REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL POSITIVO E PREVENÇÃO DO SOFRIMENTO PSÍQUICO: SUPORTE ORGANIZACIONAL E ENGAJAMENTO COMO FATORES PROTETIVOS DO TRANSTORNO EMOCIONAL EM TRABALHADORES

POSITIVE ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND PREVENTION OF PSYCHOLOGICAL DISTRESS: ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ENGAGEMENT AS PROTECTIVE FACTORS AGAINST EMOTIONAL DISORDERS AMONG WORKERS

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL POSITIVO Y PREVENCIÓN DEL SUFRIMIENTO PSÍQUICO: EL APOYO ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO COMO FACTORES PROTECTORES DEL TRASTORNO EMOCIONAL EN TRABAJADORES

Ionara Dantas Estevam[1], Nilton Soares Formiga[2], Bruna Monique Monte Fernandes[3], Gilvando Estevam[4], Andréa Cristina Fermiano Fidelis[5]

e737394
https://doi.org/10.47820/recima21.v7i3.7394

PUBLICADO: 03/2026

RESUMO

O estudo teve como finalidade abordar a temática da saúde do trabalhador, em especial, a saúde mental laboral, com seu foco explicativo nas variáveis da psicologia positiva, em especial, o suporte organizacional e engajamento no trabalho. Participaram 212 trabalhadores, que responderam a escala de engajamento no trabalho, escala de Ansiedade, depressão e estresse, escala de Percepção de Suporte Organizacional e dados sociodemográficos. Com a normalidade amostral e consistência interna das medidas sendo identificadas, verificou-se o modelo interdependente, revelando associação não significativa entre suporte organizacional e DASS-21 no modelo inicial. Com isso, optou-se por um modelo alternativo, categorizado como modelo mediacional, o qual, apresentou melhores resultados. No referido modelo o suporte organizacional, associou-se ao engajamento no trabalho e este, negativamente, ao transtorno emocional leve. Avaliou-se a diferença dos escores médios entre os construtos do suporte organizacional e engajamento no trabalho em função do transtorno emocional leve, comprovando o efeito de interação suporte organizacional-engajamento no trabalho em função do transtorno emocional. Considerando estes achados, na condição de que o suporte organizacional quando mediado pelo engajamento no trabalho, provavelmente, terá melhor efeito na inibição do transtorno emocional leve.

PALAVRAS-CHAVE: Suporte organizacional. Engajamento no trabalho. DASS-21. Organizações públicas e privadas.

ABSTRACT

The study aimed to address the topic of workers' health, particularly occupational mental health, with an explanatory focus on variables from positive psychology, especially perceived organizational support and work engagement. A total of 212 workers participated, responding to the Work Engagement Scale, the Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS-21), the Perceived

[1] Doutora em Psicologia social pela UFPB. Coordenadora do Mestrado em Psicologia organizacional e do trabalho na UnP. Universidade Potiguar/Ecossistema Ânima.
[2] Doutor em Psicologia social pela UFPB/Pós-doc em Psicologia na UFRJ. Professor/pesquisa no Mestrado em Psicologia organizacional e do trabalho na UnP. Universidade Potiguar/Ecossistema Ânima, Natal, Brasil.
[3] Mestre em Psicologia organizacional e do trabalho pela UnP-RN. Psicóloga do SESI-RN, Brasil.
[4] Graduando em Psicologia na Universidade Potiguar/Ecossistema Ânima, Natal, Brasil.
[5] Doutora em Marketing e Estratégia Organizacional, Universidade de Aveiro-PT. Universidade Potiguar/Ecossistema Ânima, Natal, Brasil.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

Organizational Support Scale, and a sociodemographic questionnaire. After verifying sample normality and internal consistency of the measures, an interdependent model was tested, revealing a non-significant association between organizational support and DASS-21 in the initial model. Consequently, an alternative model, categorized as a mediational model, was tested and demonstrated better fit. In this model, organizational support was positively associated with work engagement, which, in turn, was negatively associated with mild emotional distress. Differences in mean scores for organizational support and work engagement were also examined as a function of mild emotional distress, confirming an interaction effect between organizational support and work engagement on emotional distress. Taken together, these findings suggest that organizational support, when mediated by work engagement, is likely to have a stronger inhibitory effect on mild emotional distress.

KEYWORDS: *Organizational support. Work engagement. DASS-21. Public and private organizations.*

RESUMEN
El estudio tuvo como objetivo abordar la temática de la salud del trabajador, en particular la salud mental laboral, con un enfoque explicativo en variables de la psicología positiva, especialmente el soporte organizacional percibido y el compromiso en el trabajo. Participaron 212 trabajadores, quienes respondieron la Escala de Compromiso en el Trabajo, la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21), la Escala de Percepción de Soporte Organizacional y un cuestionario sociodemográfico. Tras verificar la normalidad muestral y la consistencia interna de las medidas, se evaluó un modelo interdependiente, el cual reveló una asociación no significativa entre el soporte organizacional y la DASS-21 en el modelo inicial. Ante ello, se optó por un modelo alternativo, categorizado como modelo mediacional, que presentó mejores resultados. En dicho modelo, el soporte organizacional se asoció positivamente con el compromiso en el trabajo y este, a su vez, se asoció negativamente con el trastorno emocional leve. Asimismo, se evaluaron las diferencias en los puntajes medios de los constructos de soporte organizacional y compromiso en el trabajo en función del trastorno emocional leve, comprobándose el efecto de interacción entre soporte organizacional y compromiso en el trabajo sobre el trastorno emocional. Considerando estos hallazgos, se sugiere que el soporte organizacional, cuando está mediado por el compromiso en el trabajo, probablemente tenga un mayor efecto inhibidor sobre el trastorno emocional leve.

PALABRAS CLAVE: *Apoyo organizacional. Compromiso laboral. DASS-21. Organizaciones públicas y privadas.*

1. INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho passou por profundas transformações ao longo da história. Inicialmente baseado no trabalho artesanal, evoluiu com a introdução das máquinas a vapor, marco da primeira Revolução Industrial. Na segunda Revolução Industrial, surgiram as linhas de produção, nas quais o ritmo do trabalho passou a ser determinado pela esteira, com atividades fragmentadas em etapas específicas. Esse modelo, conhecido como Taylorista/Fordista, reorganizou a produção e as relações laborais (Dejours, 2015; Araújo; Freitas, 2021).

A Indústria 4.0, associada à quarta Revolução Industrial, introduziu a automação dos processos produtivos, ampliando a substituição da mão de obra humana por sistemas automatizados (Tessarini; Saltorato, 2018; Tessarini Júnior; Saltorato; Rosa, 2023). Essas

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

mudanças trouxeram novos desafios à saúde física e mental dos trabalhadores, submetidos à constante exigência de acompanhar ritmos produtivos cada vez mais intensos, configurando riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

Os riscos psicossociais referem-se à organização do trabalho, incluindo divisão de tarefas, conteúdo das atividades, hierarquia e responsabilidades atribuídas (Dejours, 2015; Mendes, 1995). Já as condições de trabalho envolvem pressões físicas, mecânicas, químicas e biológicas do ambiente laboral, que podem gerar desgaste físico, envelhecimento precoce e doenças somáticas (Betiol, 1994).

Segundo a OIT e a OMS, tais riscos relacionam-se às condições organizacionais, às exigências impostas e à capacidade do trabalhador de lidar com elas (Leka; Jain, 2010; Fernandes; Pereira, 2016). De acordo com Gollac e Bodier (2011), um risco é psicossocial quando sua origem está nas relações e na organização do trabalho, com consequências para a saúde. Esses autores apontam seis dimensões dos fatores de risco: intensidade e tempo de trabalho, exigências emocionais, falta de autonomia; relações sociais; conflitos de valores e insegurança no emprego. Tais elementos incluem pressão por metas, ritmo excessivo, dificuldade de conciliar trabalho e vida pessoal, relações com o público, violência, conflitos éticos e instabilidade profissional.

De acordo com o Ministério da Saúde (2001), os riscos ocupacionais são categorizados como físicos, químicos, biológicos e organizacionais. A atualização de 2020 acrescenta condições ergonômicas e psicossociais, além de riscos de acidentes (SVS, 2020). Embora os distúrbios mentais sejam prioridade de notificação, muitas vezes não são reconhecidos como relacionados ao trabalho. Desta maneira, o processo saúde-doença resulta da interação entre condições de vida, relações e organização laboral. Assim, é fundamental que trabalhadores e organizações conheçam os riscos para reduzir exposições e promover ações preventivas.

Em termos normativos, a promoção da saúde no trabalho é garantida por legislações como o Decreto-Lei 102/2009 e a Política Nacional de Saúde do Trabalhador (Portaria nº 1.823/2012), que prevê vigilância e protocolos de cuidado na atenção primária. Sendo assim, estudar a saúde do trabalhador implica compreender o contexto organizacional e as relações estabelecidas, a fim de planejar intervenções baseadas em evidências (Gaiotto *et al.*, 2024).

De acordo com Clot (2011), o trabalho constitui atividade material e simbólica formadora da subjetividade. Mendes, Ferreira e Cruz (2007) defendem que condições laborais, relações socioprofissionais, prazer e sofrimento devem ser investigados para avaliar riscos ocupacionais. Embora o trabalho possa ser fonte de realização, condições precárias podem gerar adoecimento, dependendo das vivências subjetivas de cada indivíduo (Dejours, 2015; Barros; Honório, 2015; Coelho; Rissi; Costa; Amarante, 2021).

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

No âmbito organizacional, psicólogos e setores de RH precisam atuar criticamente no manejo do adoecimento mental, evitando abordagens meramente assistencialistas (Vasconcelos & Faria, 2008). Ritmos intensos, metas, competição e relações hierárquicas são fontes de ansiedade e sentimento de incapacidade (Dejours, 2015). Torna-se essencial investigar a relação causal entre trabalho e transtornos mentais (Paula *et al*., 2021), O Ministério da Saúde aponta como fatores: insegurança no emprego, tarefas sem significado, pressão por produtividade e monotonia.

No Brasil, os transtornos emocionais afetam diversas categorias profissionais e muitas vezes permanecem invisíveis (CNS, 2021; Costa, 2024). Sintomas como estresse, baixa autoestima, ansiedade e insônia estão associados à violência e ao assédio no trabalho. Nesse cenário, o estresse ocupa lugar central nas relações laborais. Estudos anteriores analisaram variáveis micro e meso-organizacionais, mas destacam a necessidade de incluir o nível macro, como a cultura organizacional (Wagner III; Hollenbeck, 2000).

A OMS (2022) reforça que o trabalho deve promover dignidade e qualidade de vida, não se restringindo à sobrevivência. Historicamente, a gestão privilegiou a dimensão econômica, mas atualmente reconhece-se que o desempenho depende também de fatores humanos, como engajamento e reconhecimento. Com isso, dos inúmeros construtos estabelecidos pela literatura refere a Psicologia Positiva aplicada ao trabalho, destaca-se neste estudo, dois destes construtos: o suporte organizacional e o engajamento no trabalho.

O primeiro, emerge como mediador fundamental entre organização e trabalhador (Kurtessis *et al*., 2015), quando os colaboradores percebem valorização e cuidado, fortalecem o vínculo afetivo e o comprometimento (Oliveira-Castro *et al.,* 1999; Formiga *et al.,* 2020; Formiga; Pedro; Fernandes, 2024); o segundo, refere-se a conexão emocional, psicológica e compromisso que o colaborador tem com a empresa, indo além do contrato para atuar com paixão, energia e proatividade.

Considerando tais construtos, realizou-se uma busca sobre a produção científica (Scielo.br; Pepsic.bvsalud.org; Periodicos.capes.gov.br) que abordasse o tema: suporte organizacional, engajamento no trabalho e saúde geral; a partir destas palavras-chaves foram selecionadas as seguintes strings de busca: “suporte organizacional AND “engajamento no trabalho”, AND “saúde geral do trabalhador”, “apoio organizacional AND engajamento no trabalho”, “estresse” AND “suporte organizacional”, “suporte organizacional”, “comprometimento no trabalho” e “transtorno emocional”; também utilizada o critério de operação “OR” para as mesmas palavras-chaves. Toda pesquisa foi formulada em inglês e espanhol e lançadas na plataforma Periódicos CAPES por meio da busca avançada. Foi identificado a inexistência de estudos que contemplassem os três construtos.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Neste sentido, o presente estudo assume uma determinada originalidade para o contexto das pesquisas sobre a saúde do trabalhador, levando em consideração tanto o papel da organização, identificando a importância do suporte organizacional, quanto do indivíduo-trabalhador e a compreensão da estrutura e desenvolvimento do estado afetivo-motivacional positivo, avaliado com base no engajamento no trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

No que se refere a percepção do suporte organizacional, trata-se um construto com foco no fator de influência relevante sobre o desempenho e o comportamento dos trabalhadores, impactando dimensões como exaustão laboral, cidadania organizacional, rotatividade, engajamento e desempenho (Tomasi; Rissi; Pauli, 2020; Nogueira; Oliveira, 2022; Formiga; Pedro; Fernandes, 2024).

Teoricamente, esse construto é compreendido como mediador da relação entre organização, trabalho e indivíduo, permitindo identificar crenças e valores construídos a partir das ações de reconhecimento institucional. As percepções dos empregados sobre esse apoio são fundamentais para avaliar a autenticidade das práticas organizacionais (Oliveira-Castro; Pilati; Borges-Andrade, 1999; Formiga; Pedro; Fernandes, 2024; Silva *et al.,* 2025; Formiga *et al*., 2026).

O estudo de Eisenberger *et al*., (1986) foi pioneiro ao desenvolver um instrumento para mensurar a percepção de valorização, demonstrando que tais percepções influenciam o comprometimento e o vínculo com a organização. A percepção de suporte emerge quando os trabalhadores personificam a instituição e interpretam as ações de seus representantes como institucionais, sendo consolidadas apenas quando as recompensas são consideradas genuínas (Oliveira-Castro *et al*., 1999).

No Brasil, Siqueira (1995) evidenciou a relação entre suporte organizacional e cidadania organizacional, destacando efeitos positivos sobre motivação, justiça processual, socialização do conhecimento e adaptação a mudanças. Pesquisas recentes confirmam que o suporte percebido está associado à satisfação, ao capital social e às interações laborais, constituindo importante preditor de permanência, produtividade e bem-estar (Formiga *et al*., 2020; Pires Junior *et al*., 2021; Formiga *et al*., 2026).

A abordagem da troca social também contribui para explicar o comprometimento, indicando que a percepção de valorização reduz absenteísmo e fortalece o engajamento, especialmente entre trabalhadores orientados à reciprocidade (Eisenberger *et al*., 1986; Formiga *et al.,* 2019; Kumar; Bagga, 2024). Assim, o suporte organizacional consolida-se como elemento estratégico para a saúde mental e o bem-estar, refletindo-se em melhores resultados institucionais. Enquanto o engajamento surge como um construto de conexão emocional, com

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

foco no compromisso que o colaborador tem com a empresa, indo mais além do contrato para atuar com paixão, energia e proatividade.

O engajamento no trabalho, constitui construto central na Psicologia Organizacional e da Saúde Ocupacional, sendo definido como um estado mental positivo de realização relacionado às atividades laborais (Schaufeli; Bakker, 2004; Bakker; Schaufeli; Leiter; Taris, 2008). Esse conceito organiza-se em três dimensões: vigor, caracterizado por energia e resiliência; dedicação, associada ao envolvimento emocional e ao sentido atribuído ao trabalho; e absorção, referente à concentração intensa e à experiência de fluxo durante a execução das tarefas (Maslach; Schaufeli; Leiter, 2001; Csikszentmihalyi, 1990; Beck,1992).

Este construto é influenciado por fatores organizacionais, individuais e características do próprio trabalho. Entre os fatores organizacionais destacam-se a cultura institucional, o estilo de liderança, as oportunidades de desenvolvimento e as práticas de reconhecimento (Avolio, Walumbwa; Weber, 2009). No plano individual, mostram-se relevantes o alinhamento entre valores pessoais e organizacionais, a autonomia e traços de personalidade (Deci; Ryan, 2000). Quanto aos fatores do trabalho, a variedade de tarefas, a clareza de papéis e a disponibilidade de recursos configuram elementos determinantes (Hackman; Oldham, 1976; Hakanen; Bakker; Schaufeli, 2006).

Evidências empíricas demonstram que o engajamento produz benefícios tanto para os trabalhadores quanto para as organizações. No nível individual, associa-se a maior satisfação, bem-estar psicológico, equilíbrio entre vida pessoal e laboral, além de menores níveis de estresse e esgotamento (Rothbard, 2001). No âmbito organizacional, relaciona-se ao aumento da produtividade, redução do absenteísmo e da rotatividade, melhoria da qualidade do trabalho e melhores resultados institucionais (Harter; Schmidt; Hayes, 2002).

Diante de seu papel estratégico como indicador de bem-estar e desempenho, a investigação do engajamento torna-se fundamental para compreender a relação trabalhador–organização, favorecendo tanto a saúde mental quanto o sucesso institucional (Bakker *et al.,* 2008; Baker; Green; Falecki, 2017; Schaufeli, 2018).

No contexto brasileiro, Formiga *et al*., (2019) analisaram a relação entre suporte organizacional, engajamento e espiritualidade no trabalho em organizações públicas e privadas, identificando um modelo mediacional no qual o engajamento mediou a associação entre suporte organizacional e espiritualidade laboral. Os autores ressaltam que a valorização profissional e funcional favorece a identificação de elementos promotores de saúde no contexto organizacional, fortalecendo recursos emocionais e a qualidade de vida como bases para a manutenção da produtividade.

Antloga *et al*., (2025), verificou o efeito preditor dos fatores reconhecimento e crescimento no trabalho e de afetos positivos na variável engajamento no trabalho. Os achados destes autores

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

revelaram associações entre QVT, engajamento e afetos, tendo o fator reconhecimento e crescimento profissional maior correlação tanto para fatores de engajamento quanto para afetos positivos e negativos. Identificou-se ainda que o efeito do fator reconhecimento e crescimento profissional foi parcialmente mediado por afetos positivos. Os resultados do estudo evidenciam que práticas de reconhecimento e oportunidades de crescimento são variáveis imprescindíveis para o engajamento no trabalho no órgão.

Settecerze Rodrigues e Gabardo-Martins (2025) avaliaram a influência do engajamento no trabalho para mulheres com filhos pequenos pode ser muito difícil. Os autores observaram uma relação negativa das políticas de suporte organizacional com a intenção de turnover e que o engajamento no trabalho mediou totalmente as relações das políticas suporte trabalho-família com a reflexão sobre sair do emprego atual e com o comportamento de busca de emprego, bem como a relação do comportamento de suporte do supervisor à família com o comportamento de busca de emprego, e parcialmente a associação do comportamento de suporte do supervisor à família com a reflexão sobre sair do emprego. De forma geral, as trabalhadoras com filhos pequenos que têm suporte organizacional se sentem mais engajadas em seu trabalho e tendem a não pensar em deixá-lo, o que pode trazer vantagens às empresas que adotam tais políticas.

No estudo de Alvarenga, Piteri e Costa (2023), realizado em empresa do setor de saúde durante o regime de trabalho remoto, demonstrou que o engajamento se manteve elevado quando os profissionais reconheceram a relevância social de suas atividades no período pandêmico. Estratégias de interação e apoio implementadas pela organização — como espaços de diálogo, troca de experiências e ações voltadas ao bem-estar — possibilitaram o enfrentamento de dificuldades relacionadas à rotina doméstica e laboral, evidenciando que práticas organizacionais de cuidado e comunicação são essenciais para a sustentação do engajamento em contextos adversos.

Nessa perspectiva, organizações orientadas por abordagens positivas tendem a construir contextos de trabalho motivadores, nos quais a proteção emocional e o desenvolvimento humano assumem caráter estratégico. Tais ambientes favorecem não apenas a saúde dos trabalhadores, mas também a geração de vantagens competitivas e a sustentabilidade institucional. Assim, o engajamento no trabalho configura-se como variável central para a análise da qualidade de vida e da efetividade organizacional, constituindo elo fundamental entre políticas de suporte, saúde mental e desempenho sustentável.

3. MÉTODOS

Dado o caráter desta pesquisa, que se enquadra na perspectiva quantitativa, a tipologia escolhida é a descritiva e correlacional. Essa abordagem visa mensurar e avaliar dimensões, fatos e fenômenos específicos de uma determinada realidade. Quanto aos procedimentos

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

metodológicos, optou-se pela pesquisa de levantamento de dados de campo, uma vez que a intenção é examinar uma amostra representativa da população para obter um entendimento direto da realidade em questão (Sampieri; Collado; Lucio, 2013; Alves-Mazzotti; Gewandsznajder, 2004).

3.1. Descrição da amostra e sujeitos da pesquisa

A pesquisa foi conduzida de forma eletrônica por meio do *Google Forms*, sendo direcionada individualmente trabalhadores na cidade de Natal-RN, os quais, empregados a mais de um ano em suas organizações.

A amostra a ser obtida foi analisada utilizando o pacote estatístico G Power 3.2 para calcular o poder estatístico, determinando o tamanho necessário da amostra e o tipo de cálculo a ser realizado (Faul; Erdfelder; Lang; Buchner, 2007). Considerou-se uma probabilidade de 95% ($p < 0,05$), uma magnitude do efeito amostral ($r \geq 0,50$) e um padrão de poder hipotético ($\pi \geq 0,80$) para avaliar a suficiência e a adequabilidade da amostra para os cálculos destinados a corroborarem as hipóteses. Estes indicadores estatísticos revelaram que à amostra de 212 trabalhadores, foi suficiente, tendo revelado os seguintes indicadores: $n = t \geq 1,98$; $\pi \geq 0,98$, *p*-value de 0,01.

Quanto aos critérios éticos, foram fornecidas informações sobre o objetivo da pesquisa e instruções claras para compreensão das questões. As práticas seguirão as orientações da Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde para pesquisa com seres humanos, aprovados com o CAAE 32211720.3.0000.8124. Ao solicitar a participação dos trabalhadores foi comunicado o propósito do estudo, que visa avaliar a percepção deles em relação ao ambiente laboral e sua influência na produtividade e saúde psíquica no ambiente de trabalho. A participação foi solicitada de forma voluntária, com a assinatura virtual do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Aos participantes foi informado de que suas respostas seriam pessoais e não influenciadas pelo administrador da pesquisa. Não havendo respostas certas ou erradas, sendo estas, tratadas de acordo com a interpretação do participante ao responder as questões apresentadas, garantindo assim o anonimato das respostas.

3.2. Instrumentos de pesquisa

Os participantes responderam aos seguintes instrumentos:

Escala de engajamento no trabalho: Desenvolvido por Vazquez *et al*., (2015), foi adaptada para o contexto brasileiro por Magnan *et al*. (2016) devendo ser respondida numa escala do tipo Likert de cinco pontos (1 = nunca; 2 = poucas vezes; 3 = às vezes; 4 = muitas vezes; 5 = sempre). Trata-se de um instrumento composto por nove itens com base na definição de engajamento no trabalho validada por Agnst, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009), para os

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

quais, reconhecem que os trabalhadores engajados sentem mais energia e estão também mais ligados à vida laboral, participando ativamente das atividades no trabalho e consequentemente, mantendo recursos com as demandas existentes no ambiente. Numa amostra brasileira, Ferreira *et al.,* (2016) reuniram evidências adicionais para a validade de estrutura interna, invariância com base no gênero e setor de trabalho, influência no trabalho, do tempo de trabalho e validade convergente.

No estudo desenvolvido por Formiga *et al.,* (2019) com trabalhadores de organizações públicas e privadas no Brasil, observaram-se indicadores psicométricos que revelaram a permanência confiável da medida de engajamento para o contexto organizacional, condição a qual, permite afirmar que a escala, tanto corrobora a capacidade de avaliação do construto, quanto sustenta a perspectiva teórica abordada destinada a pesquisa para o mundo do trabalho referente a permanência das duas dimensões: Vigor e Absorção.

Escala de Ansiedade, depressão e estresse (em inglês, DASS-21): Foi desenvolvido Lovibond e Lovibond (1995), constituído por um conjunto de três subescalas, respondida na escala tipo Likert, de 4 pontos, variando de 0 = não se aplica totalmente a 4 = aplica-se totalmente. Os respondentes indicam o grau com que vivenciaram cada um dos sintomas descritos nos itens durante a última semana (isto é, a semana anterior) e indicar em seguida a sua resposta.

Cada subescala é composta por 7 itens, destinados a avaliar os estados emocionais de depressão, ansiedade e estresse. A sua construção tomou-se como referência o modelo tripartido, o qual, propõem uma estrutura fatorial com base no conceito e medida dos sintomas de ansiedade e depressão (Patias; Machado; Bandeira; Dell'Aglio, 2016).

No Brasil, a DASS21 foi adaptada e validada para 686 adultos, de diversas regiões do país, com média de idade de 33,88, apresentando medidas de fidedignidade de 0,92 a 0,96 para as subescalas (Machado; Bandeira, 2013). Os autores Vignola e Tucci (2014) também tiveram evidências de validade de 0,86 a 0,92 para uma amostra clínica de adultos paulistas do sexo feminino.

Formiga *et al.,* (2021), administraram essa medida em trabalhadores nas cidades de e João Pessoa-PB e Natal-RN de organizações públicas e privadas e através de uma análise confirmatória, observaram que o modelo trifatorial oblíquo, o qual, previamente estabelecido pro Lovibond e Lovibond (1995) e, no Brasil, por Vignola e Tucci (2014), foi o que apresentou melhores indicadores psicométricos, bem como, sensibilidade diagnóstica numa amostra de trabalhadores.

Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) - Trata-se de uma escala composta por 9 itens, desenvolvida por Eisenberger *et al.,* (1986) e adaptada e validada para o contexto brasileiro por Siqueira (1995). Essa medida tem como objetivo avaliar em que medida as

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

pessoas (que trabalham em organizações públicas e/ou privadas) percebem que a empresa se preocupa com o bem-estar do funcionário. Para responder ao construto, os participantes deveriam indicar sua percepção marcando a resposta correspondente em uma escala de sete pontos, variando de 1 = discordo totalmente a 7 = concordo totalmente.

No que se refere a confiabilidade da escala, no estudo pioneiro de Siqueira (1995), foi observado que essa medida apresentou um alfa de 0,86, revelando consistência interna na mensuração do construto. Além disso, em uma amostra de trabalhadores brasileiros, Formiga, Fleury e Souza (2014) realizaram uma pesquisa para verificar a consistência da estrutura fatorial da escala por meio da análise fatorial confirmatória, com indicadores psicométricos que corresponderam à proposta teórica e empírica dos autores.

Além desses instrumentos, um questionário com a caracterização sociodemográfica foi incluído (aspectos relacionados a sexo, idade, renda e tipo de organização).

3.3. Administração da pesquisa e análise de dados

Todos os procedimentos adotados, nesta pesquisa, seguiram as orientações previstas na Resolução 466/2012 do CNS (Conselho Nacional de Saúde [CNS], 2012) e na Declaração de Helsinki (1964). O instrumento da pesquisa foi aplicado aos trabalhadores de organizações públicas e privadas na cidade de Natal-RN, de forma individual, através de um formulário eletrônico hospedado no google.docs.

De acordo com a disponibilidade do tempo e espaço físico dos respondentes, os mesmos, foram convidados a participar de forma voluntária, anônima e privada em responder o questionário eletrônico, este, foi encaminhado para o e-mail, redes sociais etc. informando para aqueles que desejassem participar, quando acessassem o endereço da pesquisa, que ela seria anônima e sigilosa, podendo desistir a qualquer momento e sem prejuízo algum para ele ou para pesquisa. Um pesquisador com experiência prévia esteve disponível, por meio do e-mail e telefone de forma gratuita, para esclarecer dúvidas; um tempo médio de dez minutos foi suficiente para a conclusão da atividade por parte dos respondentes.

Em relação à análise dos dados, utilizar-se-á o pacote estatístico *SPSSWIN*, em sua versão 25.0 e no AMOS 24.0, respectivamente, para tabular os dados e realizar as análises estatísticas descritivas, correlação de Pearson, alfa de Cronbach e Anovas e verificar os indicadores estatísticos para o Modelo de Equações Estruturais (MEE).

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A amostra final do estudo foi composta por, 201 trabalhadores, do Estado do Rio Grande do Norte, de organizações públicas (48%) e privadas (52%), com 34% considerando profissionalmente estável na organização em trabalha; 67% foram mulheres, com 41% apresentando uma renda econômica de R$ 2.201,00 e R$ 3.300,00, com idades variando de 21 a

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

71 anos (Média = 36,05, d.p. = 10,52) no que em relação a idade, esta variou de 26 a 84 anos (Média = 46,13, d.p. = 9,65), o tempo de serviço variou de 1 a 44 anos (Média = 8,85, d.p. = 9,07).

A partir as informações sociodemográficas, realizaram-se as análises de multicolinearidade entre as variáveis, tendo revelado correlações correspondentes aos parâmetros definidos por Tabachnick e Fidell (2001) [r < 0,90], variando de 0,25 a 0,67]; bem como, efetuado avaliado os *outliers* multivariados na amostra, através do teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), destinado a análise de amostras superiores a 100 sujeitos, observando uma normalidade amostral (KS = 1,86) da amostra a um p < 0,27. Resultados estes, que comprou a não existência correlação além do previsto, tornando possível a elaboração de modelos com baixo erro e a normalidade amostral.

Observado a normalidade amostral, os resultados conduziram a proposta de modelo confiável e sem excesso dos escores associativos entre as variáveis; mas, inicialmente avaliaram-se as consistências internas das escalas utilizadas. Nesta análise, sustentou-se a condição axiomática da distribuição fatorial com base nos achados de Formiga *et al.,* (2021) referente a DASS-21, de Fleury, Formiga, Souza e Souza (2017) e Formiga, Miranda, Araújo, Pastana e Mafra (2018) e Siqueira (1995) relativos a medida da percepção do suporte organizacional e de Formiga *et al*., (2019) e Siqueira, Martins, Orengo e Souza (2014) sobre o engajamento no trabalho.

Para isso, deve-se considerar para a qualidade psicométrica das medidas, um escore alfa acima de 0,70; foi gerado semelhante análise com vistas a comparar a qualidade temporal e geopolítica da amostra destinada a medida do construto na amostra coletada. Na tabela 1, observaram alfas que corroboraram a consistências das medidas psicológicas destinadas à avaliação dos construtos para estes profissionais. Estes escores dos alfas destacam que os indicadores psicométricos estão convergentes ao padrão estatístico esperado com todos sendo significativos. Também é importante salientar o intervalo de confiança no Coeficiente de Correlação Intraclasse (CCI); estes, se encontraram nos intervalos próximos aos observados no *alfa de Cronbach* (α), condição a qual, garantiram a confiabilidade dos referidos construtos.

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

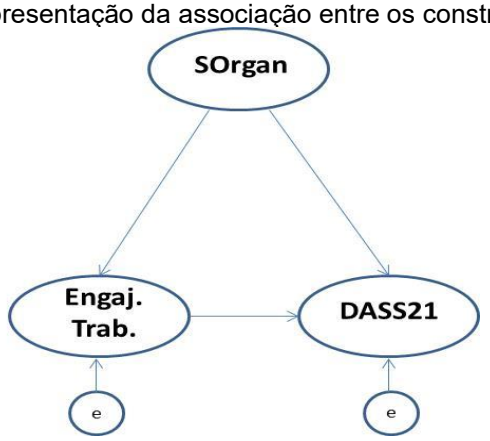
Tabela 1. Escores dos alfas de Cronbach (α) das escalas administradas

Construtos/ Variáveis	Alfa de *Cronbach*			ICC (IC 95%)
	α_{geral}	V $\alpha_{Item\ excluído}$	F Friedman	
Suporte Organizacional	0,84*	0,81-0,88	27,72*	0,84* (0,80-0,85)
Engajamento no Trabalho	0,89*	0,85-0,90	35,52*	0,89* (0,88-0,92)
Vigor	0,80*	0,75-0,82	27,56*	0,80 (0,78-0,83)
Absorção	0,84*	0,81-0,87	25,49*	0,84* (0,80-0,87)
DASS-21	0,91*	0,89-0,95	31,56*	0,91* (0,88-0,92)
Ansiedade	0,88*	0,85-0,90	27,65*	0,88* (0,86-0,90)
Depressão	0,89*	0,87-0,91	29,16*	0,89* (0,84-0,93)
Estresse	0,85*	0,82-0,88	17,61*	0,85* (0,83-0,91)

Notas: DASS-21 = *Depression, Anxiety e Stress Scale*. Vα = Variação alfa quando o item for excluído; F = Teste de Friedman; ICC = Correlação intraclasse. * p < 0,001.

A partir destes resultados, procurou-se atender ao objetivo principal do estudo (verificar a relação entre suporte organizacional, engajamento no trabalho e transtorno emocional em trabalhadores no Estado do Rio Grande do Norte). Verificou-se a relação interdependente entre os construtos do suporte organizacional, engajamento no trabalho e transtorno emocional leve (ver figura 1); neste modelo elaborou-se a hipótese de que as variáveis se influenciavam entre si.

Figura 1. Representação da associação entre os construtos propostos



Com esta representação, a relação entre estes contratos foi estatisticamente significativo, organizado a partir de um construto reflexivo, o qual, com base na análise e modelagem de equação estrutural, considerou-se um modelo recursivo de equações estruturais, previamente estabelecido no objetivo central a que se pretendeu comprová-lo. Neste sentido, o modelo

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

hipotetizado foi delineado de forma que assumisse uma relação direta (ver Figura 1). Gerou-se o cálculo para este modelo e com as devidas modificações realizadas nos ajustes de erro, apresentou a seguinte razão estatística: χ^2/gl = 1,60, GFI = 0,93, AGFI = 0,91, CFI = 0,97 TLI = 0,96, RMSEA = 0,05 (0,04-0,08) (ver Figura 2).

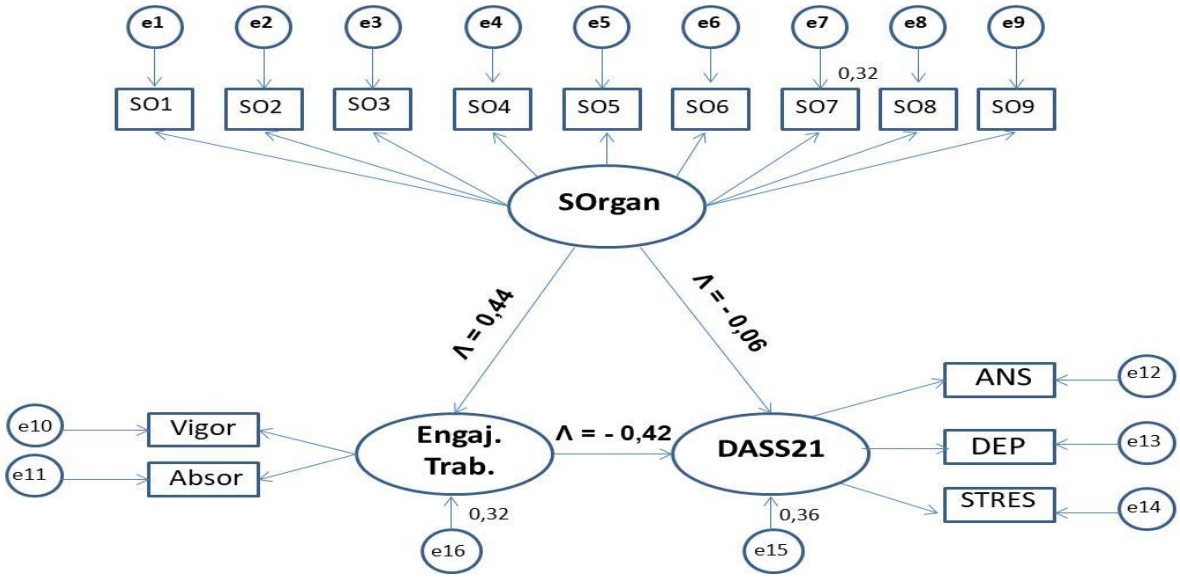


Figura 2. Representação do modelo teórico hipotetizado com à associação entre os construtos

Na figura 2 pode-se observar que os escores Lambdas (λ) da associação entre os construtos estiveram dentro do intervalo esperado |0 – 1|. Mas é preciso destacar que a direção associativa suporte organizacional - transtorno emocional leve não apresentou escores > 0,30 não garantindo um modelo consistente, sendo assim, refutado. Com isso, na hipótese levantada destaca-se que às associações foram não/significativas e iguais a zero (t < 1,96, p < 0,05) (ver tabela 2).

Tabela 2. Indicadores das estimativas preditivas entre as variáveis do modelo

Variáveis	Relação	Construto	Estimativa	d.p.	Razão Critério	p-valor
ENGAJAM	<---	SORGANI	1,792	,458	3,918	0,001
TRANSEMOC	<---	ENGAJAM	-,742	,174	-4,256	0,001
TRANSEMOC	<---	SORGANI	-,601	,737	-,816	,414
SO1	<---	SORGANI	1,000	---	---	---
SO2	<---	SORGANI	1,071	,165	6,498	0,001
SO3	<---	SORGANI	1,594	,270	5,900	0,001
SO4	<---	SORGANI	2,126	,336	6,318	0,001
SO5	<---	SORGANI	1,934	,316	6,118	0,001
SO6	<---	SORGANI	2,061	,336	6,136	0,001

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

Variáveis	Relação	Construto	Estimativa	d.p.	Razão Critério	p-valor
SO7	<---	SORGANI	2,256	,351	6,433	0,001
SO8	<---	SORGANI	-,946	,239	-3,965	0,001
SO9	<---	SORGANI	-1,987	,322	-6,170	0,001
DEPREC	<---	TRANSEMOC	1,000	---	---	---
ANSIED	<---	TRANSEMOC	1,222	,105	11,590	0,001
STRESS	<---	TRANSEMOC	1,010	,088	11,534	0,001
ABSORC	<---	ENGAJAM	1,000	---	---	---
VIGOR	<---	ENGAJAM	2,280	,378	6,029	0,001

Mesmo que os indicadores psicométricos (por exemplo, χ^2/gl, GFI, AGFI, CFI, TLI e RMSEA) apresentem escores aceitáveis e recomendados pela literatura estatística, o modelo em questão precisa ser revisto (cf. Van de Vijver; Leung, 1997; Maroco, 2010); neste contexto teórico, optou-se em reciclar a hipótese (Popper, 2001) com base na condição conceitual dos construtos. Tal proposta sugere epistemologicamente, de acordo com Caitité (2016), assumir a necessidade de viabilizar uma proposta teórica-empírica que apresente os enunciados com base no pensamento desenvolvido, não afastando-se da oposição entre verdade e erro, aceitando-se os limites conceituais do modelo. Desta maneira, verificou-se a proposta do novo modelo teórico – alternativo – observando que, com base nas estimativas de predição entre as associações das variáveis, todas foram significativas a um $p < 0,001$ (ver Tabela 3).

Tabela 3. Indicadores das estimativas preditivas entre as variáveis do modelo alternativo

Variáveis	Relação	Construto	Estimativa	d.p.	Razão Critério	p-valor
ENGAJAM	<---	SORGANI	1,861	,454	4,098	0,001
TRANSEMOC	<---	ENGAJAM	-,803	,163	-4,930	0,001
SO1	<---	SORGANI	1,000	---	---	---
SO2	<---	SORGANI	1,075	,165	6,506	0,001
SO3	<---	SORGANI	1,595	,270	5,900	0,001
SO4	<---	SORGANI	2,126	,337	6,317	0,001
SO5	<---	SORGANI	1,934	,316	6,116	0,001
SO6	<---	SORGANI	2,063	,336	6,136	0,001
SO7	<---	SORGANI	2,257	,351	6,433	0,001
SO8	<---	SORGANI	-,946	,239	-3,965	0,001
SO9	<---	SORGANI	-1,987	,322	-6,170	0,001
DEPREC	<---	TRANSEMOC	1,000	---	---	---
ANSIED	<---	TRANSEMOC	1,223	,106	11,564	0,001
STRESS	<---	TRANSEMOC	1,015	,088	11,535	0,001
ABSORC	<---	ENGAJAM	1,000	---	---	---
VIGOR	<---	ENGAJAM	2,191	,333	6,583	0,001

Ao comparar os indicadores psicométricos do modelo alternativo com o primeiro modelo, é possível destacar que o modelo alternativo apresentou melhores resultados, condição essa, que

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

sugere a existência de um modelo mediacional quanto melhor explicação da inibição do transtorno emocional levedo (no qual, todas as variáveis estão inter-relacionadas) (ver figura 3), bem como, os indicadores psicométricos foram melhores do que o do modelo anterior. Destaca-se, para este modelo, após as devidas modificações nos ajustes de erro, a seguinte razão estatística: χ^2/gl = 1,31, GFI = 0,94, AGFI = 0,92, CFI = 0,99, TLI = 0,98, RMSEA = 0,04 (0,01-0,06). No modelo apresentado na figura 3, o suporte organizacional, associou-se (λ = 0,44) ao engajamento no trabalho e este, negativamente (λ = - 0,42), ao transtorno emocional leve.

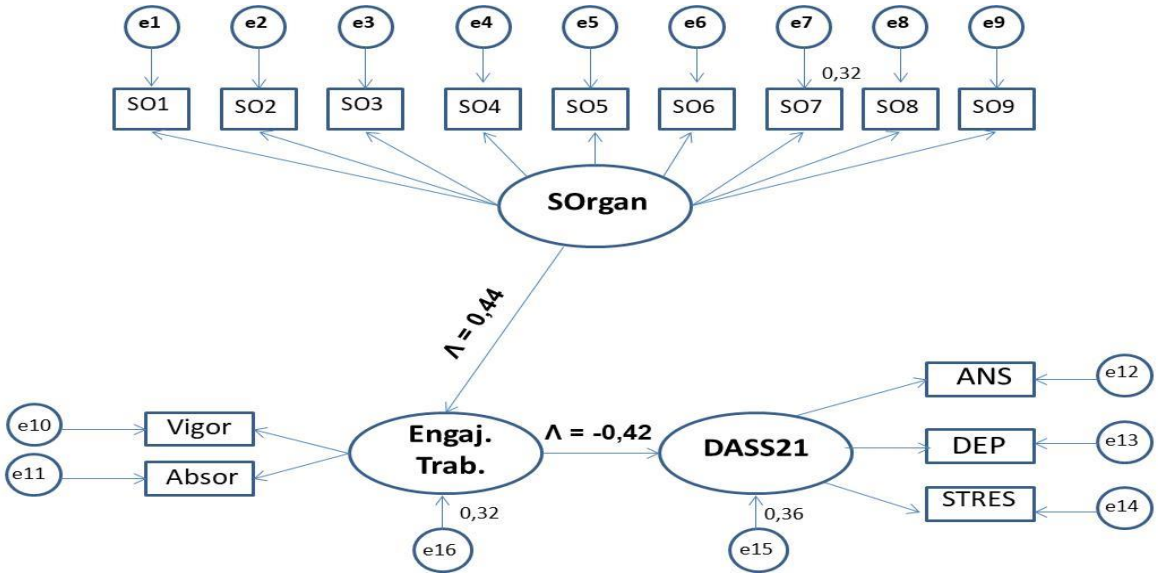


Figura 3. Representação do modelo teórico alternativo com à associação entre os construtos

Com base no presente modelo, avaliou a diferença entre os escores médios entre os construtos do suporte organizacional e engajamento no trabalho em função do transtorno emocional leve. Na tabela 4 é apresentado o resultado do efeito de interação suporte organizacional-engajamento no trabalho, tendo observado que em função do DASS-21, quanto menor nível do suporte organizacional, menor o engajamento no trabalho ($F_{(4,201)}$ = 8,25, p < 0.05); mas, mesmo que existe um efeito moderado no suporte organizacional, ainda assim, não interfere no bom nível de engajamento no trabalho.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

Tabela 4. Escores médios da comparação entre as variáveis do suporte organizacional e engajamento trabalho em função do DASS-21 em trabalhadores

Suporte Organizacional	Engajamento no trabalho	Média	d.p.	95% CI	
				BAIXO	ALTO
Baixo	Baixo	2,464	0,144	2,180	2,749
	Moderado	2,125	0,191	1,749	2,501
	Alto	1,909	0,230	1,455	2,363
Moderado	Baixo	2,714	0,204	2,312	3,117
	Moderado	2,143	0,204	1,740	2,545
	Alto	1,500	0,381	0,747	2,253
Alto	Baixo	2,111	0,180	1,756	2,466
	Moderado	2,333	0,141	2,056	2,611
	Alto	2,364	0,194	1,980	2,747

Considerando estes achados, teoricamente, o modelo proposto não é uma direção muito segura, para o qual, a sugestão de influência suporte organizacional-transtorno emocional, não é consistente; mas, a condição de que o suporte organizacional quando mediado pelo engajamento no trabalho, provavelmente, terá melhor efeito na inibição do transtorno emocional leve. Fato este, que na ANOVA, observou-se que o moderado suporte organizacional influenciou no menor engajamento em relação ao transtorno emocional.

Assim, é possível refletir que neste contexto empírico, os participantes reconhecem um suporte organizacional fraco e interfere no baixo engajamento. Tais resultados são distintos dos estudos, previamente consultados que relataram um alto escore no suporte organizacional quanto inibidor do transtorno emocional comum (Estevam *et al.,* 2019). Estes autores observaram que, a existência de um poder preditivo positivo do suporte organização sobre o capital psicológico e deste, negativamente, sobre o transtorno emocional comum, sugere que nos trabalhadores emerge uma profunda reflexão acerca da funcionalidade de tais construtos no impacto das organizações, destacando assim, também, a responsabilidades de ambas as partes (organização e trabalhador) quando se pretender desenvolver políticas institucionais, treinamentos de condutas organizacionais, fundamentadas na manutenção de uma cultura organizacional para o bem e saúde do trabalhador (Boehs; Silva, 2017; Valin *et al*., 2022).

Também, distinto dos achados deste estudo, Formiga, Paula e Silva (2022), observou a existência de uma relação negativa entre suporte organizacional e menor danos relacionados ao trabalho. Para estes autores, quanto maior for o apoio (suporte) que a organização oferece, menor a chance de que eles apresentem adoecimentos mais graves no ambiente laboral. Nogueira e Oliveira (2022) demostram também, um caminho correlacional diferente do que foi observado neste estudo; segundo estes autores, o suporte organizacional foi capaz de predizer o capital

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

psicológico e este, associou-se positivamente ao bem-estar.

Franco e Formiga (2022) também, identificaram resultados que direção para a importância do papel da psicologia positiva no ambiente organizacional. Ao avaliar a influência da cultura organizacional e o capital psicológico no trabalho, eles observaram a existência de uma correlação positiva maior em indivíduos que apresentaram melhores resultados em Cultura Organizacional e capital psicológico positivo e menor no transtorno emocional. Os achados apresentados pelos autores, destacam que o capital psicológico positivo foi considerado uma variável importante para a tomada de decisão e soluções de problemas do comportamento organizacional, fazendo parte da cultura organizacional estabelecida pelo Recursos Humanos das organizações.

O modelo em si, foi confirmado, mas, considerando uma espécie de microscopia entre os escores das variáveis com base na ANOVA, estes resultados seguiram direções empíricas distintas. Tal condição sugere melhor reflexão preditiva entre estas variáveis para o contexto profissional que foi abordado. Na análise de variância mostrou que menores níveis de suporte organizacional associaram-se a menor engajamento e maior transtorno emocional. Esse resultado sugere um efeito em cascata: contextos organizacionais frágeis reduzem o envolvimento psicológico com o trabalho, ampliando a vulnerabilidade a sintomas ansiosos e depressivos.

Do ponto de vista teórico, tal achado reforça que o engajamento, expresso em vigor, dedicação e absorção, representa um estado de investimento afetivo-cognitivo capaz de amortecer os efeitos de estressores ocupacionais. Trabalhadores engajados tendem a interpretar demandas como desafios e não como ameaças, apresentando maior autorregulação emocional e sentido no trabalho. Tais evidências dialogam com a literatura que compreende o sofrimento psíquico no trabalho como fenômeno relacional, dependente das condições de reconhecimento, justiça e pertencimento. O transtorno emocional leve, portanto, não deve ser interpretado apenas como fragilidade individual, mas como expressão da qualidade do vínculo organização–trabalhador (Martins; Pinheiro, 2006; Flach; Grisci; Silva; Manfredini, 2009).

Apesar da contradição nos resultados das ANOVA, ainda assim, estes achados possuem importantes desdobramentos para políticas de gestão e promoção da saúde: Centralidade do engajamento – Programas de saúde mental devem priorizar estratégias que fortaleçam significado do trabalho, autonomia e participação, e não apenas ações assistenciais pontuais; Suporte com funcionalidade psicológica – Reconhecimento e apoio precisam traduzir-se em experiências concretas de pertencimento e desenvolvimento, capazes de ativar o engajamento. Prevenção do presenteísmo emocional – Baixo engajamento configura indicador precoce de risco para ansiedade, depressão e estresse.

Essa arquitetura empírica confirma perspectivas multinível do comportamento organizacional e dialoga com abordagens da Saúde do Trabalhador que privilegiam fatores

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

psicossociais (Vieira; Santos, 2024; Rondón Bernard; Villarreal Rivas, 2025; Fidelis; Fonseca; Formiga, 2025). Embora o delineamento transversal limite inferências causais, o modelo alternativo apresentou robustez estatística. Sugere-se para estudos futuros: inclusão de variáveis macro (cultura organizacional); delineamentos longitudinais e investigações em categorias profissionais específicas da saúde.

Os resultados permitem afirmar que o suporte organizacional só se converte em saúde mental quando produz engajamento real no trabalho. Sem engajamento, o apoio institucional torna-se simbólico e não inibe ansiedade, depressão e estresse. Assim, promover saúde do trabalhador implica investir em contextos que gerem sentido, vitalidade e pertencimento, transformando recursos organizacionais em experiências psicológicas protetivas.

Neste sentido o engajamento no trabalho constitui o principal mecanismo psicológico de proteção frente aos transtornos emocionais leves, enquanto o suporte organizacional atua como recurso estruturante que viabiliza esse engajamento. Tal evidência permite afirmar que políticas institucionais voltadas exclusivamente ao apoio formal não são suficientes para inibir ansiedade, depressão e estresse; é necessário que esse apoio se converta em experiências concretas de sentido, pertencimento e vitalidade no trabalho.

Do ponto de vista da Saúde do Trabalhador, os achados indicam que o engajamento deve ser incorporado como indicador preventivo de risco psicossocial, uma vez que baixos níveis de vigor, dedicação e absorção mostraram-se associados a maiores escores de transtorno emocional. Assim, o monitoramento sistemático dessas dimensões pode subsidiar ações precoces de cuidado, reduzindo o presenteísmo emocional e o absenteísmo por adoecimento psíquico. Para a gestão organizacional, as evidências sugerem três eixos estratégicos: Transformação do suporte em vivência psicológica – práticas de reconhecimento, justiça e liderança apoiadora precisam gerar autonomia, participação e significado do trabalho; Promoção ativa do engajamento – redesenho de tarefas, feedback construtivo e oportunidades de desenvolvimento; por fim, abordagem multinível – integração entre ações individuais, relacionais e culturais.

5. CONSIDERAÇÕES

Em termos gerais, este estudo teve como objetivo analisar a relação entre suporte organizacional, engajamento no trabalho e transtornos emocionais em trabalhadores, buscando compreender como esses construtos se articulam no contexto das organizações e quais implicações apresentam para a promoção da saúde mental no trabalho.

Os resultados evidenciaram que o suporte organizacional exerce papel central na dinâmica laboral, especialmente quando mediado pelo engajamento, constituindo-se como fator protetivo frente ao desenvolvimento de ansiedade, depressão e estresse. Constatou-se que a percepção de valorização, reconhecimento e oferta de condições adequadas de trabalho fortalece

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

o vínculo entre trabalhador e organização, favorecendo níveis mais elevados de vigor e absorção nas atividades. Por outro lado, contextos marcados por baixo suporte e sobrecarga tendem a ampliar vulnerabilidades emocionais, confirmando a relevância dos fatores psicossociais na determinação do processo saúde–adoecimento.

Ao estabelecer as direções interpretativas destes achados, propõe-se um Protocolo Diagnóstico de Saúde Psicossocial Organizacional, composto por: Triagem com avaliação psicométrica periódica dos instrumentos validados de suporte organizacional, engajamento e transtornos emocionais; Mapeamento dos fatores de risco psicossociais por setor e função com base no desenvolvimento e manutenção destas variáveis; Indicadores de gestão (absenteísmo, rotatividade, acidentes, afastamentos); Escuta qualitativa por meio de grupos focais e entrevistas com trabalhadores e gestores.

Esse diagnóstico permitirá às organizações identificar áreas críticas, priorizar ações e monitorar a efetividade das políticas de gestão de pessoas; inclusive, propor Intervenção Social para melhor dinâmica laboral. Com base nos achados, recomenda-se um Programa de Promoção do Suporte Organizacional e Saúde Mental, estruturado em quatro eixos: Gestão do Desempenho Humanizada (feedback construtivo e reconhecimento sistemático; metas realistas e participação dos trabalhadores nas decisões); Fortalecimento do Engajamento (ações de desenvolvimento profissional; redes de apoio e práticas de liderança positiva); Prevenção do Adoecimento (oficinas de manejo do estresse e educação emocional; protocolos de acolhimento psicológico); Melhoria das Condições Psicossociais (revisão da carga de trabalho; promoção de justiça organizacional e comunicação transparente).

Neste sentido, os achados neste estudo poderão ser utilizados por psicólogos organizacionais, equipes de RH e gestores públicos e privados, contribuindo para políticas institucionais sustentáveis. Desta maneira, conclui-se que o suporte organizacional, quando efetivamente incorporado às práticas de gestão, constitui estratégia potente para a promoção da saúde mental e para a melhoria do desempenho laboral. O estudo reforça a necessidade de ações integradas entre psicologia, gestão e políticas públicas, superando abordagens individualizantes e avançando para intervenções estruturais no mundo do trabalho.

Como agenda futura, recomenda-se ampliar pesquisas longitudinais e estudos de intervenção que avaliem o impacto das propostas aqui delineadas, fortalecendo a Psicologia como campo técnico-científico comprometido com a dignidade, o bem-estar e a justiça social nas organizações.

REFERÊNCIAS

AGNST, R.; BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T.; PORTO-MARTINS, P. C. **UWES – Utrecht Work Engagement Scale**: Escala de Engagement no Trabalho de Utrecht. [S. l.]: GEPEB, 2009. s. d

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Brazil.pdf

ALVARENGA, S. M.; PITERI, P. F.; COSTA, A. C. C. Engajamento em tempos de pandemia e home office: um estudo de caso para uma multinacional. **Revista Cesumar – Ciências Humanas E Sociais Aplicadas,** v. 28, n. 1, p. 25–35, 2023. https://doi.org/10.17765/2176-9176.2023v28n1.e12070

ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais:** pesquisa quantitativa e qualitativa. 2. ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

ANTLOGA, C.; CARMO, M. M.; SARMET, M. M.; IGLESIAS, F.; PACHECO, V. A.; SOUZA, W. C. Engajamento no trabalho: analisando o impacto do reconhecimento e dos afetos positivos. **Revista Do Serviço Público**, v. 76, n. 2, p. 290-309, 2025. https://doi.org/10.21874/rsp.v76i2.10249.

ARAÚJO, Jane Pereira; FREITAS, Lêda Gonçalves de. Normalidade no trabalho sob o olhar da psicodinâmica do trabalho: uma revisão integrativa. **Estudos de Psicologia** (Natal), v. 26, n. 4, p. 370-379, 2021. https://doi.org/10.22491/1678-4669.20210035

AVOLIO, B. J.; WALUMBWA, F. O.; WEBER, T. J. Leadership: Current theories, research, and future directions. **Annual Review of Psychology**, v. 60, p. 421–449, 2009.

BAKER, L.; GREEN, S.; FALECKI, D. Positive early childhood education: Expanding the reach of positive psychology into early childhood. **European Journal of Applied Positive Psychology**, v. 1, n. 8, 2017. https://thepositivityinstitute.com.au/wp-content/uploads/2017/04/BakerGreenFalecki-EJAPP-Positive-early-childhood-education.pdf

BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. Towards a model of work engagement. **Career Development International**, v. 13, n. 3, p. 209–223, 2008.

BAKKER, A. B.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P.; TARIS, T. W. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. **Work & Stress,** v. 22, n. 3, p. 187–200, 2008. https://doi.org/10.1080/02678370802393649

BARROS, N. M. G. C.; HONÓRIO, L. C. Riscos de adoecimento no trabalho de médicos e enfermeiros em um hospital regional mato-grossense. **Revista de Gestão (REGE)**, v. 22, n. 1, p. 21-39, 2015. Disponível em: https://doi.org/10.5700/rege549

BECK, L. A. Csikszentmihalyi, Mihaly. Flow: The Psychology of Optimal Experience**. Journal of Leisure Research**, v. 24, n. 1, p. 93–94, 1990. https://doi.org/10.1080/00222216.1992.11969876

BETIOL S. I. M. **Psicodinâmica Do Trabalho**: Análise Da Relação Prazer, Sofrimento E Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho**.** São Paulo: Atlas, 1994.

BOEHS, Samantha de Toledo Martins; SILVA, Narbal. Papel de trabalho, carreira, satisfação de vida e ajuste na aposentadoria. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 18, n. 2, p. 141-153, 2017. https://doi.org/10.26707/1984-7270/2017v18n2p141

CAITITÉ, Amanda Muniz Logeto. Pistas para uma reinvenção da epistemologia: ser afetado, ciência no feminino, pesquisar com e saberes localizados. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, v. 11, n. 1, p. 37-52, 2016. Disponível em:

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809890820160001000004&lng=pt&tlng=pt. em 11 fev. 2026

CLOT, Yves. **Trabalho e poder de agir.** Tradução de Guilherme João Freitas Teixeira e Marlene Machado Zica Vianna. Belo Horizonte: FabreFactum, 2010. 368 p. ISBN: 978-85-63299-08-6

COELHO, E. A.; RISSI, V.; COSTA, C.; AMARANTE, M. V. Work organization and risks of illness in the professional practice of doctors. **Psicologia: Teoria E Pesquisa**, v. 37, e37502, 2021. https://doi.org/10.1590/0102.3772e37502

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE (CNS). **Sofrimento psíquico no ambiente de trabalho**: pesquisadoras apontam situação epidêmica na Saúde Mental no Brasil. Brasília: CNS, 2021 https://www.gov.br/conselhonacionaldesaude/ptbr/assuntos/noticias/2023/maio/sofrimentopsiquico-no-ambiente-de-trabalho-pesquisadoras-apontam-situacao-epidemica-na-saude-mental-no-brasil.

COSTA, A. C. M. T. **Empresas e saúde mental**: desafios e perspectivas na proteção do trabalhador pelas empresas transacionais. 2024. Tese (Doutorado) - Universidade Nove de Julho – UNINOVE, São Paulo, SP, 2024.

CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. Flow: The Psychology of Optimal Experience." **Journal of Leisure Research**, v. 24, n. 1, p. 93–94, 1990. https://doi.org/10.1080/00222216.1992.11969876

DECI, E. L.; RYAN, R. M. The “what” and “why” of goal pursuits. **Psychological Inquiry**, v. 11, n. 4, p. 227–268, 2000.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de Psicopatologia do Trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

EISENBERGER, R.; HUNTINGTON, R.; HUTCHISON, S.; SOWA, D. Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, v. 71, n. 3, p. 500–507, 1986.

ESTEVAM, I. D. *et al.* A predictive study about organizational support and psychological capital at work regarding emotional disorder during the COVID-19 isolation period. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 7, p. e38911729883, 2022. https://doi.org/10.33448/rsd-v11i7.29883

FAUL, F.; ERDFELDERM E.; LANG, A. G.; BUCHNER, A. G*Power 3: a flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. **Behav Res Methods,** v. 39, n. 2, p. 175-91, 2007. doi: 10.3758/bf03193146.

FERNANDES, C.; PEREIRA, A. Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. **Revista De Saúde Pública**, v. 50, n. 24, 2016. https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129

FIDELIS, A. C. F.; FONSECA, M. D. A.; FORMIGA, N. S. Percepção do suporte organizacional, qualidade de vida e saúde mental: Um estudo correlacional em trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) do município de Assú, RN. **Aurum Revista Multidisciplinar**, v. 1, n. 9, p. 523–542, 2025. https://doi.org/10.63330/armv1n9-042

FLACH, L.; GRISCI, C. L. I.; SILVA, F. M.; MANFREDINI, V. Sofrimento psíquico no trabalho contemporâneo: Analisando uma revista de negócios. **Psicologia & Sociedade**, v. 21, n. 2, p. 193–202, 2009. https://doi.org/10.1590/S0102-71822009000200006

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

FORMIGA, N. S.; FREIRE, B. G. O.; AZEVEDO, I. M.; FARIA, S. S. Correlatos entre suporte organizacional e capital psicológico. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 6, 2020. https://doi.org/10.33448/rsd-v9i6.3486.

FORMIGA, N.; ARAÚJO, K. R. O. P.; SILVA, R. R.; SILVA, L. L.; JÚNIOR, A. T. de C. O Valor do Apoio organizacional: Validação empírica e invariância da escala da percepção de suporte organizacional em trabalhadores do Rio Grande do Norte, Brasil. **RCMOS - Revista Científica Multidisciplinar O Saber**, v. 1, n. 1, 2026. https://doi.org/10.51473/rcmos.v1i1.2026.1494

FORMIGA, N.; PEDRO, N.; FERNANDES, A. Verificação de um modelo teórico e diferenças entre suporte organizacional, capital social e atitudes inovadoras em trabalhadores brasileiros e africanos. **Percurso**, v. 3, n. 48, 2024. doi: http://dx.doi.org/10.21902/RevPercurso.2316-7521.v3i48.7434

FORMIGA, Nilton S.; ARAÚJO, Iriane Teresa de; OLIVEIRA, Bruna Freire; PASTANA, Sheila Trícia Guedes; MIRANDA, Ana Lucia Brenner Barreto; AZEVEDO, Ismael de Mendonça; MAFRA, Anthonieta Looman. Suporte organizacional, engajamento e espiritualidade no trabalho: verificação empírica de um modelo teórico concorrente em organizações brasileiras. **Boletim - Academia Paulista de Psicologia**, v. 39, n. 97, p. 247-259, 2019. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415711X2019000200010&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 06 fev. 2026.

Formiga, Nilton; FLEURY, Luis Felipe de Oliveira; SOUZA, Marcos Aguiar de. Evidências de validade da escala de percepção de suporte organizacional em funcionários de empresa pública e privada. **Estudos Interdisciplinares em Psicologia**, v. 5, n. 2, p. 60-76, 2014. https://doi.org/10.5433/2236-6407.2014v5n2p34

FRANCO, J. B. M.; FORMIGA, N. S. Cultura organizacional, capital psicológico positivo e transtorno emocional em trabalhadores de organizações públicas e privadas nas cidades de Natal-RN e João Pessoa-PB. **Boletim da Academia Paulista de Psicologia**, v. 42, n. 102, p. 82–95, 2022. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2022000100009

GAIOTTO, E. M. G.; GODOY-VIEIRA, A.; SOARES, C. B.; SILVA, L. G. M.; TOMA, T. S.; NÓBREGA, M. do P. S. de S. Necessidades em Saúde do Trabalhador da Atenção Básica: relato de experiência de articulação entre pesquisadores, gestores e trabalhadores no Município de São Paulo. **Physis: Revista De Saúde Coletiva**, v. 33, e33045, 2023. https://doi.org/10.1590/S0103-7331202333045.

GOLLAC, M.; BODIER M. **Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser**. (Relatório do Collège d'Expertise sur le Suivi des Risques Psychosociaux au Travail). [*S. l.: s. n.*], 2011.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Motivation through job design. **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 16, n. 2, p. 250–279, 1976.

HAKANEN, J. J.; BAKKER, A. B.; SCHAUFELI, W. B. Burnout and engagement among teachers. **Journal of School Psychology**, v. 43, n. 6, p. 495–513, 2006.

HARTER, J. K.; SCHMIDT, F. L.; HAYES, T. L. Engagement and business outcomes. **Journal of Applied Psychology**, v. 87, n. 2, p. 268, 2002.

KUMAR, S.; BAGGA, S. K. The Relationship of Transformational Leadership and Perceived Organisational Support with Organizational Commitment: The mediating role of Employee

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Engagement. *BBR*. **Brazilian Business Review**, v. 21, n. 2, e20221196, 2024. https://doi.org/10.15728/bbr.2022.1196.en

LEKA, S.; JAIN, A. **Health Impact of Psychosocial Hazards at Work**: An Overview. Genebra: World Health Organization, 2010.

LOVIBOND, S. H.; LOVIBOND, P. F. Escalas de Depressão, Ansiedade e Estresse (DASS--21, DASS--42) [Registro de banco de dados]. **APA PsycTests**, 1995. https://doi.org/10.1037/t01004-000.

MACHADO, Wagner de Lara; BANDEIRA, Denise Ruschel; PAWLOWSKI, Josiane. Validação da Psychological Well-being Scale em uma amostra de estudantes universitários. **Avaliação Psicológica**, v. 12, n. 2, p. 263-272, 2013. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167704712013000200017&lng=pt&tlng=pt.4

MAGNAN, E. S.; VAZQUEZ, A. C. S.; PACICO, J. C.; HUTZ, C. S. Normatização da versão Brasileira da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 15, n. 2, p. 133-140, 2016. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712016000200002&lng=pt&tlng=pt.

MARTINS, J. C. DE O.; PINHEIRO, A. de A. G. Sofrimento psíquico nas relações de trabalho. **Psic: Revista da Vetor Editora**, v. 7, n. 1, p. 79–85, 2006. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-73142006000100010.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job burnout. **Annual Review of Psychology**, *v.* 52, n. 1, p. 397–422, 2001.

MENDES, A. M. B. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia: Ciência E Profissão**, v. 15, n. 1-3, p. 34–38, 1995. https://doi.org/10.1590/S1414-98931995000100009

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C.; CRUZ, R. M. Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA: Instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. *In:* MENDES, A. M. (Ed.). **Psicodinâmica do Trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 111-126.

NOGUEIRA, A. P. S.; OLIVEIRA, Á. de F. Impacto da Percepção de Suporte Organizacional e Capital Psicológico no Bem-Estar no Trabalho. **Psicologia: Ciência E Profissão**, v. 42, e238418, 2022. https://doi.org/10.1590/1982-3703003238418

OLIVEIRA-CASTRO, G. A.; BORGES-ANDRADE, J. E.; PILATI, R. Percepção de suporte organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 3, n. 2, p. 29–51, 1999.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Mental health in the workplace**. [S. l.]: OMS, 2022. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-in-the-workplace

PATIAS, N. D.; MACHADO, W. D. L.; BANDEIRA, D. R.; DELL'AGLIO, D. D. Depression Anxiety and Stress Scale (DASS-21) - Short Form: Adaptação e Validação para Adolescentes Brasileiros. **Psico-USF**, v. 21, n. 3, p. 459–469, 2016. https://doi.org/10.1590/1413-82712016210302

PAULA, N. H. M. M.; FORMIGA, N. S.; FRANCO, J. B. M. *et al*. The better bond I have with my organization, the healthier I am!: correlates between organizational support and work-related

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

injuries. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 6, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i6.15323. Disponível em: https://rsdjournal.org/rsd/article/view/15323. Acesso em: 11 feb. 2026.

PIRES JUNIOR, O. **Capital psicológico e suporte organizacional.** 2015. Dissertação (Mestrado) - Universidade Metodista de São Paulo, São Paulo, 2015.

POPPER, K. R. **A lógica da pesquisa científica**. São Paulo: Cultrix, 2001.

RONDÓN BERNARD, J. E.; VILLARREAL RIVAS, J. Modelo psicosocial de calidad de vida en salud de los hipertensos arteriales según el nivel educativo. **Quaderns de Psicologia**, v. 27, n. 3, e2269, 2025. https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.2269

ROTHBARD, N. P. Dynamics of engagement. **Administrative Science Quarterly**, v. 46, n. 4, p. 655–684, 2001.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. D. P. B. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2013.

SCHAUFELI, W. B. **Burnout in Europe**. KU Leuven, Belgium: Utrecht University, The Netherlands, 2018. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/500.pdf.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. Job demands and engagement. **Journal of Organizational Behavior**, v. 25, n. 3, p. 293–315, 2004.

SETTECERZE RODRIGUES, Fernanda; GABARDO-MARTINS, Larissa Maria David. Suporte à família, engajamento no trabalho e intenção de turnover: um estudo com mulheres com filhos pequenos. **Ciencias Psicológicas**, v. 19, n. 2, e4048, 2025. https://doi.org/10.22235/cp.v19i2.4048

SILVA, C. C.; FORMIGA, N. S.; FERNANDES, A.; ARAUJO, K. R. O. P.; GURGEL, C. R. F. O.; SILVA, R. R. Suporte organizacional, capital psicológico e saúde no trabalho remoto/híbrido: evidências empíricas em servidores da justiça eleitoral. **REVISTA UNIARAGUAIA**, v. 20, p. 71-86, 2025.

SIQUEIRA, M. M. M. **Antecedentes de cidadania organizacional**. 1995. Tese (Doutorado) – UnB - Universidade de Brasília, Brasília, 1995.

SIQUEIRA, M. M. M. **Novas medidas do comportamento organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. **Using Multivariate Statistics**. 4th Edition. Boston: Allyn and Bacon, 2001.

TESSARINI JUNIOR, G.; SALTORATO, P.; ROSA, K. L. S. A flexibilização do trabalho como regra no capitalismo: conceituação e proposições teórico-analíticas. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 21, n. 1, e2022–0049, 2023. https://doi.org/10.1590/1679-395120220049

TESSARINI, G.; SALTORATO, P. Impactos da indústria 4.0 na organização do trabalho: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Produção Online**, v. 18, n. 2, p. 743–769, 2018. https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/home

TOMASI, Manueli; RISSI, Vanessa; PAULI, Jandir. Influência do suporte organizacional nas vivências de prazer e sofrimento no trabalho em um contexto hospitalar. **Revista Psicologia**

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Organizações e Trabalho, v. 20, n. 3, p. 1072-1079, 2020. https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.18253.

VALIN, C. G. P.; FORMIGA, N. S.; PROCHAZKA, G. L. Fazendo o melhor das nossas experiências emocionais no trabalho! O capital psicológico positivo em professores da formação educacional fundamental em contextos escolares de violência intrafamiliar. *In:* FORMIGA, N. S. (Org.). **Estudos em Educação**: Inclusão, Docência e Tecnologias. [S. l.]: Uniesmero, 2022. Vol. 5. p. 93–114.

VASCONCELOS, A.; FARIA, J. H. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. **Psicologia & Sociedade**, v. 20, n. 3, p. 453-464, 2008. https://doi.org/10.1590/S0102-71822008000300016.

VAZQUEZ, A. C. S. *et al*. Adaptação da UWES. **Psico-USF**, v. 20, n. 2, p. 207–217, 2015.

VIEIRA, C. E. C.; SANTOS, N. C. T. Fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho: Uma análise contemporânea. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 49, edsmsubj1, 2024. https://doi.org/10.1590/2317-6369/35222pt2024v49edsmsubj1.

VIGNOLA, R. C.; TUCCI, A. M. Adaptation and validation of the depression, anxiety and stress scale (DASS) to Brazilian Portuguese. **J Affect Disord**., v. 155, p. 104-9, 2014. doi: 10.1016/j.jad.2013.10.031.

WAGNER III, J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento organizacional**: criando vantagem competitiva. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.