

A SAÚDE GERAL EM TRABALHADORES EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS EM NATAL-RN: UM ESTUDO CORRELACIONAL ENTRE SUPORTE ORGANIZACIONAL E BEM-ESTAR PSICOLÓGICO

GENERAL HEALTH AMONG WORKERS IN PUBLIC AND PRIVATE ORGANIZATIONS IN NATAL-RN: A CORRELATIONAL STUDY BETWEEN ORGANIZATIONAL SUPPORT AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING

 <https://doi.org/10.63330/armv1n6-002>

Submetido em: 09/08/2025 e Publicado em: 13/08/2025

Nilton Soares Formiga

Universidade Potiguar/Ecosystema Ânima, Brasil

E-mail: nsformiga@yahoo.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4907-9736>

Eduardo Sinedino de Oliveira

Universidade Potiguar/Ecosystema Ânima, Brasil

E-mail: eduardosinedino@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-5634-0017>

Lotina Clara Rafael Burine

Universidade de Aveiro, Aveiro, Portugal

E-mail: lburine@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9110-0354>

Jefferson Vitoriano Sena

Universidade Potiguar/

Instituto Federal do Rio Grande do Norte

E-mail: seninhajefferson@yahoo.com.br

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-9268-9445>

Cleber Medeiros de Lucena

Universidade Potiguar/

Instituto Federal do Rio Grande do Norte

E-mail: lucnacm@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9478-8668>

RESUMO

A temática envolvendo trabalho e saúde tem causado interesse progressivo nos estudos científicos e nas práticas dos gestores nas áreas da ciência humana e social, bem como, na área aplicada ao estudo do comportamento humano no ambiente de trabalho e a perspectiva de uma produtividade saudável. Tornou-se fundamental compreender como as organizações podem implementar e sustentar estratégias de gestão e de comportamento organizacional capazes de atender às novas exigências do mundo do trabalho, felicidade laboral e saúde do trabalhador. Para isso, é necessário investir tanto na avaliação do bem-estar subjetivo e da satisfação com o trabalho quanto na compreensão da dimensão emocional envolvida nesse processo, incluindo o desenvolvimento de habilidades psicológicas positivas que favoreçam a saúde mental no ambiente laboral. Procurou-se investigar a relação entre percepção de suporte organizacional, bem-estar



subjetivo e saúde geral em trabalhadores do Estado do Rio Grande do Norte. 202 profissionais de diferentes especialidades responderam a escala de Percepção de Suporte Organizacional, Questionário de Bem-Estar Subjetivo, Escala de Saúde Geral e dados sociodemográfico e profissional. Observou-se uma relação positiva entre suporte organizacional, bem-estar subjetivo positivo e saúde geral e negativa entre suporte organizacional e bem-estar subjetivo negativo. O estudo evidencia o papel central da dimensão psicológica do indivíduo — especialmente no que se refere à sua capacidade de autogestão emocional — no contexto do trabalho contemporâneo. A busca pela felicidade e pelo equilíbrio psíquico não deve ser compreendida como responsabilidade exclusiva das organizações.

Palavras-chave: Suporte organizacional; Bem-estar subjetivo; Saúde geral; Trabalhadores.

ABSTRACT

The topic involving work and health has garnered increasing interest in scientific studies and management practices across the human and social sciences, as well as in the field of applied studies on human behavior in the workplace and the pursuit of healthy productivity. It has become essential to understand how organizations can implement and sustain management and organizational behavior strategies capable of meeting the new demands of the working world, workplace happiness, and worker health. To achieve this, it is necessary to invest both in the assessment of subjective well-being and job satisfaction and in the understanding of the emotional dimension involved in this process, including the development of positive psychological skills that promote mental health in the work environment. This study aimed to investigate the relationship between perceived organizational support, subjective well-being, and general health among workers in the State of Rio Grande do Norte. A total of 202 professionals from different specialties responded to the Perceived Organizational Support Scale, the Subjective Well-Being Questionnaire, the General Health Questionnaire, and a sociodemographic and professional data form. The results showed a positive relationship between organizational support, positive subjective well-being, and general health, and a negative relationship between organizational support and negative subjective well-being. The study highlights the central role of the individual's psychological dimension — especially regarding their capacity for emotional self-management — in the context of contemporary work. The pursuit of happiness and psychological balance should not be understood as the sole responsibility of organizations.

Keywords: Organizational support; Subjective well-being; General health; Workers.



1 INTRODUÇÃO

De acordo com Aniceto (2009; Formiga, Pereira & Estevam, 2020), as transformações na dinâmica organizacional e nas condições do ambiente de trabalho, especialmente no que se refere à estrutura e à funcionalidade institucional, têm influenciado significativamente tanto a valorização do trabalhador quanto sua saúde ocupacional. Nesse sentido, Estevam et al. (2024) destacam a importância de práticas organizacionais voltadas ao desenvolvimento de pessoal, ao incentivo ao empreendedorismo eficiente e à produtividade, integradas à promoção de ambientes laborais saudáveis.

O ambiente de trabalho tem se tornado foco de atenção nas mais variadas áreas da ciência em geral ou aplicada destinadas a compreensão do comportamento humano no ambiente de trabalho, condição a qual, tem contribuído para as mudanças organizacionais no que diz respeito as normas de conduta, cultura e relações interpessoais laborais (Abreu, Souza & Fleury, 2018; Formiga et al., 2024; Formiga et al., 2025).

Estas mudanças envolvem a reconfiguração de modelos laborais – como o teletrabalho – e a reorganização das estruturas produtivas, com o objetivo de reduzir custos e preservar a qualidade dos serviços e produtos (Braia, Currel & Gomes, 2014; Pérez-Nebra, Carlotto & Sticca, 2020; Formiga et al., 2021; Andrade & Amboni, 2011). Nesse cenário, emergem novas abordagens na gestão de pessoas, que priorizam a retenção de competências estratégicas alinhadas aos objetivos institucionais com vistas a um espaço mais saudável no ambiente de trabalho (Pereira, Formiga & Estevam, 2019; Formiga et al., 2019; Valin et al., 2022).

Segundo Formiga e Souza (2019), essas transformações levaram à emergência de dois tipos distintos de atividades no ambiente laboral: aquelas contratualmente exigidas e aquelas realizadas voluntariamente. Ambas refletem o engajamento intencional do trabalhador com a organização e com seus pares. Contudo, o aumento das demandas profissionais e emocionais decorrente dessas mudanças tem gerado impactos negativos na saúde dos trabalhadores, sobretudo no que tange à saúde geral e mental (Borges-Andrade & Sampaio, 2000; Faustino & Silva, 2020; Formiga, Franco & Nascimento, 2020).

Com isso, torna-se necessário avaliar o bem-estar subjetivo e o investimento emocional dos indivíduos, valorizando o desenvolvimento de competências socioemocionais positivas no contexto do trabalho (Franco et al., 2022; Estevam et al., 2024; Formiga et al., 2025). As relações entre sociedade, organização e trabalhador têm se tornado mais frágeis no contexto contemporâneo, impactando negativamente o bem-estar físico, psicológico e social dos profissionais. O bem-estar psicológico, foco deste estudo, é definido como uma avaliação subjetiva da felicidade baseada em experiências afetivas, constituindo um importante indicador de saúde mental (Diener et al., 1999; Maia & Vasconcelos-Raposo, 2010).

As evidências apontam que os construtos abordados podem atuar como fatores de proteção frente ao adoecimento laboral, especialmente no contexto pós-pandêmico. Para Formiga, Pereira e Estevam



(2000), os fenômenos psicológicos não ocorrem isoladamente, mas estão sempre mediados pelo suporte organizacional disponível e pela capacidade individual de regulação emocional. Ainda assim, coexistem duas perspectivas distintas sobre a relação saúde-doença-trabalho: uma que associa o adoecimento às características individuais e outra que o relaciona às condições adversas do trabalho, consideradas inerentes à atividade profissional (Paparelli, Sato & Oliveira, 2011).

No entanto, diante do aumento das exigências organizacionais, os profissionais têm sido levados a investir intensamente em competências técnicas e emocionais. Esse cenário contribuiu para o aumento dos afastamentos por estresse e depressão, tornando os transtornos mentais a segunda maior causa de absenteísmo no trabalho (Alexanderson & Norlund, 2004; Vaez et al., 2007).

Embora a literatura já alertasse há mais de uma década para os impactos das doenças ocupacionais sobre a produtividade e o aumento de ações judiciais (Murta & Tróccoli, 2004), pesquisas recentes confirmam que os danos físicos, psicológicos e sociais permanecem evidentes no período pós-pandêmico (Paula et al., 2021). Assim, a promoção da saúde do trabalhador torna-se essencial, com foco em ações preventivas tanto no nível individual quanto organizacional.

Frente às consequências das práticas laborais exploratórias, torna-se crucial fomentar políticas institucionais voltadas à promoção da saúde no trabalho. Para tanto, é necessário fortalecer os vínculos nos espaços microssociais — como equipes e setores — mediante relações interpessoais saudáveis e o reconhecimento institucional da subjetividade dos trabalhadores (Paula et al., 2021; Estevam et al., 2022).

A compreensão e gestão dos riscos ocupacionais, especialmente os de natureza psicossocial, permite às organizações intervirem proativamente no cuidado com seus membros, favorecendo a prevenção do adoecimento e a construção de um ambiente mais justo e saudável (Cavalcante et al., 2015; Batista et al., 2024). Promover saúde no trabalho é uma responsabilidade compartilhada entre trabalhadores e instituições, que deve ser alicerçada em ações coletivas, no fortalecimento do suporte organizacional e no respeito à individualidade de cada profissional (Souza & Bernardo, 2019; Barbosa et al., 2022).

Diante dos desafios impostos pelo novo mundo do trabalho, torna-se estratégico o investimento no desenvolvimento de competências emocionais, habilidades positivas e recursos psicossociais. Tais recursos não apenas favorecem o desempenho individual, mas também fortalecem um comportamento organizacional positivo, baseado em valores como empatia, reconhecimento e cooperação.

A Psicologia, desde sua origem no século XIX, concentrou-se na compreensão dos sofrimentos humanos e no tratamento de transtornos psíquicos (Freitas, 2008). No entanto, a partir do final do século XX, surge a Psicologia Positiva, liderada por Martin Seligman, que propõe uma mudança de paradigma: em vez de focar exclusivamente nas disfunções, passa a enfatizar virtudes humanas, bem-estar subjetivo e o florescimento das potencialidades individuais (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, 2005).



Essa abordagem valoriza estados afetivos positivos, a autorrealização e a felicidade como componentes centrais da saúde mental (Scorsolini-Comin & Santos, 2010). No campo organizacional, destaca-se em duas frentes: a **Pesquisa Organizacional Positiva (POS)**, voltada a aspectos institucionais como compaixão e virtuosidade; e o **Comportamento Organizacional Positivo (COP)**, centrado em capacidades psicológicas individuais que influenciam o desempenho no trabalho (Luthans, 2022; Luthans & Youssef, 2004; Luthans et al., 2007; Boehs & Silva, 2017).

A Psicologia Positiva também investiga dimensões subjetivas (emoções, esperança, otimismo, bem-estar) e coletivas (virtudes cívicas e funcionamento institucional), visando tanto à prevenção de danos quanto à promoção do desenvolvimento humano no contexto laboral (Paludo & Koller, 2007; Cole, Daly & Mak, 2009). Nesse sentido, compreender o trabalho como fenômeno psicossocial é essencial para construir ambientes organizacionais mais saudáveis, humanizados e promotores de bem-estar integral.

Neste sentido, o enfrentamento em termos gerais, trata-se de um esforço subjetivo de lidar com dificuldades percebidas no ambiente, ressaltando que sua ineficácia pode resultar em sobrecarga psíquica e adoecimento mental. Durante e após a pandemia, os trabalhadores passaram a enfrentar ameaças reais e simbólicas ao vínculo empregatício, provocando insegurança, conflitos interpessoais, assédio moral e desmotivação (Laplanche & Pontalis; 2004; Araújo et al., 2016; Formiga et al., 2021; Estevam et al., 2022).

No contexto da reflexão destacada acima, a psicologia positiva oferece abordagens promissoras ao valorizar elementos que favorecem a felicidade e o propósito de vida no trabalho (Compton & Hoffman, 2019). Para Ribeiro (2018) e Silva, Zanelli e Tolfo (2013) e recentemente para Formiga, Estevam e Costa (2025), a felicidade deve ser compreendida como um conjunto de sentimentos positivos, duradouros e construídos socialmente, articulados ao sentido existencial e à produtividade. Outros estudos, os quais, contemplam variáveis com foco na positividade, por exemplo: suporte organizacional, capital psicológico e gestão do conhecimento; construtos estes, que atuam como mecanismos de proteção à saúde física e mental dos trabalhadores (Pereira, Formiga & Estevam, 2018; Formiga et al., 2020; Estevam et al., 2022). Assim, no ambiente organizacional, felicidade deve estar associada não apenas ao bem-estar subjetivo, mas também à rentabilidade nas relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Final dos anos 70, o interesse científico pela felicidade passou a ocupar um espaço significativo nas Ciências Sociais e do Comportamento. Bradburn (1969) foi um dos pioneiros ao propor o conceito de bem-estar subjetivo (BES) como uma representação científica da felicidade. Com base nesse avanço, Diener (1981) consolidou o uso do termo no campo acadêmico, sendo incorporado a bases de dados da divulgação científica dos EUA e Reino Unido (*Psychological Abstracts* e *Social Indicators Research*) o que contribuiu para consolidar o BES como um objeto legítimo de investigação teórica e empírica nas ciências humanas e sua associação na avaliação da qualidade de vida.



Segundo Diener (1984), a felicidade é um constructo multifacetado, que pode englobar desde a alegria momentânea até a satisfação prolongada com a vida e o prazer duradouro. Na linguagem cotidiana, tais experiências costumam ser compreendidas como manifestações do bem-estar subjetivo. Maia et al. (2020) ressalta que Warner Wilson foi um dos primeiros autores a sintetizar os estudos sobre felicidade, destacando que pessoas mais felizes tendem a apresentar características como juventude, saúde, boa remuneração, otimismo, autoestima elevada, estabilidade conjugal e religiosidade.

Por sua vez, Campbell, Converse e Rodgers (1976) argumentam que o BES é essencialmente uma experiência subjetiva. Ainda que variáveis objetivas — como saúde ou recursos financeiros — influenciem esse estado, elas não o determinam de maneira absoluta. Tal perspectiva fundamentou as teorias iniciais, que procuravam relacionar o bem-estar subjetivo à satisfação de necessidades humanas universais. Entre 1968 e 1983, mais de 700 estudos sobre felicidade foram publicados, o que motivou Diener (1984) a propor três abordagens principais para o conceito de BES: Como posse de qualidades desejáveis, como satisfação com a vida e como predominância de afetos positivos em relação aos negativos.

Esta última abordagem se tornou central nos estudos contemporâneos, refletindo-se na produção recente: nos últimos cinco anos, mais de 220 artigos teóricos e empíricos ainda foram publicados, abrangendo diferentes contextos comportamentais e ano de 2024 e 2025 até momento de finalização deste estudo, ainda encontrou 50 artigos distribuídos em publicação internacionais (22) e nacionais (38).

Kozma, Stones e McNeil (1991) integraram as abordagens de bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico, destacando sua importância nos estudos sobre qualidade de vida. Entretanto, permanecem desafios conceituais e metodológicos na mensuração do BES (DeNeve & Cooper, 1998; Diener et al., 1999). Do ponto de vista prático, indivíduos com elevado BES tendem a apresentar alta satisfação com a vida e uma predominância de emoções positivas, como alegria, orgulho e contentamento. Por outro lado, baixos níveis de BES relacionam-se à presença frequente de emoções negativas, como tristeza, raiva, culpa e vergonha (Diener, 1984; Diener et al., 1997, 1999). Esses afetos acumulam-se ao longo do tempo e moldam a percepção individual de felicidade (Diener, Sandvik & Pavot, 1991).

Watson, Clark e Tellegen (1988) ampliam essa compreensão ao caracterizarem o afeto positivo como um estado de energia e entusiasmo, enquanto baixos níveis desse afeto indicam apatia. Já o afeto negativo está associado à angústia emocional, sendo que níveis baixos dessa dimensão refletem estados de calma e tranquilidade. Tellegen (1985), por sua vez, associa essas dimensões afetivas a traços estáveis da personalidade.

A dinâmica entre afetos positivos e negativos constitui a chamada balança hedônica, correspondendo a representação do equilíbrio entre os afetos positivos (AP) e afetos negativos (AN) que um indivíduo experimenta ao longo do tempo; os quais, nem sempre corresponde à satisfação com a vida.



Por exemplo, um indivíduo pode relatar uma alta frequência de experiências afetivas positivas, mas ainda assim apresentar uma avaliação geral insatisfatória de sua vida (Diener & Diener, 1996).

Com isso, o BES não é apenas ausência de sofrimento, mas sim uma avaliação subjetiva da qualidade da vida a partir de emoções (afetos) e julgamento cognitivo (satisfação), conduzindo para um equilíbrio entre afetos positivos e negativos. Desta maneira, no infográfico destaca-se que altos níveis de afeto positivo não garantem alta satisfação com a vida. Isso mostra que o bem-estar é multidimensional. Tal condição tem sua base de compreensão e aplicação prática em três principais modelos de BES, propostos por Diener (1997): Modelo hedonista – busca de prazer e ausência de dor; Modelo avaliativo – satisfação com a vida em domínios específicos e Modelo afetivo – frequência e intensidade de emoções positivas versus negativas; mas, também, para esta situação, um ambiente organizacional que conduza o trabalhador a sentir-se envolvido e parte da organização é uma condição que contribuiria para a estrutura e manutenção do estar bem funcionalmente.

Neste contexto um comportamento organizacional que permita identificar a existência de um suporte organizacional percebido tem se consolidado como uma variável preditiva relevante do desempenho profissional e dos comportamentos organizacionais (Wagner III & Hollenbeck, 2000; Homem & Dellagnelo, 2006; Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2004; Siqueira, 2009; Kannaane, 2011). Essa variável influencia diretamente aspectos psicossociais como exaustão laboral, rotatividade, cidadania organizacional, engajamento e desempenho funcional (Eisenberger et al., 1986; Byrne & Hochwarter, 2008; Jain, Giga & Cooper, 2013).

De forma geral, o suporte organizacional é compreendido como um construto mediador na relação entre indivíduo, trabalho e organização, representando o reconhecimento institucional pelo esforço e dedicação do trabalhador (Fleury, Formiga & Souza, 2017; Kurtessis et al., 2015). Trata-se de uma percepção construída com base em ações concretas da organização, como elogios, recompensas e demonstrações de valorização profissional (Oliveira-Castro, Pilati & Borges-Andrade, 1999).

Essas manifestações precisam ser percebidas como genuínas e consistentes. Quando são vistas como manipuladoras, tendem a gerar desconfiança e comprometer o vínculo de reciprocidade entre colaborador e empresa (Silva, Cappellozza & Costa, 2014). A qualidade dessa relação impacta diretamente o bem-estar e o engajamento do trabalhador, influenciando sua motivação e desempenho.

O estudo pioneiro de Eisenberger et al. (1986) sistematizou o conceito por meio de um instrumento com 36 itens que avaliam a percepção de valorização e cuidado da organização com seus empregados. Os autores observaram que quando as organizações demonstram interesse pelo bem-estar dos colaboradores, há uma tendência ao aumento do comprometimento, da satisfação e da redução do absenteísmo. Siqueira (1995, 2003) realizou pesquisas fundamentais demonstrando a correlação entre suporte organizacional e



cidadania organizacional. Tais estudos reforçam a importância do reconhecimento institucional como indutor da atuação proativa e ética dos profissionais.

Estudos posteriores aos achados supracitados (por exemplo: Tsai et al., 2015; Al-Hussami, Hammad & Aldoleihat, 2018) evidenciam que o suporte organizacional também influencia positivamente variáveis como socialização de conhecimento, motivação, justiça organizacional, aceitação de mudanças e compromisso organizacional. Esses fatores contribuem para uma gestão mais eficaz de pessoas e maior adaptabilidade em contextos organizacionais dinâmicos.

Segundo Estivalete et al. (2016; Tomasi, Rissi, & Pauli, 2020), o suporte organizacional favorece relações saudáveis entre trabalhadores e gestores, melhora a percepção sobre as condições de trabalho e contribui para o bem-estar geral. Formiga, Freire e Fernandes (2019) apontam que ele deve ser compreendido como uma estratégia de gestão de pessoas, visto que sua presença está associada a melhores indicadores de saúde organizacional e desempenho coletivo. Ao considerar a percepção de suporte como um mediador entre aspectos individuais e organizacionais, estudos como os de Cardoso et al. (2019) reforçam seu papel no fortalecimento do compromisso mútuo e na promoção da reciprocidade nas relações laborais.

Na literatura brasileira, diversas pesquisas empíricas têm explorado as implicações práticas desse construto, por exemplo: Pauli, Cerutti e Andréis (2018) identificaram o suporte como mediador entre bem-estar e cidadania organizacional, reforçando a importância de práticas institucionais humanizadas; Pires Junior et al. (2021) evidenciaram que tanto o suporte organizacional quanto o capital psicológico influenciam positivamente a satisfação no trabalho, sendo o suporte o fator de maior impacto; Formiga et al. (2020) demonstraram que o suporte organizacional influencia diretamente o capital social, favorecendo a interação e a qualidade das relações produtivas; Paula et al. (2021) constataram que o suporte impacta positivamente o bem-estar psicológico e o comprometimento afetivo, promovendo maior engajamento e desempenho; Formiga et al. (2021) discutem a importância do investimento emocional no trabalho como parte da agenda organizacional, contribuindo para a saúde mental e funcionalidade social; Franco et al. (2021) apontam que a ausência de políticas institucionais bem definidas gera insegurança e desinformação entre os colaboradores. Nogueira e Oliveira, (2022), identificaram que otimismo, autoeficácia/esperança (capital psicológico) e a percepção de suporte organizacional são variáveis explicativas das vivências de Bem-estar no trabalho, bem como, o otimismo revelou poder explicativo sobre afetos positivos, afetos negativos e realização (dimensões de Bem-estar no trabalho). Destaca-se que capital psicológico demonstrou maior peso na predição de BET que percepção de suporte organizacional, exceto no caso de afeto negativo. Os resultados indicam que tanto variáveis individuais quanto variáveis contextuais são importantes para explicar a prevalência do Bem-estar no trabalho. Neste sentido, o presente artigo pretende



verificar a relação entre suporte organizacional, bem-estar subjetivo e saúde geral em trabalhadores de organizações públicas e privadas no Rio Grande do Norte.

2 METODOLOGIA

2.1 TIPO DE PESQUISA E AMOSTRA

Tratou-se de um estudo descritivo, exploratório e correlacional, o qual, contempla uma abordagem quantitativa envolvendo profissionais da área da saúde no Estado do Rio Grande do Norte. Em relação à amostra da pesquisa, foi utilizado o pacote estatístico GPower 3.2, com o objetivo de avaliar a significância do 'n' amostral para a presente estudo; salienta-se que o respectivo programa estatístico é um software utilizado para calcular o poder estatístico (a saber: o teste de hipótese), o qual, enfatiza tanto 'n' necessário para a pesquisa, quanto o tipo de cálculo a ser realizado (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007).

Para a coleta dos dados do estudo considerou-se uma probabilidade de 95% ($p < 0,05$), magnitude do efeito amostral ($r \geq 0,50$) e um padrão de poder hipotético ($\pi \geq 0,80$). Com isso, observou-se que um 'n' mínimo de 150 respondentes seria suficiente, tendo como indicadores de comprovação: $t \geq 1,98$; $\pi = 0,98$; $p < 0,05$. Mesmo que no cálculo amostral o 'n' especificado tenha sido suficiente para a realização da pesquisa, ao considerar o método de coleta com uma amostra intencional, no final da coleta de dados, participaram 202 profissionais de saúde do Estado do Rio Grande do Norte em organização pública e privada.

Considerou-se quanto critério de inclusão, aqueles que estivessem em exercício ativo das funções laborais durante o período da coleta dos dados e atuassem há pelo menos um ano de trabalho na organização em que trabalhavam. No que diz respeito ao critério de exclusão, caso não respondesse as características destacadas acima, bem como, estivessem afastados por motivos de licença, doença ou férias e não respondessem o questionário por inteiro ou que se recusassem participar da pesquisa no período de coleta de dados, estes, seriam excluídos amostra. Os profissionais participaram da pesquisa por meio eletrônico através do *Google forms* e de forma individual, os quais, estavam atuantes no mercado de trabalho no Estado do Rio Grande do Norte.

Para que eles participassem da pesquisa, deveriam individualmente, assinar e/ou marcar no espaço concedido no formulário eletrônico o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), este, estabelecido na Resolução 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde para pesquisas envolvendo seres humanos. Foram-lhes apresentadas questões relativas aos benefícios da pesquisa (por exemplo, qualidade de vida no trabalho, melhor funcionamento da organização etc.), bem como, os possíveis riscos envolvidos na participação da pesquisa, os quais, poderão ser os mínimos (sentir-se envergonhado, inibido ou desconfiado etc.).



Mesmo existindo possíveis riscos, os quais, relacionados a algum dano moral ou constrangimento diante das perguntas ou devido à interação pesquisadora-respondentes, situação indispensável para a execução da pesquisa, podendo acarretar insegurança e constrangimento, levando a danos morais e psíquicos, foi informado que o respondente não seria obrigado a continuar, podendo desistir da pesquisa a qualquer momento (seja ao responder eletronicamente, seja fisicamente) sem nenhum prejuízo ou insistência da pesquisadora. O questionário foi disponibilizado durante dois meses na sua versão eletrônica, tendo, aproximadamente, cinco minutos para o preenchimento dele por completo.

2.2 INSTRUMENTOS

2.2.1 Os participantes responderam aos seguintes instrumentos:

Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) – Trata-se de uma escala composta por 9 itens, originalmente desenvolvida por Eisenberger *et al.* (1986) e posteriormente adaptada e validada para o contexto brasileiro por Siqueira (1995). O objetivo dessa medida é avaliar a percepção dos trabalhadores em organizações públicas e/ou privadas em relação à preocupação da empresa com o bem-estar dos empregados. Na mensuração do construto, os participantes são solicitados a assinalar sua resposta em uma escala de sete pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). Quanto à confiabilidade da escala, o estudo inicial de Siqueira (1995) revelou um coeficiente alfa de 0,86, indicando consistência interna na medida do construto. Além disso, em uma amostra de trabalhadores brasileiros, Formiga, Fleury e Souza (2014) conduziram uma pesquisa para verificar a consistência da estrutura fatorial da escala, utilizando análise fatorial confirmatória. Esses autores observaram indicadores psicométricos favoráveis que confirmaram a estrutura fatorial proposta pelo autor da EPSO, com valores como: $\chi^2/gl = 1,42$, RMR = 0,02, GFI = 0,99, AGFI = 0,97, CFI = 0,99, TLI = 0,99 e RMSEA = 0,03.

O Questionário de Bem-estar Subjetivo (*Memorial University of Newfoundland Scale of Happiness* - MUNSH): Desenvolvido por Kozma e Stones (1980), o instrumento avalia, na área de saúde mental ou bem-estar subjetivo, os aspectos de bem-estar a curto e a longo prazo.

O questionário consiste em 10 afetos (5 afetos positivos e 5 afetos negativos) e 14 experiências (7 experiências positivas e 7 experiências negativas). O modelo, baseado em uma revisão extensa da literatura realizada pelos seus autores, agrupa variáveis de predição em seis categorias: satisfações subjetivas, características demográficas, atividades sociais e atividade física, eventos de vida estressantes, fatores ambientais e fatores de personalidade, os quais, respondidos em uma escala do tipo Likert, variando por um *continuum* de cinco pontos (1 = desacordo totalmente a 5= concordo plenamente).

Formiga, Maia, Melo, Tolentino e Gomes (2014), verificou a estrutura fatorial da escala em adolescentes brasileiros ativos e não ativos fisicamente; os autores observaram, a partir de uma análise fatorial confirmatória, indicadores psicométricos que estiveram próximos aos exigidos pela literatura



estatística sobre modelagem estrutural, denotando evidência de uma excelente robustez na fatorialidade do construto. No estudo desenvolvido por Lima *et al.* (2022), na população geral da cidade de Natal-RN, também, foi observado indicadores psicométricos que revelaram, tanto a segurança, quanto consistências desta medida; condição a qual, permite destacar a qualidade mensurável do construto.

Questionário de Saúde Geral (QSG-12) – Este instrumento é uma versão reduzida do QSG-60, de Goldberg e Williams e adaptado ao Brasil por Pasquali, Gouveia, Andriola, Miranda e Ramos (1994). É composto por 12 itens que avaliam o quanto a pessoa tem experimentado os sintomas descritos, devendo ser respondidos em uma escala de quatro pontos. Para os itens negativos (por exemplo, —Tem se sentido pouco feliz e deprimido) as respostas variam de 1 (absolutamente não) a 4 (muito mais que de costume); para os itens positivos (por exemplo, —Tem se sentido capaz de tomar decisões?) as respostas variam de 1 (mais que de costume) a 4 (muito menos que de costume). Nesse sentido, os itens negativos foram invertidos, sendo a menor pontuação indicativa de melhor nível de bem-estar psicológico. Quanto menor o escore, portanto, melhor a condição de saúde do participante.

Questionário Sociodemográfico. Constitui em obter informações sobre os participantes, relativos ao vínculo profissional do respondente, sexo, idade, qualificação profissional, tempo de serviço etc.

2.2.2 Administração do instrumento e conduta ética da pesquisa

A presente pesquisa foi conduzida de forma eletrônica, por meio da plataforma Google Forms, sendo aplicada individualmente a profissionais em atividade no mercado de trabalho no estado do Rio Grande do Norte. Os participantes foram convidados a contribuir voluntariamente, acessando o formulário eletrônico disponibilizado por meio de redes sociais e/ou por e-mails cadastrados e previamente obtidos pelo responsável pela pesquisa. No convite, foram apresentadas informações claras quanto ao caráter voluntário e anônimo da participação.

Além disso, o formulário continha uma introdução explicativa sobre os objetivos do estudo, bem como instruções detalhadas para o correto preenchimento dos itens, visando facilitar a compreensão e incentivar a participação. O pesquisador responsável permaneceu disponível, por meio de e-mail institucional e telefone celular, para sanar eventuais dúvidas durante a etapa de aplicação. Foi garantido aos respondentes o direito à livre decisão sobre sua participação, sendo informados de que poderiam se retirar da pesquisa a qualquer momento, sem qualquer tipo de prejuízo moral, emocional ou profissional.

Todos os procedimentos metodológicos obedeceram rigorosamente às diretrizes éticas estabelecidas pela Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, aplicável às pesquisas envolvendo seres humanos. A participação foi condicionada à aceitação expressa dos termos do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), assinado de forma digital. A pesquisa foi previamente submetida à apreciação



e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Potiguar (UnP), conforme protocolo CAAE nº 48983621.8.0000.5296.

2.3 ANÁLISE DE DADOS

Quanto a análise dos dados, utilizou-se o pacote estatístico SPSSWIN versão 25.0, para tabular os dados e realizar as análises estatísticas descritivas (média e desvio padrão, mediana), correlação de Pearson, teste de *t* de *Student*, alfa de Cronbach e Análise de Variância (ANOVA) (Dancey & Reidy, 2006).

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

No que se refere as análises da pesquisa, inicialmente, serão apresentados os resultados descritivos da caracterização dos participantes, da consistência interna das medidas utilizadas e também, a relação entre as variáveis do suporte organizacional, bem-estar subjetivo e saúde geral.

A amostra deste estudo foi composta por 202 profissionais atuantes em distintas áreas de trabalho no estado do Rio Grande do Norte, sendo que 91% residiam na cidade de Natal. Optou-se por não apresentar os percentuais relativos aos demais municípios, uma vez que nenhum deles alcançou o mínimo de 5% da amostra total, o que comprometeria a representatividade estatística. A faixa etária dos participantes variou entre 26 e 84 anos, com média de 46,13 anos (d.p. = 9,65). Em termos de gênero, 69% dos respondentes eram mulheres. Com relação à renda, 62% relataram ganhos mensais entre três e cinco salários-mínimos. Quanto ao tempo de serviço, observou-se uma amplitude entre 1 e 47 anos, com maior concentração de participantes (34%) no intervalo de cinco a dez anos de atuação profissional. Ademais, 64% dos profissionais trabalham no turno diurno e 65% pertencem a instituições públicas.

Após a descrição das características sociodemográficas, foram realizadas análises de multicolinearidade entre as variáveis. Os resultados revelaram correlações dentro dos limites recomendados por Tabachnick e Fidell (2001), com coeficientes variando entre 0,16 e 0,59, o que indica ausência de colinearidade elevada ($r < 0,90$). Essa condição favorece a estabilidade dos modelos estatísticos e reduz o risco de erro nas inferências. Também foi realizada a verificação da normalidade dos dados por meio do teste de Kolmogorov-Smirnov (KS), adequado para amostras superiores a 100 participantes. Os resultados indicaram distribuição amostral dentro dos parâmetros aceitáveis de normalidade ($KS = 1,47$; $p = 0,36$), o que sustenta a utilização de testes paramétricos nas análises subsequentes.

Tendo sido confirmada a normalidade da amostra, procedeu-se à análise da consistência interna das escalas utilizadas, por meio de procedimentos de validação fatorial e avaliação psicométrica. Para fundamentar esse processo, adotaram-se como referência os estudos de Lima et al. (2022) para a medida de Bem-Estar Subjetivo, Siqueira (1995) e Formiga, Fleury e Souza (2014) para a Escala de Percepção de



Suporte Organizacional, e Pasquali, Gouveia, Andriola, Miranda e Ramos (1994) para a medida de Saúde Geral.

Esses autores evidenciaram, em seus estudos originais, níveis satisfatórios de confiabilidade interna, com coeficientes alfa de Cronbach e da análise da Correlação Intraclasse (ICC) sendo superiores a 0,70. Essas análises permitiram constatar que os itens mantêm a capacidade de gerar variância comum, assegurando precisão na mensuração do fenômeno investigado (Pasquali, 2011; Formiga, Pereira & Estevam, 2020).

Com isso, é possível afirmar que os participantes responderam às escalas de maneira coerente com o que se espera, tanto do ponto de vista teórico quanto empírico. Os coeficientes psicométricos se aproximam daqueles previamente reportados na literatura pelos autores Pasquali et al. (1994), Lima et al. (2022), Siqueira (1995) e Formiga, Fleury e Souza (2014), indicando a estabilidade das medidas no contexto atual da pesquisa.

As evidências psicométricas confirmam, portanto, a adequação das escalas para avaliar os construtos de interesse — bem-estar subjetivo, capital psicológico positivo e transtornos emocionais — junto à amostra de trabalhadores do estado do Rio Grande do Norte. Com isso, as medidas puderam ser empregadas com segurança para alcançar o objetivo central da pesquisa: investigar as relações entre percepção de suporte organizacional, bem-estar subjetivo e saúde geral no contexto laboral.

Procurando atender ao objetivo principal do estudo, foi realizado o cálculo da correlação de Pearson entre as variáveis envolvidas, considerando-se inicialmente as pontuações totais de cada escala. Os resultados obtidos (ver Tabela 1) indicaram que a Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) apresentou correlações positivas com o bem-estar subjetivo positivo e com a saúde geral, e correlação negativa com o bem-estar subjetivo negativo. Este último também se correlacionou negativamente com a saúde geral. Todas as correlações foram estatisticamente significativas ($p < 0,001$), evidenciando relações consistentes entre os construtos investigados.

Tabela 1: Escores correlacionais entre o suporte organizacional, bem-estar subjetivo, e saúde geral em trabalhadores

Variáveis	EPSO	BESPOSITIVO	BESNEGATIVO	SG
EPSO	---			
BESPOSITIVO	0,25*	---		
BESNEGATIVO	-0,21*	-0,63*	---	
SG	0,28*	0,28*	-0,18*	---

Notas: * $p < 0,001$.

Na tabela 2, destacam-se as relações positivas entre suporte organizacional e o afeto e experiência do bem-estar positivo e saúde geral (SG) com elas se correlacionando, negativamente, com depressão e disfunção social. Por outro lado, observou-se uma relação inversa, isto é, negativa, entre o afeto e experiência do bem-estar negativo o suporte organizacional e saúde geral (SG), mas, houve uma relação



positiva com a depressão e disfunção social. Na mesma tabela, é destaque, especificamente, as relações positivas das dimensões do bem-estar positivo e das dimensões do bem-estar negativo, mas, foram inversamente proporcionais, na relação negativa entre bem-estar positivo bem-estar negativo.

Tabela 2: Correlação de Pearson (r) entre o suporte organizacional, as dimensões do bem-estar subjetivo e da saúde geral em trabalhadores

Variáveis/construto	EPSO	Afeto positivo do Bem-estar subjetivo	Experiência positiva do Bem-estar subjetivo	Afeto negativo do Bem-estar subjetivo	Experiência negativa do Bem-estar subjetivo
EPSO	---	0,23*	0,20*	-0,21*	-0,19*
Saúde Geral	0,22*	0,26*	0,16*	-0,21*	-0,19*
Depressão	-0,27*	-0,31*	-0,34*	0,29*	0,32*
Disfunção social	-0,30*	-0,29*	-0,27*	0,31*	0,29*

Nota: * $p < 0,01$.

A partir desses resultados é possível salientar que não somente as escalas administradas são confiáveis e fidedignas, corroborando as perspectivas teóricas e empíricas dos autores supracitados. Bem como, as correlações entre as variáveis convergiram para que era teoricamente esperado, seja relacionada a correlação interna de cada construto e suas referidas dimensões, seja entre os próprios construtos.

Os achados desta pesquisa evidenciam, de forma robusta, a consistência e a fidedignidade das escalas utilizadas na mensuração dos construtos de interesse. Os indicadores alfa de Cronbach e Coeficiente de Correlação Intraclasse (ICC), demonstrou que os instrumentos apresentaram índices psicométricos nos parâmetros exigidos, garantindo sua adequação para aplicação na amostra estudada (cf. Pasquali, 2011).

As correlações de Pearson entre os construtos da percepção de suporte organizacional, bem-estar subjetivo (positivo e negativo) e saúde geral, confirmaram relações estatisticamente significativas e teoricamente coerentes. Na tabela 2 aprofunda essa análise, ao evidenciar que o suporte organizacional está positivamente associado às dimensões afetiva e experiencial do bem-estar positivo e à saúde geral, ao passo que tais dimensões se relacionam negativamente com sintomas como depressão e disfunção social. Inversamente, o bem-estar subjetivo negativo mostrou-se negativamente associado ao suporte organizacional e à saúde geral, mas positivamente correlacionado com a depressão e a disfunção social.

Esses achados contribuem para o corpo teórico da Psicologia Organizacional Positiva e da Saúde Ocupacional, ao oferecer suporte empírico para a utilização dessas escalas em contextos de avaliação laboral, especialmente em estudos voltados ao bem-estar e à saúde de trabalhadores de instituições públicas e privadas. A evidência da coerência interna entre os construtos, bem como sua interação estatística e teórica, sustenta a validade da proposta investigativa e os objetivos delineados no presente estudo.

Corroborando-se com isso, a pesquisa de Formiga, Estevam e Costa (2025), no que diz respeito a relação entre o bem-estar subjetivo, capital psicológico positivo no trabalho e transtorno emocional leve em



trabalhadores brasileiros. Na qual, os autores observaram-se uma relação positiva da dimensão do bem-estar subjetivo positivo, capital psicológico positivo e estas, negativamente, com a ansiedade, depressão e estresse; e que, quanto maior o escore médio no bem-estar positivo, maior no capital psicológico positivo e menor no transtorno emocional. Para os autores, ajustar-se emocionalmente depende da busca de propósito da própria pessoa. Pensar um pouco mais em si é condição de melhoria da vida psíquica e física. A saúde do trabalhador não é exclusividade da empresa, é preciso que o trabalhador perceba, avalie e invista nos mecanismos psicológicos de forma a assimilar e desenvolver quanto fator de proteção.

Outro estudo que concentrou estas variáveis e que confirmam os achados destacados, foi a pesquisa desenvolvida por Gomes et al. (2016), os quais, verificaram a relação entre bem-estar subjetivo e autoestima em idosos, observando uma associação positiva do bem-estar negativo, com a autoestima negativa e, negativamente, com a autoestima positiva. E uma relação positiva com o bem-estar positivo com a autoestima positiva. Para os autores, verificar por meio de um modelo sistêmico a relação do bem-estar subjetivo com a autoestima é identificar a satisfação que o indivíduo tem sobre a vida, social e individual na perspectiva de contribuir para um desenvolvimento de sua auto-avaliação positiva.

Os achados também reforçam a reflexão de Maia et al. (2020), sobre a importância do tema da Psicologia Positiva e sua abordagem na avaliação do construto do bem-estar subjetivo. Para os autores, abordar os fenômenos da saúde e do bem-estar como realidades sociais e individuais exige considerar em quais momentos da vida esses estados podem ser percebidos, mantidos, promovidos ou, por vezes, comprometidos. Neste sentido, é importante distinguir entre “estar saudável” — um estado momentâneo — e “ser saudável” — uma construção contínua. Nesse contexto, a saúde deve ser entendida não como um dado natural, mas como uma conquista social, organizacional e individual. Estar saudável, portanto, é uma condição historicamente situada e coletiva.

Com isso, ainda na concepção de Maia et al. (2020), a saúde passa a ser uma questão humana e existencial, atravessada por diversas concepções sociais, influenciadas pelas condições de vida e trabalho dos sujeitos. Assim, os sentidos atribuídos à saúde e à doença devem orientar, quando associada ao bem-estar subjetivo, aos modos distintos de lidar com medos e incertezas, revelando que tais fenômenos afetam diretamente a subjetividade e a coletividade.

Para os autores supracitados, tanto o bem-estar quanto a saúde mental são resultados de construções internas, mas sempre em diálogo com o contexto relacional e social. Neste sentido, os fatores subjetivos — como a esperança, a antecipação, a ambição, o nível de aspiração, a ansiedade e a busca pela felicidade — são fundamentais para compreender a experiência de bem-estar. Tais sentimentos apontam para uma perspectiva de futuro, evidenciando a importância de estudos psicológicos que investiguem a busca por objetivos humanos significativos e sua aplicação na qualidade de vida do trabalhador (cf. Formiga, Estevam & Costa, 2025; Franco & Formiga, 2022; Hokama & Martins, 2024).



No estudo de Ocasal, Martínez e Santos (2024), foi avaliada a relação entre o bem-estar subjetivo no local de trabalho e a produtividade organizacional com base numa revisão sistemática de artigos científicos relevantes. Em termos gerais, os autores observaram que são inúmeros os fatores que afetam o bem-estar subjetivo e a produtividade, destacam-se: a disposição da empresa para implementar programas que melhorem o bem-estar, de modo que priorizem condições de trabalho amigáveis, remuneração justa, horários de trabalho flexíveis, ambiente de trabalho respeitoso, promoção do desenvolvimento profissional e incentivos emocionais e econômicos.

Para estes autores, no contexto organizacional, a produtividade, o engajamento e o senso de pertencimento dos colaboradores estão fortemente associados à percepção de que a empresa investe em seu bem-estar. Isso inclui a adoção de práticas como condições de trabalho adequadas, remuneração justa, horários flexíveis, ambiente respeitoso, oportunidades de desenvolvimento profissional e incentivos emocionais e financeiros. Promover o bem-estar subjetivo no trabalho contribui para o aumento do comprometimento dos funcionários, eleva a produtividade e favorece a sustentabilidade organizacional. O principal desafio está na retenção de talentos, na manutenção da qualidade do trabalho, no fortalecimento da liderança e no incentivo ao crescimento profissional. Para isso, é fundamental reconhecer que a qualidade das organizações está diretamente ligada à qualidade de vida dos seus trabalhadores (Ocasal, Martínez & Santos, 2024, p. 14).

4 CONCLUSÃO

De forma geral, o objetivo desta pesquisa foi cumprido; confirmou-se o quanto é importante a valoração do colaborador no seu espaço de trabalho na organização e o desenvolvimento da felicidade neste ambiente quanto critério de vida saudável no trabalho. Os resultados evidenciaram, de forma estatística e teoricamente fundamentada, a confiabilidade, validade e relevância das escalas utilizadas na mensuração dos construtos de percepção de suporte organizacional, bem-estar subjetivo e saúde geral.

As análises psicométricas demonstraram consistência interna e estabilidade dos instrumentos, confirmando sua adequação para o contexto laboral estudado. As correlações significativas entre os construtos centrais reforçam a hipótese de que o suporte organizacional atua como fator protetivo à saúde mental e emocional dos trabalhadores, ao promover estados afetivos positivos e atenuar indicadores de sofrimento psíquico, como depressão e disfunção social.

A pesquisa contribui para o campo da Psicologia Organizacional Positiva e da Saúde Ocupacional ao oferecer evidências empíricas que sustentam a importância de práticas institucionais voltadas ao cuidado com o trabalhador. Mais que isso, esta investigação reflete a intersecção entre ciência e experiência pessoal, reafirmando que os princípios teóricos abordados não são apenas modelos analíticos, mas elementos vivenciados cotidianamente no ambiente de trabalho. Portanto, o presente estudo não apenas cumpre seus



objetivos acadêmicos, mas também humaniza o conhecimento produzido, revelando a potência da ciência aliada à vida, à resiliência e à solidariedade organizacional.



REFERÊNCIAS

- Abreu, Eliane, Souza, Marcos Aguiar de, & Fleury, Luis Felipe de Oliveira. (2018). A influência da anomia e do comprometimento organizacional sobre a intenção de rotatividade em organizações. *Actualidades em Psicologia*, 32(125), 51-69. <https://dx.doi.org/10.15517/ap.v32i125.30341>
- Alexanderson, K., & Norlund, A. (2004). Aim, background, key concepts, regulations, and current statistics. *Scandinavian Journal of Public Health*, 32(63), 12-30. doi: 10.1080/14034950410021808
- Al-Hussami M, Hammad S, & Alsoleihat F. (2018). The influence of leadership behavior, organizational commitment, organizational support, subjective career success on organizational readiness for change in healthcare organizations. *Leadersh Health Serv*, 31(4), 354-370. doi: 10.1108/LHS-06-2017-0031.
- Andrade, R., & Amboni, N. (2011). *Teoria geral da administração* (2. ed.). Rio de Janeiro: Elsevier.
- Aniceto, K. R. P. (2009). Mudanças no mundo do trabalho e as novas exigências de qualificação dos trabalhadores, *Revista Científica Hermes*, 1, 49-70.
- Araújo, T. M. de ., Mattos, A. I. S., Almeida, M. M. G. de ., & Santos, K. O. B.. (2016). Aspectos psicossociais do trabalho e transtornos mentais comuns entre trabalhadores da saúde: contribuições da análise de modelos combinados. *Revista Brasileira De Epidemiologia*, 19(3), 645-657. <https://doi.org/10.1590/1980-5497201600030014>
- Barbosa, A. de S., Teixeira, B. R. F., Oliveira, A. M., Pessoa, T. R. R. F., Vaz, E. M. C., & Forte, F. D. S.. (2022). Interprofissionalidade, formação e trabalho colaborativo no contexto da saúde da família: pesquisa-ação. *Saúde Em Debate*, 46(spe5), 67-79. <https://doi.org/10.1590/0103-11042022E506>
- Batista, E. M. A., Silva, J. B. de S., Moura, P. G. S. de, Costa, N. D. C., Luz, A. J. C., Silva, L. F. C., Bolsanello, J., & Cantão, B. do C. G. (2024). Análise dos acidentes de trabalho com material biológico envolvendo profissionais da saúde no brasil: uma revisão integrativa. *Revista Contemporânea*, 4(11), e6519. <https://doi.org/10.56083/RCV4N11-055>
- Boehs, S. T. M., & Silva, N. (2017). Papel de trabalho, carreira, satisfação de vida e ajuste na aposentadoria. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 18(2), 141-153. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2017v18n2p141>
- Borges-Andrade, J. E. & Sampaio, N. S. P. (2020). Desenho do Trabalho e Aprendizagem em Contexto de Pandemia in: Queiroga, F. (2020). *Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19* (Vol. 1). Artmed Editora.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Aldine.
- Braia, F., Curren, L. & Gomes, C. (2014). Criatividade em contexto organizacional: o impacto de recompensas extrínsecas e do feedback negativo no desempenho criativo. *Psicologia*, 28(2), 45-62.
- Byrne, Z. S. & Hochwarter, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational Cynicism . *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72.
- Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life: Perceptions, evaluations, and satisfactions*. Russell Sage Foundation.



Cardoso, H. F., Forlini, J. B., & Dias, J. P. (2019). Clima e suporte organizacional: avaliação e relação entre as temáticas. *CES Psicología*, 12(2), 65-82.

Cavalcante, C. A. A. et al. (2015). Análise Crítica dos Acidentes de Trabalho no Brasil. *Revista de Atenção à Saúde*, 13, 100–109. <https://doi.org/10.13037/ras.vol13n44.2681>

Cole, K., Daly, A., & Mak, A. (2009). Good for the Soul: The Relationship between Work, Well-Being and Psychological Capital. *The Journal of Socio-Economics*, 38, 464-474. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2008.10.004>

Compton, W. C., & Hoffman, E. (2019). *Positive psychology. The science of happiness and flourishing* (3rd ed.). Sage.

Dancey C. P., & Reidy J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia: usando SPSS para Windows*. Porto Alegre: Artmed.

DeNeve K. M. & Cooper, H. (1998). The happy personality: a meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychol Bull.* 124(2), 197-229. doi: 10.1037/0033-2909.124.2.197. PMID: 9747186.

Diener, D. (1981). On the relationship between detection and recognition. *Perception & Psychophysics*, 30(3), 237–246. <https://doi.org/10.3758/BF03214279>

Diener, E. & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7: 181-185.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>

Diener, E., Sandvik, E., & Pavot, W. (1991). Happiness is the frequency, not the intensity, of positive versus negative affect. In F. Strack, M. Argyle, & N. Schwarz (Eds.), *Subjective well-being: An interdisciplinary perspective* (pp. 119–139). Pergamon Press.

Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25–41. <https://psycnet.apa.org/record/1997-43193-002>

Diener, E., Suh, E., Lucas, R. & Smith, H. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*. 125: 276-302.

Eisenberger, R. et al. (1986) Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 72 (3), 500-507.

Estevam, I. D., Formiga, N. S. ., Franco , J. B. M., Bonifácio, Élide D. N. C. ., Ferreira , S. V., Costa, E. L. da, Ferreira, M. C., & Pereira, J. F. . (2022). A predictive study about Organizational Support and Psychological Capital at work regarding emotional disorder during Covid-19 isolation period. *Research, Society and Development*, 11(7), e38911729883. <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i7.29883>

Estevam, I., Formiga, N., & Gibson, M. (2024). Replicação do modelo mediacional entre suporte organizacional, capital psicológico e saúde geral em profissionais da saúde durante a pandemia da Covid-19 no Rio Grande Do Norte. *Revista Brasileira de Previdência*, 14(1), 254 - 282. doi:<http://dx.doi.org/10.21902/rbp.v14i1.7214>



Estivaleta, V. F. B., Costa, V. F. & Andrade, T. (2014). Organizational citizenship behavior: a comparative study between Brazilian and international scientific output from 2002 to 2012. *Business and Management Review*, 4 (3), 427-441.

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G* Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior research methods*, 39(2), 175-191.

Faustino, L. S. S. & Silva, T. R. S. (2020). BOCA – Boletim de Conjuntura – Educadores frente à pandemia: dilemas e intervenções alternativas para coordenadores e docentes. Recuperado de <https://revista.ufrr.br/boca/article/view/Faustinoetal>

Fleury, Luis Felipe de Oliveira, Formiga, Nilton Soares, Souza, Marcos Aguiar de, & Souza, Marco Antônio Ferreira de. (2017). Escala de Percepção de Suporte Organizacional: evidência da estrutura fatorial em trabalhadores brasileiros. *Psicologia em Pesquisa*, 11(1), 1-2. <https://doi.org/10.24879/201700110010033>

Formiga, N. S. & Souza, I. M. (2019). A saúde laboral em trabalhadores administradores: Uma explicação interacional entre variáveis macro, meso e micro-organizacional no Rio Grande do Norte. 1. ed. Beau-Bassin: Novas Edições Acadêmicas.

Formiga, N. S. et al. (2021). Empirical verification of the intent to turnover scale: Construct validity, factor structure and factorial invariance in workers. (2021). *Research, Society and Development*, 10(3), e9910313084. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i3.13084>.

Formiga, N. S., Beserra, T. K. P., Franco, J. B. M., Lima, R. O. de O., & Estevam, I. D. (2024). Percepção do suporte organizacional e do capital social em trabalhadores em tempo de pandemia. *Psicologia Revista*, 33(2), 323–350. <https://doi.org/10.23925/2594-3871.2024v33i2p323-350>

Formiga, N. S., Estevam, I. D., & Costa, A. L. G. M. (2025). Bem-estar subjetivo, capital psicológico positivo no trabalho e transtorno emocional comum em trabalhadores pós-isolamento social. *Revista UniAraguaia*, 20, 24–47.

Formiga, N. S., Franco, J. B. M., Oliveira, H. C. C., Prochazka, G. L., Beserra, T. K. P., Valin, C. G. P., Grangeiro, S. R. A., & Nascimento, R. L. (2021). Invariância fatorial, sensibilidade e diferenças da medida de ansiedade, estresse e depressão (DASS-21) em trabalhadores brasileiros. *Research, Society and Development*, 10(7), e26910715572. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i7.15572>

Formiga, N. S., Franco, J. B. M., & Nascimento, F. S. (2020). *Cultura Organizacional, Capital Psicológico e Transtorno Emocional*. Novas Edições Acadêmicas.

Formiga, N. S., Maia, M. de F. M., Melo, G. F., Tolentino, T. M., & Soares Gomes, M. C. (2016). A medida do bem-estar subjetivo em jovens fisicamente ativos e não ativos. *Salud & Sociedad*, 5(1), 54-64. <https://doi.org/10.22199/S07187475.2014.0001.00003>

Formiga, N. S., Pereira, G. A., & Estevam, I. D. (2020). Proposta de modelo mediacional entre suporte organizacional, capital psicológico e saúde geral em enfermeiros de um hospital público. *Psicologia Revista*, 29(2), 375-403.



Formiga, N. S.; Estevam, I. D.; Costa, A. L. G. M. (2025). Bem-estar subjetivo, capital psicológico positivo no trabalho e transtorno emocional comum em trabalhadores pós-isolamento social. *Revista UniAraguaia*, v. 20, p. 24–47. <https://sipe.uniaraгуаia.edu.br/index.php/REVISTAUNIARAGUAIA/article/view/1480>

Formiga, N., Franco, J. B., Neto, A., Guimarães, W., Oliveira, M. A., Pereira, G., & Estavam, I. (2019). A medida de capital psicológico positivo: evidência da invariância fatorial em trabalhadores de distintas profissões em João Pessoa-PB e Natal-RN. *Psicologia e Saúde em Debate*, 5(1), 19-36. <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V5N1A3>

Formiga, N., Freire, B., & Fernandes, A. (2019). Evidência métrica de construto e invariância fatorial da escala de percepção de suporte organizacional em trabalhadores brasileiros. *Revista de Gestão e Secretariado*, 10(2), 194-221.

Formiga, Nilton S., Maia, María De Fátima M., Melo, Gislane F., Tolentino, Thatiana M., & Gomes, María Christina Soares. (2014). A medida do bem-estar subjetivo em jovens Fisicamente ativos e não ativos. *Salud & Sociedad: investigaciones en psicologia de la salud y psicologia social*, 5(1), 54-64. Recuperado em 09 de agosto de 2025, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-74752014000100004&lng=pt&tlng=pt.

Formiga, Nilton, Fleury, Luis Felipe de Oliveira, & Souza, Marcos Aguiar de. (2014). Evidências de validade da escala de percepção de suporte organizacional em funcionários de empresa pública e privada. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 5(2), 60-76. <https://doi.org/10.5433/2236-6407.2014v5n2p34>

Franco, J. B. M., & Formiga, N. S. (2022). 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 - Academia Paulista de Psicologia*, 42(102), 82-95. Recuperado em 07 de julho de 2025, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2022000100009&lng=pt&tlng=pt.

Gomes, M. C. S., Tolentino, T. M., Maia, M. F. M., Formiga, N. S., & Melo, G. F. (2016). Verificação de um modelo teórico entre bem-estar subjetivo e autoestima em idosos brasileiros. *Revista Brasileira de Ciência e Movimento*, 24, 35–44.

Hokama, E., & Martins, M. do C. F. (2024). Capital psicológico: relações entre desenho do trabalho, engajamento e intenção de rotatividade. *Psi Unisc*, 8(1), 186-204. <https://doi.org/10.17058/psiunisc.v8i1.18488>

Homem, I. D., & Dellagnelo, E. H. L.. (2006). Novas formas organizacionais e os desafios para os expatriados. *RAE Eletrônica*, 5(1). <https://doi.org/10.1590/S1676-56482006000100009>

Jain, A. K., Giga, S. I., & Cooper, C. L. (2013). Perceived organizational support as a moderator in the relationship between organisational stressors and organizational citizenship behaviors. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(3), 313–334. <https://doi.org/10.1108/IJOA-Mar-2012-0574>

Kanaane, R. (2011). *Comportamento humano nas organizações: O homem rumo ao século XXI*. São Paulo: Atlas. 2º edição.

Kozma, A., Stones, M. J. & Mcneil, J. K. (1991). *Psychological well-being in later life*. Butterworths: Toronto.



Kurtessis, J.N., Eisenberger, R., Ford, M.T., et al. (2017) Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43, 1854-1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>

Laplanche, J., & Pontalis, J. B. (2004). *Vocabulário da psicanálise*. São Paulo: Martins Fontes.

Lima, R. O. O. ; Formiga, Nilton Soares ; Franco, J. B. M. ; Gurgel, C. R. F. O. ; Silva, A. A. M. ; Silva, C. P. ; Marques, G. A. S. ; Guilherme, C. M. (2022). Comprar é bom demais!!! Correlatos entre a dependência em compras e o bem-estar subjetivo em consumidores na cidade de Natal – RN. In: Resiane Paula Silveira. (Org.). *Temáticas Contemporâneas da Sociedade, seus Aspectos e Realidades - Volume 2*. 1ed. Formiga - MG: Editora Union, v. 2, p. 8-33.

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706. <https://doi.org/10.1002/job.165>

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Journal Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>

Luthans, F., Alolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. Doi: 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x

Maia, M. F. M., Maia Tolentino, T. ., Aparecida Gonçalves Lima, C. ., Valéria de Oliveira Souza, B. ., Claude Lafeta, J. ., Raiany Pereira Silva, K., ... Soares Formiga, N. (2020). Psicologia positiva e o bem estar: Estudo dos aspectos saudáveis do viver. *RENEF*, 7(9), 2–30. <https://doi.org/10.35258/rn2017070900001>

Maia, M. F. M.; Vasconcelos-Raposo, J. J. B. (2010). Indicadores Psicológicos e fatores associados em adolescentes. Vila Real: UTAD.

Murta, S. G. & Troccoli, B. T. (2004) Avaliação de intervenção em estresse ocupacional. *Psic.: Teor. e Pesq.* 20(1), 39-47.

Nogueira, A. P. S., & Oliveira, Á. de F.. (2022). Impacto da Percepção de Suporte Organizacional e Capital Psicológico no Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia: Ciência E Profissão*, 42, e238418. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003238418>

Ocasal, D. L. M., Martínez, M. A. G., & Santos, N. Q.. (2024). Subjective well-being and labor productivity: A global and organizational perspective. *Revista De Administração De Empresas*, 64(5), e2023–0367. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020240504>

Oliveira, A. L., Freitas, J. F., Reis, C. S., & Gameiro, S.. (2024). Educação, bem-estar e sentido da vida: o caso de uma universidade sênior de Portugal . *Educação E Pesquisa*, 50, e278304. <https://doi.org/10.1590/S1678-4634202450278304>

Oliveira-Castro, G. A., Pilati, R., & Borges-Andrade, J. E. (1999). Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *Revista De Administração Contemporânea*, 3(2), 29–51. <https://doi.org/10.1590/S1415-65551999000200003>



Paludo, S. dos S., & Koller, S. H.. (2007). Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. *Paidéia (ribeirão Preto)*, 17(36), 9–20. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2007000100002>

Paparelli, R., Sato, L., & Oliveira, F. (2011). A Saúde Mental relacionada ao trabalho e os desafios aos profissionais da saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 36 (123), 18-127.

Pasquali, L. (2011). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação*. 4 ed. Petrópolis/RJ: Vozes.

Pasquali, L., Gouveia, V. V., Andriola, W. B. Miranda, F. J. & Ramos, A. L. M. (1994). Questionário de Saúde Geral de Goldberg (QSG): Adaptação brasileira. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 10 (3), 421-438.

Paula, N. H. M. M. de, Formiga, N. S. ., Silva , A. K. L. da, Franco, J. B. M., Oliveira , H. C. C. ., Prochazka, G. L., Nascimento, R. L. ., Grangeiro, S. R. A. ., Valin, C. G. P., Beserra, T. K. P., & Almeida, L. A. L. (2021). The better bond I have with my organization, the healthier I am! Correlates between organizational support and work-related injuries. *Research, Society and Development*, 10(6), e15710615323. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i6.15323>

Pauli, J.; Cerutti, P. S. & Andréis, S. A. (2018). Cidadania organizacional, suporte e bem-estar no trabalho em organizações públicas. *Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios*, 11, 50-73. Disponível em: <http://www.portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/EeN/article/view/5394/pdf>

Pereira, G. A., Formiga. N. S. & Estevam, I. D. (2019). Organização, trabalho e saúde: Suporte organizacional, capital psicológico no trabalho e saúde geral em enfermeiros de um hospital público. Montreal: Novas Edições Acadêmicas.

Pérez-Nebra, A. R., Carlotto, M. S., & Sticca, M. G. (2020). Well-being and Occupational Stress in the context of social distancing due to the COVID-19 pandemic. Em F. Queiroga (Org.), *Home office guidelines in the COVID-19 pandemic* [electronic form]. Brasília: SBPOT Publications.

Ribeiro, A. D. S. (2019). Sentido e significado de felicidade no trabalho para professores de uma instituição de ensino privada e sem fins lucrativos. Florianópolis,

Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>

Silva, N., Zanelli, J. C. & Tolfo, S. (2013). Diagnóstico e gestão da cultura organizacional. In: Borges, L. O.; Mourão, L. (Orgs.) *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia*. (p. 488-522). Porto Alegre: Artmed.

Siqueira, M. M. (2003). Proposição e análise de um modelo para comportamentos de cidadania organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 165, 165-184.

Siqueira, M. M. M. (1995) *Antecedentes do comportamento de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo*. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, Brasília, 1995.

Siqueira, M. M. M. (2008). Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed.



Souza, H. A., & Bernardo, M. H. (2019). Prevenção de adoecimento mental relacionado ao trabalho: a práxis de profissionais do Sistema Único de Saúde comprometidos com a saúde do trabalhador. *Revista Brasileira De Saúde Ocupacional*, 44, e26. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000001918>

Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. 4th Edition, Allyn and Bacon, Boston.

Tellegen, A. (1985). Structures of mood and personality and their relevance to assessing anxiety, with an emphasis on self-report. In A. H. Tuma & J. D. Maser (Eds.), *Anxiety and the anxiety disorders* (pp. 681–706). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Tomasi, Manuelli, Rissi, Vanessa, & Pauli, Jandir. (2020). Influência do suporte organizacional nas vivências de prazer e sofrimento no trabalho em um contexto hospitalar. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(3), 1072-1079. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.18253>

Tsai, C. Y., Horng, J. S., Liu, C. H., & Hu, D. C. (2015). Work environment and atmosphere: The role of organizational support in the creativity performance of tourism and hospitality organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 46, 26-35.

Vaez M, Rylander G, Nygren Å, Åsberg M, Alexanderson K (2007): Sickness absence and disability pension in a cohort of employees initially on long-term sick leave due to psychiatric disorders in Sweden. *Social Psychiatry & Psychiatric Epidemiology* 42, 381-388.

Valin, C. G. P., Formiga, N. S., & Prochazka, G. L. (2022). 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 N. S. Formiga (Org.), *Estudos em Educação: Inclusão, Docência e Tecnologias* (Vol. 5, pp. 93–114). Uniesmero.

Wagner III, J. A.; Hollenbeck, J. R. (2000). *Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva*. São Paulo: Saraiva.

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>

Zanelli, J. C. Borges-Andrade, J. E.; Bastos, A.V.B. (Org.). (2014) *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. 2.ed. Porto Alegre: Artmed. xix, 615 p. ISBN 978-85-8271-084-5.