



ENTRE PRESSÕES E RECURSOS LABORAIS: O SUPORTE ORGANIZACIONAL COMO REGULADOR DA SAÚDE GERAL EM TRABALHADORES DO SETOR DA JUSTIÇA E ÁREAS AFINS

BETWEEN JOB DEMANDS AND RESOURCES: ORGANIZATIONAL SUPPORT AS A REGULATOR OF GENERAL HEALTH AMONG WORKERS IN THE JUSTICE SECTOR AND RELATED FIELDS

DOI: 10.5281/zenodo.19992543



Nilton Soares Formiga¹
Andréa Cristina Fermiano Fidelis²
Elaine Cristina L. Sena³
Maria Aparecida Cunha Souza⁴
Karinne Bentes Abreu Teixeira⁵
Larissa Albuquerque de Lima⁶
Giullyana Lucênia Batalha Rocha Fernandes⁷
Poliana Araujo Silveira⁸

1 Universidade Potiguar/Ecossistema Ânima, Natal, Brasil. E-mail: nsformiga@yahoo.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4907-9736>

2 Universidade Potiguar/Ecossistema Ânima, Natal, Brasil. E-mail: acris.fidelis@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0089-3681>.

3 Universidade Potiguar/Ecossistema Ânima, Natal, Brasil. E-mail: elaineclsena@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-6240-8197>

4 Universidade Potiguar/Ecossistema Ânima, Natal, Brasil. E-mail: apparicidacunha2017@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-0435-9811>

5 Universidade Potiguar/Ecossistema Ânima, Natal, RN, Brasil. E-mail: karinnebentes@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-3346-9351>

6 Universidade Potiguar/Ecossistema Ânima, Natal, RN, Brasil. E-mail: larissalimaufm@yahoo.com.br. ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-6240-8197>.

7 Universidade Estadual do Rio Grande do Norte - UERN/Universidade Potiguar/Ecossistema Ânima, Natal, Brasil. E-mail: giullyanaloboadv@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-3796-2057>.

Revista *OWL Journal*, Campina Grande - PB, v.4 n.5 (2026) - ISSN 2965-2634

A Revista *OWL Journal* está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição (CC BY)





RESUMO

Os estudos sobre a saúde do trabalhador no contexto organizacional têm se intensificado nas últimas décadas, destacando-a como um fenômeno central para a compreensão da qualidade de vida, satisfação e desempenho funcional no trabalho. Nessa perspectiva, o artigo teve como objetivo verificar a influência e as diferenças do suporte organizacional na percepção da saúde geral de profissionais da área da justiça e de áreas afins. Participaram 110 trabalhadores, distribuídos igualmente entre os dois grupos (área da justiça e afins). Foram utilizados a Escala de Percepção de Suporte Organizacional, o Questionário de Saúde Geral e um questionário sociodemográfico. A coleta ocorreu por amostragem em bola de neve, e os dados foram analisados no SPSS 25.0, por meio de estatísticas descritivas, correlação de Pearson, teste t de Student e alfa de Cronbach. Os resultados indicaram adequada consistência interna dos instrumentos e revelaram correlação positiva entre suporte organizacional e saúde geral em ambas as amostras. Observou-se que profissionais de áreas afins apresentaram maiores escores médios em suporte organizacional e saúde geral. Contudo, diferenças específicas emergiram nas dimensões de depressão e disfunção social. Os achados reforçam o papel do suporte organizacional como recurso estratégico para a promoção da saúde no trabalho.

Palavras-chave: Suporte organizacional, Saúde geral, Funcionários do setor de justiça, Trabalhadores afins.

ABSTRACT

Studies on worker health in organizational contexts have intensified in recent decades, highlighting it as a central phenomenon for understanding quality of life, satisfaction, and functional performance at work. From this perspective, the present article aimed to examine the influence and differences of perceived organizational support on the general health of professionals working in the justice sector and related fields. A total of 110 workers participated, equally distributed between the two groups (justice sector and related areas). The instruments used included the Perceived Organizational Support Scale, the General Health Questionnaire, and a sociodemographic questionnaire. Data were collected through snowball sampling and analyzed using SPSS 25.0, employing descriptive statistics, Pearson's correlation, Student's t-test, and Cronbach's alpha. The results indicated adequate internal consistency of the instruments and revealed a positive correlation between organizational support and general health in both samples. It was observed that professionals from related areas presented higher mean scores in both organizational support and general health. However, specific differences emerged in the dimensions of depression and social dysfunction. The findings reinforce the role of organizational support as a strategic resource for promoting health at work.

Keywords: Organizational support; General health; Justice sector employees; Related workers.

8 Universidade Potiguar/Ecosistemas Ânima, Natal, RN- Brasil. E-mail: poliana_med002@yahoo.com.br.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7223-9772>.

Revista *OWL Journal*, Campina Grande - PB, v.4 n.5 (2026) - ISSN 2965-2634

A Revista *OWL Journal* está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição (CC BY)





INTRODUÇÃO

A saúde do trabalhador, enquanto campo interdisciplinar e crítico, tem sido profundamente influenciada pelas transformações estruturais do capitalismo contemporâneo, especialmente no que se refere à intensificação do trabalho, à flexibilização das relações laborais e à reconfiguração dos processos produtivos (Fonseca, 2007; Braz, 2014).

Conforme Antunes e Praun (2015), a reestruturação produtiva, intensificada no Brasil a partir da década de 1990, consolidou um modelo de acumulação pautado na competitividade e na precarização, no qual as relações sociais de trabalho passam a ser marcadas por instabilidade, insegurança e crescente exigência de desempenho. Esse cenário repercute diretamente nas condições de saúde dos trabalhadores, evidenciando a centralidade do trabalho como determinante social da saúde.

Nessa perspectiva, a organização do trabalho, mediada por avanços tecnológicos e orientada por lógicas de produtividade e eficiência, tem operado simultaneamente como vetor de desenvolvimento e de intensificação do sofrimento psíquico e físico. De acordo com Navarro e Padilha (2007), os avanços técnico-científicos não foram suficientes para eliminar formas historicamente constituídas de exploração, mas, ao contrário, contribuíram para sua sofisticação, ampliando mecanismos de controle, intensificação e desgaste laboral.

A intensificação das jornadas e a ampliação das demandas laborais têm implicações diretas na vida extraprofissional dos trabalhadores. A literatura clássica já indicava que o prolongamento do tempo de trabalho compromete o convívio familiar e social, ao passo que a exaustão física e mental deteriora a qualidade das relações interpessoais, ampliando o risco de conflitos e sofrimento psicossocial (Camelo, Angerami, 2008; Ferreira, 2011; Silva, Ramminger, 2014; Formiga, Rodrigues et al., 2025); nos últimos dez anos tem focado em variáveis que conduzam a uma leitura mais protetiva da saúde mental, com foco nas potencialidades dos trabalhadores.

Neste contexto, Formiga, Rodrigues et al. (2025), avaliaram a relação entre o capital psicológico positivo no trabalho, relações interpessoais laborais e saúde geral do trabalhador.





Na análise de correlação, o Capital psicológico positivo no trabalho e a saúde geral, os quais, relacionaram-se, positivamente, com a pontuação total da relação interpessoal no trabalho e a dimensão sociabilidade. Para estes autores, o capital psicológico tem sua importante atuação para o desenvolvimento e manutenção da relação interpessoal, em especial, para a socialização dos trabalhadores e que ambas as variáveis são importantes na saúde geral dos trabalhadores, tanto no desenvolvimento psicológico laboral quanto interpessoal na organização.

Essa dinâmica é coerente com modelos contemporâneos, como a noção de recursos e demandas de trabalho, a qual, explica como o desequilíbrio entre demandas elevadas e recursos insuficientes pode desencadear processos de adoecimento. Por exemplo, no estudo desenvolvido por Fidelis, Fonseca e Formiga (2025), ao avaliarem a relação entre percepção de suporte organizacional, qualidade de vida e transtornos emocionais comuns (ansiedade, depressão e estresse) em trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) do município de Assú/RN, observaram que, apesar do contato cotidiano com situações de vulnerabilidade, dor e sofrimento da população atendida, os resultados indicam que os trabalhadores percebem que suas necessidades são reconhecidas pela instituição, evidenciando a presença de suporte organizacional. Os achados sugerem que esse suporte exerce papel protetivo na manutenção da saúde mental e física, favorecendo a qualidade de vida nos domínios familiar, social e laboral.

Em direção de raciocínio semelhante, Freitas, Fidelis et al. (2025), analisaram as diferenças e correlações entre a carga horária semanal (30 versus 40 horas) e três indicadores centrais do bem-estar laboral: Qualidade de Vida, Satisfação com o Trabalho e prevalência de Transtornos Emocionais Comuns. Estes autores, observaram que a satisfação com o trabalho e a percepção de suporte institucional configuram fatores protetores, reduzindo o impacto negativo do estresse e dos transtornos emocionais.

Para os autores supracitados, ações voltadas ao fortalecimento da QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) como o incentivo à autonomia, reconhecimento e desenvolvimento profissional podem gerar efeitos mais consistentes e duradouros sobre a saúde mental dos





servidores do que políticas de redução de jornada sem reestruturação organizacional. Do ponto de vista teórico, esta pesquisa reforça a necessidade de interpretar a jornada laboral como parte de um sistema multidimensional, em que fatores psicológicos, sociais e institucionais interagem na determinação do bem-estar.

Com isso, a partir desta perspectiva, o problema de saúde laboral, de acordo com Formiga, Oliveira, Burine, Sena e Lucena (2025), revela evidencia do 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.

Nesta direção, o estresse ocupacional emerge como um dos principais mediadores entre condições de trabalho adversas e desfechos negativos em saúde. Em níveis elevados e crônicos, o estresse compromete o bem-estar físico e mental, impacta a qualidade de vida e reduz a satisfação profissional, podendo contribuir para o desenvolvimento de transtornos emocionais comuns (Prado, 2016; Moura, Leite, et al., 2025). Estudos como os de Carlotto e Câmara (2007) indicam que trabalhadores acometidos por tais condições tendem a apresentar percepções negativas acerca de sua própria saúde, reforçando um ciclo de vulnerabilidade psicossocial.

Lima, Costa et al. (2024) destacaram, a partir de uma revisão sistemática da literatura (RSL), uma interação entre o estresse ocupacional, o adoecimento e os desafios na prestação de serviços de saúde destacam a importância da saúde mental na eficácia do cuidado aos pacientes. A heterogeneidade das experiências relacionadas ao estresse, destacada nas diferenças de gênero, raça e contextos de trabalho, ressalta a necessidade de abordagens personalizadas na promoção da saúde mental. As propostas de prevenção primária, com modificações estruturais no ambiente de trabalho e intervenções educativas, sublinham a importância de agir nas raízes do problema. Neste sentido, implementar medidas específicas para promover o bem-estar e construir ambientes de trabalho saudáveis e sustentáveis para os profissionais de saúde.





Nesta direção Jesus, Silva e Cruz (2024), também, com base numa RSL, destacaram que o estresse ocupacional afeta significativamente a saúde mental dos enfermeiros, com 60% dos profissionais apresentando sintomas de ansiedade e depressão. A carga de trabalho excessiva e as demandas emocionais foram identificadas como as principais fontes de estresse, levando a uma alta taxa de burnout (50%). O estresse ocupacional tem um impacto significativo na saúde mental dos profissionais de enfermagem, contribuindo para altos níveis de ansiedade, depressão e burnout. É essencial que instituições de saúde implementem estratégias de apoio e promoção do bem-estar para mitigar esses efeitos

Formiga, Paula e Silva (2022), ao abordarem a saúde do profissional com base na avaliação da qualidade de vida, satisfação e desempenho laboral, observaram, com base numa correlação de Pearson, que o suporte organizacional se correlacionou, negativa e significativamente, EADRT e suas respectivas dimensões (físico, psicológico e social). Entende-se que, na concepção dos trabalhadores, quanto maior for o apoio (suporte) que a organização oferecer, menor a chance de que eles apresentem adoecimentos mais graves no ambiente laboral. Com base nos resultados, destaca-se a necessidade de programas de intervenção multiprofissionais com recursos humanos desenvolvidos por e dentro da organização com o objetivo de prevenção, diagnóstico e promoção da saúde dos seus trabalhadores.

Segundo Dejours (1992; Moreira, Silva, 2019), o medo no contexto laboral manifesta-se em múltiplas dimensões: (a) medo da desorganização da atividade mental, decorrente do esforço contínuo para manter comportamentos prescritos; (b) medo associado ao desgaste do funcionamento psíquico e ao desequilíbrio psicoafetivo; e (c) medo da deterioração do corpo físico, relacionado às condições inadequadas de trabalho. A ausência de possibilidades de enfrentamento ou atenuação das violências psíquicas contribui diretamente para o adoecimento do trabalhador.

Com isso, a noção de qualidade de vida, conforme proposta pela Organização Mundial da Saúde (1946/2018), deve ser compreendida de forma multidimensional, abrangendo aspectos físicos, psicológicos, sociais e ambientais, e ancorada na percepção subjetiva dos





indivíduos sobre sua posição na vida. Abordagens contemporâneas ampliam essa concepção ao incluir dimensões ocupacionais, espirituais e contextuais, reforçando a necessidade de intervenções que transcendam o ambiente de trabalho estrito e considerem o trabalhador em sua totalidade biopsicossocial.

No contexto contemporâneo, a saúde e a qualidade de vida no trabalho têm assumido centralidade nas agendas organizacionais, especialmente no setor público, onde as exigências institucionais se articulam com elevados níveis de responsabilidade social. No âmbito do Poder Judiciário, particularmente na Justiça Federal, observa-se um cenário caracterizado por demandas complexas, prazos restritivos e pressão contínua por produtividade, configurando um ambiente propício ao desenvolvimento de estressores ocupacionais.

Os servidores da Justiça Federal ou Estadual, incluindo Técnicos e Analistas Judiciários, bem como magistrados, atuam em processos de trabalho altamente estruturados, que envolvem análise, tramitação e julgamento de demandas judiciais, frequentemente mediadas por sistemas tecnológicos e ferramentas de inteligência artificial. Esse contexto, aliado à limitação de recursos humanos e materiais em determinadas unidades, como as varas federais e estaduais em todo o Brasil, contribui para a intensificação do trabalho e para a sobrecarga funcional.

Do ponto de vista da saúde ocupacional, tais condições favorecem a emergência de quadros de estresse crônico, ansiedade, exaustão emocional e Síndrome de Burnout, evidenciando a relação direta entre organização do trabalho e adoecimento psíquico. A combinação entre alta demanda, baixa autonomia relativa em determinadas tarefas e pressão por eficiência pode comprometer não apenas o bem-estar dos servidores, mas também a qualidade da prestação jurisdicional.

A ampliação do acesso à justiça tem provocado um aumento expressivo no volume processual, tensionando ainda mais a capacidade operacional das unidades judiciais. Esse cenário impõe um desafio estrutural: conciliar a celeridade processual, princípio constitucional, com a preservação da saúde física e mental dos trabalhadores. Dessa forma, torna-se imprescindível analisar criticamente como os modelos de gestão, as condições de





trabalho e os processos organizacionais impactam diferentes dimensões da vida dos servidores públicos da área da justiça e compará-los com trabalhadores de áreas afins.

Tal análise permite não apenas compreender os determinantes do sofrimento psíquico no trabalho, mas também subsidiar a formulação de estratégias institucionais voltadas à promoção da saúde, à prevenção de riscos psicossociais e ao fortalecimento de ambientes laborais mais sustentáveis e humanizados (Formiga, Franco, Cunha, Lucena, 2026).

Considerando os impactos dessas mudanças sobre a saúde ocupacional, o estresse laboral emerge como variável central nas dinâmicas de trabalho, associado às condições organizacionais e às exigências físicas e cognitivas. Tais fatores configuram-se como preditores relevantes de agravos à saúde mental, incluindo sintomas de ansiedade e depressão. Diante disso, torna-se fundamental investigar os determinantes psicossociais da saúde geral no trabalho, visando subsidiar estratégias de prevenção e promoção da saúde no contexto organizacional. Assim, estabelece-se como problema de pesquisa: é possível avaliar a influência e comparar como os servidores da justiça e áreas profissionais afins percebem o suporte organizacional e saúde geral deles nos seus referidos contextos de trabalho híbrido?

Entre servidores públicos da justiça, tais como aqueles vinculados a varas e tribunais, esse fenômeno se expressa de forma particular. A combinação entre elevada carga processual, prazos exíguos, responsabilidade decisória e exigências burocráticas tende a ampliar a sobrecarga cognitiva e emocional. Além disso, a extensão do trabalho para além do expediente, frequentemente realizada no ambiente doméstico, reforça a diluição das fronteiras entre vida profissional e pessoal, intensificando o risco de adoecimento (Freitas, Fidelis et al., 2025; Leite e Silva, 2025)

Quando crônico, associa-se a prejuízos no bem-estar, desempenho e saúde mental. Nesse contexto, estratégias de enfrentamento (coping) tornam-se centrais, podendo ser orientadas ao problema (intervenção na fonte do estressor) ou à emoção (regulação do impacto emocional) (Galvão-Coelho, Silva, Sousa, 2015; Rodrigues, Armiliato et al., 2022; Lima, Sabóia et al., 2026).





Evidências empíricas indicam elevada prevalência de sintomas de estresse, ansiedade e depressão em profissionais submetidos a contextos laborais intensificados, incluindo docentes e trabalhadores do setor público. No âmbito organizacional, tais condições repercutem em absenteísmo, rotatividade, redução da qualidade do trabalho e aumento de custos institucionais (Formiga et al., 2021; Estevam et al., 2026; Lima, Sabóia et al., 2026; Tanaka, 2025).

Diante disso, a promoção da saúde no trabalho exige uma abordagem multicausal e integrada. No caso dos servidores da justiça, isso implica: (a) reconfiguração das condições e organização do trabalho; (b) fortalecimento do suporte organizacional; (c) implementação de políticas institucionais de qualidade de vida no trabalho; e (d) desenvolvimento de competências individuais de autogestão e regulação do estresse. Assim, a saúde do trabalhador deixa de ser responsabilidade exclusiva da organização e passa a constituir um campo compartilhado entre gestão institucional e protagonismo do próprio servidor, orientado por práticas preventivas e promocionais sustentáveis (Aguiar, 2025; Freitas, Fidelis et al. 2025; Leite e Silva, 2025).

A compreensão da relação entre trabalho e saúde exige uma abordagem integrada, considerando a saúde como um processo dinâmico, multifatorial e socialmente determinado (Rosado, Russo, Maia, 2015). Nesse sentido, variáveis como satisfação no trabalho, condições laborais e qualidade das relações interpessoais desempenham papel fundamental na manutenção ou deterioração do bem-estar dos trabalhadores e, conseqüentemente, no funcionamento organizacional (Formiga, Estevam, Costa, 2025; Formiga, Rodrigues et al., 2025).

Evidências empíricas nos últimos dez anos indicam mudanças no perfil de morbimortalidade da população trabalhadora, com aumento expressivo de transtornos mentais, como depressão e ansiedade, bem como de doenças relacionadas ao estresse. Estudos também demonstram que condições de trabalho adversas estão diretamente associadas ao desgaste físico e psíquico, intensificando o sofrimento no ambiente laboral (Silva, Ramminger, 2014; Paula et al., 2021; Freitas, Fidelis et al., 2025; Lira et al., 2025).





No âmbito internacional, relatórios da Organização Internacional do Trabalho (OIT) evidenciam a magnitude do problema, indicando o estresse como um dos principais fatores associados a acidentes de trabalho e apontando que grande parte desses eventos poderia ser evitada por meio da aplicação de conhecimentos científicos já disponíveis. Além disso, o adoecimento relacionado ao trabalho tem implicações significativas, como aposentadorias precoces, absenteísmo, redução da empregabilidade e impactos econômicos e sociais amplos (Rios, Nery, Rios, Casotti, Cardoso, 2015; Gonçalves, Sakae, Magajewski, 2018; Garcia Hermosilla et al., 2019; OPAS, 2021).

Diante desse cenário é importante que organizações e sistemas econômicos desenvolvam estratégias voltadas à promoção de ambientes de trabalho saudáveis, capazes de reduzir os custos associados ao adoecimento e, simultaneamente, promover desempenho e vantagem competitiva (Avey, Luthans, Jensen, 2009; Andrade, Pérez-Nebra, 2017; Formiga, Estevam, Costa, 2025; Fidelis, Fonseca, Formiga, 2025). Destaca-se a importância da promoção da saúde no trabalho como responsabilidade compartilhada entre organizações e trabalhadores. A implementação de políticas institucionais de cuidado, práticas de gestão humanizadas e fortalecimento das relações interpessoais constitui elemento essencial para a construção de ambientes laborais saudáveis. Nesse sentido, compreender os fatores que influenciam a saúde do trabalhador torna-se fundamental para subsidiar intervenções eficazes, capazes de minimizar riscos e potencializar recursos psicossociais positivos, contribuindo para o desenvolvimento de um comportamento organizacional saudável e sustentável, para os quais, é importante o desenvolvimento e implementação do suporte organizacional.

As investigações iniciais sobre suporte organizacional foram sistematizadas a partir do trabalho seminal de Robert Eisenberger *et al.* (1986), que definiram o construto como o conjunto de percepções dos trabalhadores acerca do grau em que a organização valoriza suas contribuições e se preocupa com seu bem-estar. Trata-se, portanto, de uma avaliação cognitiva que orienta atitudes e comportamentos no contexto laboral.

Nessa perspectiva, o trabalho configura-se como uma dimensão central na vida do indivíduo, não apenas como meio de subsistência, mas como espaço de construção identitária, re-





conhecimento social e integração coletiva (Tolfo, Piccinini, 2007). Em consonância com essa compreensão, as organizações contemporâneas têm ampliado seu foco analítico, buscando compreender o trabalhador para além das exigências estritamente técnicas, considerando fatores que favorecem o engajamento, a confiança, o comprometimento, a criatividade e a qualidade das interações sociais (Formiga, Freire, Fernandes, 2019).

Esse movimento é reforçado pelas transformações estruturais da economia, marcadas pela valorização crescente do capital intelectual, conforme discutido por Lastres e Albagli (1999; LASTRES, ALBAGLI, LEMOS, LEGEY, 2002). Nessa lógica, o conhecimento passa a constituir um ativo estratégico, como já evidenciado por Davenport e Prusak (1998), sendo determinante para o desempenho organizacional e para a capacidade dos trabalhadores de agregar valor às organizações (Dutra, 2017) e recentemente por Formiga, Franco, Cunha e Lucena (2026), ao comparar a importância deste construto antes e depois do isolamento social.

Nesse contexto dinâmico, o comportamento dos trabalhadores assume papel estratégico para o funcionamento organizacional. Pressões por desempenho e lucratividade têm levado as organizações a demandarem maior envolvimento e cooperação dos colaboradores (He et al., 2019; Ali, Miralan, 2019). Tal configuração favorece a emergência dos Comportamentos de Cidadania Organizacional (CCO), conceito desenvolvido por Organ (1988), que se refere a ações voluntárias, não formalmente prescritas, mas que contribuem para a eficácia organizacional. Esses comportamentos incluem iniciativas espontâneas de cooperação, apoio interpessoal e comprometimento com o coletivo, não estando necessariamente vinculados a recompensas formais (Andrade, 2017; Cingö, Akdoğan, 2019).

Contudo, em ambientes caracterizados por elevada competitividade e pressão por resultados, tais demandas podem coexistir com condições laborais adversas, favorecendo a emergência de climas organizacionais disfuncionais e o aumento de riscos à saúde dos trabalhadores (Rocha, Bussinger, 2016).



Diante desse cenário, o suporte organizacional emerge como um recurso central na promoção do bem-estar e do desempenho no trabalho. A presença de práticas institucionais que integrem cuidado psicossocial e desenvolvimento profissional tende a fortalecer vínculos organizacionais, elevar a qualidade de vida no trabalho e otimizar os resultados organizacionais. Entretanto, é fundamental adotar uma perspectiva não reducionista, reconhecendo que a saúde do trabalhador resulta de uma dinâmica relacional, na qual tanto a organização quanto o próprio indivíduo compartilham responsabilidades na construção de condições laborais saudáveis.

MÉTODO

Modelo da Pesquisa

Este artigo tratou-se de desenvolver um estudo descritivo, exploratório e correlacional, o qual, contempla uma abordagem quantitativa envolvendo profissionais de uma organização pública da área da justiça e de trabalhadores em distintas organizações nas mais variadas áreas profissionais.

No enfoque quantitativo de uma pesquisa faz-se necessário a elaboração e administração de uma coleta sistemática de informações, as quais, representadas numa distribuição de respostas numericamente apresentadas aos participantes para que indiquem sua opinião a respeito das questões expressas no questionário, as quais, se encontraram mediante condições de controle e que estão subordinadas a análise dessas informações por meio da estatística.

No que se refere 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 e o tipo de análise estatística a ser realizada (Faul, Erdfelder, Lang, Buchner, 2007).





Sendo assim, 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 ($\pi \geq 0,80$). Assim considerado, observou-se que um 'n' mínimo de 50 respondentes por amostra seria suficiente (N1 = servidores de uma organização pública da justiça e N2 = trabalhadores em gerais), tendo como indicadores de comprovação: $t \geq 1,98$; respectivamente, $\pi = 0,91$ e $\pi = 0,91$; $p < 0,05$.

Quanto critério de inclusão considerou-se, os seguintes: estar empregado por mais de um ano e ativo no seu setor de trabalho, em consolidações das Leis Trabalhistas – CLT e ter entre 20 ou 40 horas de trabalho, isto, para à amostra dos trabalhadores em geral. Para à amostra do servidor pública da justiça, considerou-se, não estar de licença de saúde, em período de férias e aceita participar da pesquisa.

Local de Pesquisa

O estudo foi desenvolvido com trabalhadores do setor público na área da justiça e do setor privado e público de áreas afins, tendo enviado a eles o instrumento por meio eletrônico, através do Google forms.

Participantes da Pesquisa

A população do estudo foi composta por 110 profissionais, os quais, distribuídos no setor público na área da justiça (55) e setor privado e público de áreas afins (55). Aqueles que estivessem em exercício ativo de suas funções durante o período da coleta dos dados e atuavam há pelo menos um ano na organização, fizeram parte da amostra.





Instrumentos para coleta de dados

Para a realização da pesquisa foram utilizados os seguintes instrumentos:

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). Fleury, Formiga e Souza (2017) verificaram, através da análise fatorial confirmatória, a consistência da estrutura fatorial da escala, tendo observado indicadores psicométricos que garantiram a organização fatorial proposta pelo por Siqueira (1995). A referida escala avalia o quanto as pessoas (que trabalham em organizações públicas e/ou privadas) percebem que a empresa tem uma preocupação com o bem-estar do empregado. O respondente deveria indicar a sua resposta, marcando com um X ou um círculo, em uma escala de sete pontos que variava de 1 = discordo totalmente a 7 = concordo totalmente.

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; Gouveia et al., 2012). 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, relacionado a gênero, idade, estado civil, filhos, qualificação profissional, carga horária semanal, vínculo empregatício em rede pública e/ou privada.





Procedimentos Éticos

Quanto aos critérios éticos da pesquisa, todos os procedimentos adotados, nesta pesquisa, seguiram as orientações previstas na resolução da legislação vigente na Lei nº 14.874/2024 e as resoluções do Conselho Nacional de Saúde (CNS) nº 466/2012 define o CEP e a CONEP, da Lei nº 14.874/2024 institui o Sistema Nacional de Ética em Pesquisa com Seres Humanos e da Resolução CNS nº 510/2016 determina diretrizes éticas específicas para as ciências humanas e sociais (CHS).

A participação foi solicitada mediante a assinatura virtual do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), aprovado pela Comissão de ética e Pesquisa (CEP) – UnP (Universidade Potiguar), aprovado com o protocolo de pesquisa (Parecer CAAE: 83255924.0.0000.5296).

Administração da pesquisa e análise de dados

Após aprovação pelo Comitê de Ética, os instrumentos foram encaminhados aos respondentes através de um formulário eletrônico disponível online na página do GoogleDocs por um período de quinze dias. Ao solicitar a participação deles, foi informado aos respondentes que o objetivo do estudo seria o de avaliar a percepção dos profissionais relativamente ao ambiente de trabalho e a influência deste na sua saúde geral, bem como, solicitada sua participação voluntária, com assinatura virtual do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Os profissionais que se mostrassem interessados e dessem o seu consentimento em participar para fazer parte da amostra do estudo, foram esclarecidas, quanto as suas respostas, que elas seriam pessoais e sem interferência do administrador da pesquisa ao responder o instrumento. Também, foi informado que não haveria resposta certa ou errada e elas seriam tratadas de acordo com o que o sujeito pensou ao ler as questões apresentadas e indicou a sua resposta no instrumento apresentado.





Também, foi assegurado o anonimato das respostas, bem como, que as questões respondidas seriam tratadas em seu conjunto de resposta e não na particularidade da resposta de cada sujeito. Apesar de se encontrar as instruções necessárias para que o questionário possa ser respondido, o pesquisador (com experiência prévia na pesquisa) colocou-se à disposição para esclarecimento sobre as dúvidas que surgirem; um tempo médio de cinco minutos foi suficiente para que a atividade pudesse ser concluída.

Em relação à análise dos dados, foi utilizado o pacote estatístico *SPSSWIN*, em sua versão 25.0, para tabular os dados e realizar as análises estatísticas descritivas (média e desvio padrão) e os cálculos referentes ao alfa de Cronbach, correlação de Pearson e teste t de *Student*.

RESULTADOS

Com a finalização da coleta dos dados e suas respostas inseridas no programa Excell e transportado para o pacote estatístico SPSS, em sua versão 25. Foram realizadas as análises estatísticas sobre a amostra, tendo as seguintes características: participaram da pesquisa 110 trabalhadores (N1 = 55 servidores de uma organização pública da justiça e N2 = 55 trabalhadores em gerais); a N1 os participantes apresentaram idades de 28 a 59 anos (Média = 42,25, d.p. = 6,25), 55% do sexo feminino, 78% com uma renda econômica acima de 15.000,00 Reais, 62% com mais de 10 anos de serviço, todos tem curso superior, mas, apenas 71% tem maior de nível de formação na especialização.

Na N2, os participantes apresentaram idades de 25 a 68 anos (Média = 54,25, d.p. = 6,25), 73% do sexo feminino, 59% com uma renda econômica acima de 10.000,00 Reais, 71% com mais de 10 anos de serviço, todos tem curso superior, mas, apenas 46% tem maior de nível de formação na especialização.

No que diz respeito a qualidade da amostra, na avaliação da multicolinearidade, observou-se que a correlação entre as variáveis correspondeu aos parâmetros definidos por Tabachnick e Fidell (2001) [$r \leq 0,90$, variando de 0,19 a 0,56], permitindo afirmar que não





existe variáveis com alto grau de correlação. Em relação a presença de outliers multivariados, no que se refere amostra total, com base do teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), destinado a análise de amostras superiores a 100 sujeitos, observou-se uma normalidade (KS = 0,76) da amostra a um $p < 0,21$; para especificidade amostral (isto é, 55 servidores de uma organização pública da justiça e 55 trabalhadores em gerais), foi realizado o teste de Shapiro-Wilk, o qual, é utilizado para amostra menores do que 100 participantes, observou-se também a sua normalidade (S-W = 0,87 e S-W = 0,83; p-valor $< 0,93$ e $< 0,87$).

Quanto a confiabilidade das escalas, elas foram avaliadas com base no indicador psicométrico do alpha de Cronbach () (o qual, é necessário ser 0,70, para considerar aceitável) para comprovar que um instrumento de medida seja adequado para avaliação psicológica no contexto amostral administrado (Pasquali, 2011; Hair, Anderson, Tatham, Black 2008; Hutz, Bandeira, Trentini, 2015). Na tabela 1, pode-se observar que os alfas estiveram acima de 0,70 para todos ambas as escalas utilizadas, tanto na amostra total, quanto na especificidade de cada amostra, garantindo que a medida é consistente.

Apesar de encontrar na literatura vigente, estudos anteriores aos desenvolvidos neste estudo, os indicadores estatísticos observados garantiram a estabilidade das medidas, os quais, foram muito próximos aos observados nesta pesquisa (para o suporte organizacional, Andrade, Estivalet, Gomes, 2013; Fleury, Formiga, Souza, 2017) e para saúde geral, Pasquali, Gouveia, Andriola, Miranda, Ramos, 1994; Gouveia *et al.*, 2012).

A título de informação adicional da segurança das medidas, também foi considerado o Coeficiente de Correlação Intraclasse (ICC, em inglês); este, revelou escores com intervalos de confiança compatíveis ao estabelecido na literatura estatística, os quais, próximos aos observados no alfa de Cronbach (α), garantindo a confiabilidade das medidas na amostra avaliada para futuros estudos.





Tabela 1: Escores dos alfas de Cronbach () das escalas administradas servidores da justiça e áreas profissionais afins em Fortaleza-CE

Construtos/ Variáveis	Alfa de Cronbach						ICC (IC 95%)		
				V Item excluído					
	Geral	N1	N2	Geral	N1	N2	Geral	N1	N2
Suporte Organizacional	0,85*	0,78*	0,82*	0,77- 0,88	0,73- 0,80	0,80- 0,86	0,81- 0,89	0,72- 0,80	0,80- 0,87
Saúde geral	0,83*	0,74*	0,80*	0,79- 0,86	0,71- 0,80	0,78- 0,83	0,79- 0,85	0,75- 0,84	0,78- 0,89

Notas: V = Variação alfa quando o item for excluído; ICC = Correlação intraclasse. * $p < 0,001$. Fonte: elaboração do autor. N1 = 55 servidores de uma organização pública da justiça; N2 = 55 trabalhadores em gerais.

Esses indicadores psicométricos garantiram a utilização das escalas no contexto social e profissional abordado, além de representar muito bem o conteúdo proposto pelos autores supracitados quanto suporte organizacional e saúde geral, o quais, foram todas confiáveis e corroborando a consistência das medidas, tornando-as seguras para o conjunto teórico-empírico dos instrumentos abordados neste estudo.

De forma geral, as condições psicométricas estabelecidas nesta etapa de análise dos resultados, possibilitam a confiança nas medidas e a avaliação do fenômeno apresentado neste estudo, o qual, destinado à avaliação dos construtos no professor, frente ao reconhecimento e tomada de decisão na relação organização-saúde-trabalho quanto fator decisório nas suas atividades laborais. Considera-se que os respondentes, em ambas as escalas, foram capazes de reconhecer o conteúdo e o sentido dos referidos instrumentos apresentados a eles, os quais, são seguros e confiáveis.

Confirmada a qualidade das medidas utilizadas, as quais, podem ser administradas na amostra de trabalhadores nas duas amostras coletadas para avaliar o suporte organizacional e a saúde geral. Procurou-se atender ao objetivo principal do estudo (verificar a relação entre suporte organizacional e saúde geral). Portanto, efetuou-se o cálculo de correlação de Pearson





entre as variáveis e observaram-se os seguintes resultados: na tabela 2, é possível observar que o suporte organizacional se correlacionou, positiva e significativamente, com a saúde geral (tomando como pontuação total).

Tais resultados sugerem, que tendo o respondente apresentando escores mais alto na percepção do suporte organizacional, maior a probabilidade de perceber saudável em sua vida e ambiente de trabalho. Chama-se atenção também, para as especificidades amostrais (N1 = Servidores de uma organização pública da justiça e N2 = Trabalhadores em gerais), para as quais, foram observadas relações positivas e significativas, bastante próximas entre seus escores.

Tabela 2 - Escores correlacionais de Pearson do suporte organizacional e a saúde geral servidores da justiça e áreas profissionais afins em Fortaleza-CE

Variáveis	Média (d.p.)			Saúde Geral		
	Geral	N1	N2	Geral	N1	N2
Suporte Organizacional	30,58 (6,93) [° escores 16-48]	26,89 (5,83) [° escores 16-41]	34,03 (5,99) [° escores 19 – 48]	0,51*	0,42*	0,41*
Saúde Geral	34,80 (5,01) [° escores 24-50]	31,13 (2,73) [° escores 24 – 38]	38,05 (4,26) [° escores 29 – 50]	---	---	---

Nota: * 0,001. Fonte: elaboração do autor. N1 = 55 servidores de uma organização pública da justiça; N2 = 55 trabalhadores em gerais

Com base nestas relações, realizou-se um teste t de Student para verificar a variação dos escores nas variáveis de Suporte Organizacional e Saúde Geral em função da amostra (isto é, N1 = servidores de uma organização pública da justiça e N2 = trabalhadores em gerais). Na tabela 3, pode-se observar que, tanto para o suporte organizacional, quanto para percepção da saúde geral, houve diferenças significativas para os participantes das organizações em geral, tendo eles apresentado escores médios mais altos do que os trabalhadores da organização pública da justiça.





Tabela 3: Diferença entre os escores do suporte organizacional e Saúde Geral em função do grupo amostral de servidores da justiça e áreas profissionais afins em Fortaleza-CE

Construtos	Grupo amostra	Média	d.p.	Estatística	
				t	p <
Suporte organizacional	N1	26,04	5,89	-6,20	0,01
	N2	34,03	5,99		
Saúde Geral	N1	31,67	3,07	-9,16	0,01
	N2	38,05	4,26		

Fonte: elaboração do autor. N1 = 55 servidores de uma organização pública da justiça; N2 = 55 trabalhadores em gerais

De acordo com os pesquisadores que avaliaram a escala SG-12 (isto é, QSG-12), esta medida é distribuída em dois fatores, os quais: depressão e disfuncionalidade social. Desta maneira, na tabela 4, é possível observar que os trabalhadores em geral apresentaram maior escore médio no traço de depressão na percepção da saúde; enquanto na dimensão da disfunção social, os trabalhadores da organização pública da justiça tiveram escores mais alto.

Tabela 4: Diferença entre os escores da depressão e disfunção social em função do grupo amostral de servidores da justiça e áreas profissionais afins em Fortaleza-CE

Construtos	Grupo amostra	Média	d.p.	Estatística	
				t	p <
Depressão	N1	23,60	4,20	-5,80	0,01
	N2	30,39	6,25		
Disfunção social	N1	14,50	2,50	7,84	0,01
	N2	10,53	2,51		

Fonte: elaboração do autor. N1 = 55 servidores de uma organização pública da justiça; N2 = 55 trabalhadores em gerais

De forma geral, não apenas destaca que o suporte organizacional tem uma influência, ao considerar os resultados das correlações entre as variáveis, condição a qual sugere que uma



organização que gera no trabalhador uma percepção de apoio e vínculo será capaz de intervir de forma positiva na saúde deste trabalhador na organização.

Tal reflexão é mais clara em sua análise quanto se avalia as distribuições de frequência, condição, a qual, pode ser destacada ao observar que o maior percentual esteve para o grupo de respondentes (áreas laborais afins) com alto suporte organizacional.

DISCUSSÃO

A relação entre suporte organizacional e saúde geral do trabalhador pode ser compreendida a partir de uma perspectiva psicossocial integrada, na qual a organização atua como um agente regulador de recursos materiais, emocionais e simbólicos que impactam diretamente o funcionamento biopsicossocial do indivíduo no trabalho.

O suporte organizacional, entendido como a percepção do trabalhador de que a organização valoriza suas contribuições e se preocupa com seu bem-estar, opera como um recurso central no contexto laboral. À luz da Teoria da Troca Social e do modelo de Demandas e Recursos do Trabalho, esse suporte funciona como uma espécie de amortecedor laboral frente às demandas ocupacionais, reduzindo o impacto de estressores e favorecendo respostas adaptativas mais saudáveis.

Estes achados, a partir da reflexão acima destacada, convergem para o resultado do estudo de Neto (2021), quando verificou a influência do suporte organizacional na saúde geral de professores do ensino fundamental do Rio Grande do Norte. O autor observou a importância do suporte organizacional na saúde geral neste grupo de trabalhadores, tendo revelado uma relação positiva. O autor demonstrou que não apenas faz-se necessário refletir práticas para o recurso humano na esfera pública, mas também, das associações e sindicatos dos professores quanto a exigência e implementação de política organizacional de saúde na produtividade e dinâmica de trabalho. De forma geral, ele sugere que, tanto uma organização humana e social, quanto a preocupação de seus gestores para uma maior atenção na prática do





gerir com maior proximidade laboral, poderá contribuir para um ambiente de trabalho saudável.

Neste sentido, quando os trabalhadores percebem níveis elevados de suporte, por meio de reconhecimento, justiça organizacional, acesso a recursos e apoio da liderança, há uma tendência de fortalecimento de estados psicológicos positivos, como segurança, pertencimento e autoeficácia, os quais são fundamentais para a manutenção da saúde geral.

Do ponto de vista empírico, os achados corroboram essa relação, evidenciando uma associação positiva e significativa entre suporte organizacional e saúde geral, indicando que maiores níveis de percepção de suporte estão relacionados a melhores indicadores de saúde. Esse resultado sugere que o suporte organizacional não apenas atua como fator protetivo, mas também como elemento promotor de saúde, influenciando tanto aspectos psicológicos (como redução de sintomas depressivos e de disfuncionalidade social) quanto comportamentais e funcionais do trabalhador; achados estes, já observados por pelos pesquisadores brasileiros em distintos contexto de trabalho (Tomasi, Pauli, 2020; Nogueira, Oliveira, 2022; Fidelis et al., 2026; Fidelis, Fonseca, Formiga, 2025; Formiga, Franco, Cunha, Lucena, 2026).

Além disso, a diferença observada entre grupos ocupacionais reforça o caráter contextual dessa relação, indicando que ambientes organizacionais com menor provisão de suporte tendem a apresentar piores indicadores de saúde, o que pode estar associado a condições de trabalho mais rígidas, menor autonomia e maior pressão por desempenho.

Tal evidência converge com a literatura em Psicologia Organizacional e do Trabalho, que aponta que a ausência de suporte institucional favorece o desgaste psicofisiológico, aumentando o risco de adoecimento ocupacional (Fidelis et al., 2025; Leite e Silva, 2025; Fidelis et al., 2026; Formiga, Franco, Cunha, Lucena, 2026).

Em termos teóricos, essa dinâmica pode ser interpretada como um processo de mediação psicossocial, no qual o suporte organizacional contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável, promovendo equilíbrio entre demandas e recursos, além de favorecer estratégias de *coping* mais eficazes.





Consequentemente, trabalhadores inseridos em contextos organizacionais que percebem o suporte da organização apresentam maior probabilidade de manter níveis adequados de saúde geral, refletidos em melhor funcionamento emocional, social e ocupacional (Tamayo, Tróccoli, 2002; Andrade, Pérez-Nebra, 2017; Formiga, Paula, Silva, 2022; Formiga, Franco, Cunha, Lucena, 2026).

Portanto, sustenta-se que o suporte organizacional constitui um determinante relevante da saúde do trabalhador, devendo ser considerado como eixo estratégico na formulação de políticas institucionais voltadas à promoção da qualidade de vida no trabalho e à prevenção de agravos à saúde.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados permitem sustentar, de forma consistente, que o suporte organizacional constitui um determinante psicossocial relevante para a saúde geral do trabalhador, operando simultaneamente como fator protetivo e promotor no contexto laboral, vindo a corroborar estudos sobre o tema, previamente, desenvolvidos.

À luz de modelos teóricos consolidados, como a Teoria da Troca Social e o modelo de Demandas e Recursos do Trabalho, evidenciou-se que a percepção de suporte favorece o equilíbrio entre exigências ocupacionais e recursos disponíveis, contribuindo para a redução de indicadores de sofrimento psíquico e para o fortalecimento de estados psicológicos positivos, como autoeficácia, pertencimento e segurança emocional.

Assim, a organização, ao assumir um papel ativo na provisão de suporte, influencia diretamente o funcionamento biopsicossocial do indivíduo, refletindo-se em melhores níveis de saúde, adaptação e desempenho.

Do ponto de vista empírico, a associação positiva e significativa identificada entre as variáveis, reforça a robustez dessa relação em diferentes contextos ocupacionais, ao mesmo tempo em que evidencia sua natureza contextual e ótima qualidade destas variáveis na avaliação do comportamento organizacional.





As diferenças observadas entre grupos ocupacionais indicam que variações na provisão de suporte estão diretamente relacionadas às condições de trabalho, à autonomia e à pressão por desempenho, aspectos que modulam o risco de adoecimento. Tais achados ampliam a compreensão da dinâmica saúde-trabalho, ao indicar que o suporte organizacional não atua apenas como variável antecedente, mas também como mecanismo mediador de processos psicossociais mais amplos.

Apesar das contribuições que esses achados apontam para ambos os contextos de trabalho avaliados, o estudo apresenta limitações que devem ser consideradas na interpretação dos resultados. Primeiramente, o delineamento transversal dificulta a inferência de causalidade entre as variáveis, restringindo a análise a associações. Em segundo lugar, a utilização de medidas autorrelatadas pode introduzir vieses de desajustabilidade social e variância comum do método.

Mesmo que com uma amostra adequada em termos estatísticos, encontra-se circunscrita a contextos específicos, o que limita a generalização dos achados para outras realidades organizacionais e setores produtivos, bem como, a outros contextos laborais mais diversificados profissionalmente. Por fim, a ausência de controle de variáveis contextuais mais amplas (como cultura organizacional, estilo de liderança e políticas institucionais formais) pode ter reduzido a capacidade explicativa do modelo analisado.

Diante dessas limitações, recomenda-se que pesquisas futuras adotem delineamentos longitudinais e, quando possível, modelos experimentais ou quase-experimentais, a fim de testar relações causais entre suporte organizacional e saúde. Sugere-se, ainda, a inclusão de variáveis mediadoras e moderadoras, como engajamento no trabalho, capital psicológico positivo, justiça organizacional e estratégias de *coping*, ampliando a compreensão dos mecanismos subjacentes a essa relação.

Estudos multinível também são indicados, permitindo analisar simultaneamente fatores individuais e organizacionais. Ademais, a replicação em diferentes contextos culturais, setores econômicos e categorias profissionais contribuirá para a robustez externa dos achados.





No que se refere às implicações práticas, os resultados apontam para a necessidade de que organizações, especialmente no setor público e da justiça, incorporem o suporte organizacional como eixo estratégico na gestão de pessoas. Isso envolve o desenvolvimento de políticas institucionais voltadas à promoção da qualidade de vida no trabalho, investimento em práticas de liderança de apoio, fortalecimento de sistemas de reconhecimento e justiça organizacional, bem como a ampliação do acesso a recursos materiais e psicossociais.

Tais intervenções tendem a reduzir custos associados ao adoecimento ocupacional, absenteísmo e presenteísmo, ao mesmo tempo em que promovem maior engajamento e desempenho sustentável.

No campo acadêmico, este estudo contribui para o avanço da Psicologia Organizacional e do Trabalho e da gestão de pessoas ao integrar diferentes referenciais teóricos e evidenciar empiricamente o papel do suporte organizacional na saúde do trabalhador. Além disso, reforça a importância de modelos explicativos que articulem dimensões individuais, organizacionais e contextuais, incentivando a produção de conhecimento aplicado que dialogue diretamente com as demandas contemporâneas do mundo do trabalho.

Em síntese, conclui-se que o suporte organizacional deve ser compreendido não apenas como um recurso acessório, mas como um componente estruturante das dinâmicas laborais saudáveis, sendo fundamental para a promoção do bem-estar, da saúde e da sustentabilidade organizacional.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, E. C. **Virtualização de processos judiciais, suporte organizacional e qualidade de vida no trabalho: um estudo em uma organização pública**. 2025. Dissertação (Mestrado em Psicologia Organizacional e do Trabalho) – Universidade Potiguar, Natal, RN, 2025.





ALI, M.; MIRALAN, F. Organizational adaptation and employee collaboration: key drivers of efficiency. **International Journal of Business and Management**, [S.l.], v. 14, n. 3, p. 45–55, 2019.

ANDRADE, T.; ESTIVALETE, V.; GOMES, T. Suporte social e organizacional no trabalho: um diagnóstico no setor bancário público e privado. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 12, n. 1, p. 23–38, 2013. DOI: <https://doi.org/10.5329/RECADM.2013003>

ANDRADE, V. L. P. de; PÉREZ-NEBRA, A. R. Suporte social e estresse no trabalho: uma análise com métodos mistos. **Contabilidade, Gestão e Governança**, v. 20, n. 3, p. 442–462, 2017. DOI: https://doi.org/10.51341/1984-3925_2017v20n3a7

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social & Sociedade**, n. 123, p. 407–427, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.030>.

AVEY, J. B.; LUTHANS, F.; JENSEN, S. M. Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. **Human Resource Management**, v. 48, n. 5, p. 677–693, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>.

BRAZ, V. A. G. A. O trabalhador entre a saúde e a (in)segurança do trabalho. **Revista Em Pauta: Teoria Social e Realidade Contemporânea**, v. 11, n. 32, 2014. DOI: <https://doi.org/10.12957/rep.2013.10166>

CAMELO, Silvia Helena Henriques; ANGERAMI, Emília Luigia Saporiti. Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. **Ciência, Cuidado e Saúde**, v. 7, n. 2, p. 234–240, 2008. DOI: <https://doi.org/10.4025/ciencucuidsaude.v7i2.5010>.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Propriedades psicométricas do Maslach Burnout Inventory em uma amostra multifuncional. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 24, n. 3, p. 325–332, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2007000300004>.

CINGÖ, F.; AKDOĞAN, A. The role of organizational citizenship behavior in organizational effectiveness. **Journal of Business Research**, Amsterdã, v. 101, p. 390–398, 2019.

DAVENPORT, T. H.; PRUSAK, L. **Conhecimento empresarial: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.





DUTRA, J. S. **Gestão do capital humano: conceitos, processos e ferramentas.** São Paulo: Atlas, 2017.

EISENBERGER, R.; HUNTINGTON, R.; HUTCHISON, S.; SOWA, D. Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, v. 71, n. 3, p. 500–507, 1986. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>.

ESTEVAM, I. D. et al. Comportamento organizacional positivo e prevenção do sofrimento psíquico: suporte organizacional e engajamento como fatores protetivos do transtorno emocional. **RECIMA21**, v. 7, n. 3, e737394, 2026. DOI: <https://doi.org/10.47820/recima21.v7i3.7394>

FAUL, F.; ERDFELDER, E.; LANG, A. G.; BUCHNER, A. G*Power 3: a flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, v. 39, n. 2, p. 175–191, 2007. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.3758/BF03193146>. Acesso em: 28 mar. 2026.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores.** Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

FIDELIS, A. C. F. et al. Motivação, engajamento no ambiente de trabalho e percepção da saúde geral. **Revista Tópicos**, v. 4, n. 31, p. 1–30, 2026. DOI: <https://doi.org/10.70773/revistatopicos/774786761>

FIDELIS, A. C. F.; FONSECA, M. D. A.; FORMIGA, N. S. Percepção do suporte organizacional, qualidade de vida e saúde mental. **Aurum Revista Multidisciplinar**, v. 1, n. 9, p. 523–542, 2025. DOI: <https://doi.org/10.63330/armv1n9-042>

FLEURY, L. F. O. et al. Escala de percepção de suporte organizacional: evidência da estrutura fatorial em trabalhadores brasileiros. **Psicologia em Pesquisa**, v. 11, n. 1, p. 1–2, 2017. DOI: <https://doi.org/10.24879/201700110010033>

FONSECA, A. F. **O processo histórico do trabalho em saúde.** Rio de Janeiro: EPSJV/Fiocruz, 2007.

FORMIGA, N. S., RODRIGUE, L. P. et al. Efeitos do capital psicológico e relações interpessoais como preditores da saúde geral. **Journal of Interdisciplinary Lifestyle Studies**, v. 13, e2026, 2025. DOI: <https://doi.org/10.19141/2237-3756.lifestyle.v13.n00.pe2026>





FORMIGA, N. S. et al. Factorial invariance, sensitivity and differences of the measure of anxiety, stress and depression in Brazilian workers. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 7, e26910715572, 2021. DOI: <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i7.15572>

FORMIGA, N. S., FRANCO, J. B. M. et al. Correlatos, diferenças e prevalências entre suporte organizacional, capital psicológico positivo e transtorno emocional comum. **Journal of Interdisciplinary Lifestyle Studies**, v. 14, e02072, 2026. DOI: <https://doi.org/10.19141/jils.v14lifestyle.2072>

FORMIGA, N. S., OLIVEIRA, E. S., et al. A saúde geral em trabalhadores em organizações públicas e privadas em Natal-RN: um estudo correlacional entre suporte organizacional e bem-estar psicológico. **Aurum Revista Multidisciplinar**, v. 1, n. 6, p. 17–40, 2025. DOI: <https://doi.org/10.63330/armv1n6-002>

FORMIGA, N. S.; ESTEVAM, I. D.; COSTA, A. L. G. M. Bem-estar subjetivo, capital psicológico positivo no trabalho e transtorno emocional comum em trabalhadores pós-isolamento social. **Revista Uniaraguaia**, v. 20, p. 24–47, 2025.

FORMIGA, N. S.; FREIRE, B. G. O.; FERNANDES, A. Evidência de construção, invariância fatorial e validade convergente da escala de capital social organizacional em trabalhadores brasileiros. **Eureka**, v. 16, n. 1, p. 34–59, 2019.

FORMIGA, N. S.; PAULA, N. H. M. M.; SILVA, A. K. L. Suporte organizacional e danos relacionados ao trabalho. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 12, n. 2, p. 280–302, 2022. DOI: <https://doi.org/10.23925/recape.v12i2.50236>

FORMIGA, N. S.; SOUZA, I. M. **A saúde laboral em trabalhadores administradores: uma explicação interacional entre variáveis macro, meso e micro-organizacionais**. Saarbrücken: Novas Edições Acadêmicas, 2019.

FREITAS, L. M., Fidelis, A. C. F. et al. Os efeitos da qualidade de vida e satisfação com o trabalho no transtorno emocional comum em diferentes cargas horárias de servidores públicos no estado do Ceará. **Aurum Revista Multidisciplinar**, v. 1, n. 9, p. 437–463, 2025. DOI: <https://doi.org/10.63330/armv1n9-038>.

GALVÃO-COELHO, N. L.; SILVA, H. P. A.; SOUSA, M. B. C. Resposta ao estresse: resiliência e vulnerabilidade. **Estudos de Psicologia**, v. 20, n. 2, p. 72–81, 2015. DOI: <https://doi.org/10.5935/1678-4669.20150009>





GARCIA HERMOSILLA, J. L. et al. Fatores associados à incidência dos acidentes de trabalho. **Revista Brasileira Multidisciplinar**, v. 22, n. 3, p. 11–26, 2019. DOI: <https://doi.org/10.25061/2527-2675/ReBraM/2019.v22i3.924>

GONÇALVES, S. B. B.; SAKAE, T. M.; MAGAJEWSKI, F. L. Prevalence and factors associated with work accidents. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 16, n. 1, p. 26–35, 2018. DOI: <https://doi.org/10.5327/Z1679443520180086>

GOUVEIA, V. V. et al. Questionário de saúde geral (QSG-12). **Cadernos de Saúde Pública**, v. 28, n. 2, p. 375–384, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2012000200016>

JESUS, S. A. et al. O impacto do estresse ocupacional na saúde mental do profissional enfermeiro. **Brazilian Journal of Biological Sciences**, v. 11, n. 25, e60, 2024. DOI: <https://doi.org/10.21472/bjbs.v11n25-016>

LASTRES, H. M. M. et al. Desafios e oportunidades da era do conhecimento. **São Paulo em Perspectiva**, v. 16, n. 3, p. 60–66, 2002. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-88392002000300009>.

LASTRES, H. M. M.; ALBAGLI, S. **Informação e globalização na era do conhecimento**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

LEITE E SILVA, Sara Nóbrega. Qualidade de vida e danos relacionados ao trabalho: um estudo com servidores da justiça federal de Juazeiro do Norte-CE. 2025. Dissertação (Mestrado em Psicologia Organizacional e do Trabalho) – Universidade Potiguar, Natal, 2025.

LIMA, A. I. O., SABÓIA, L. B. A. et al. Mensurando o estresse no trabalho: evidências de validade de uma escala aplicada a trabalhadores da justiça e outros setores profissionais. **Revista Tópicos**, v. 4, n. 31, p. 1–28, 2026. DOI: <https://doi.org/10.70773/revistatopicos/773726851>.

LIMA, L. A. O. et al. Estresse ocupacional e as implicações para a saúde mental de profissionais da saúde: uma revisão sistemática. **Contribuciones a las Ciencias Sociales**, v. 17, n. 1, p. 5553–5569, 2024. DOI: <https://doi.org/10.55905/revconv.17n.1-332>.

LIRA, Paulo Victor Rodrigues de Azevedo et al. Sofrimento psíquico, intensificação do trabalho e desgaste mental: o trabalho em call centers. **Saúde em Debate**, v. 49, n. spe2, e10502, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1590/2358-28982025E210502P>.





MOREIRA, Mikelle David; SILVA, Luciana de Araújo Mendes. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho (resenha). **Psicologia e Saúde em Debate**, v. 5, n. 2, p. 140–144, 2019. DOI: <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V5N2A11>.

MOURA, L. et al. As repercussões do estresse ocupacional na saúde de trabalhadores que atuam em instituições de longa permanência. **Escola Anna Nery**, v. 29, e20250079, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2025-0079pt>.

NAVARRO, Vera Lucia; PADILHA, Valquíria. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. spe, p. 14–20, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400004>.

NETO, A. D. S. Trabalho, saúde e jornada laboral: análise dos efeitos da qualidade de vida e satisfação com o trabalho no transtorno emocional leve em diferentes cargas horárias de servidores públicos no estado do Ceará. 2021. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia, Universidade Potiguar, Natal, 2021.

NOGUEIRA, A. P. S.; OLIVEIRA, Á. de F. Impacto da percepção de suporte organizacional no bem-estar. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 42, e238418, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003238418>

OPAS. **OMS/OIT: quase 2 milhões de pessoas morrem por causas relacionadas ao trabalho a cada ano**. 2021. Disponível em: <https://www.paho.org>. Acesso em: 20 jan. 2026.

ORGAN, D. W. **Comportamento de cidadania organizacional: a síndrome do bom soldado**. Lexington: Lexington Books, 1988.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO). 1946 (atualizada em 2018).

PASQUALI, L.; GOUVEIA, V. V.; ANDRIOLA, W. B.; MIRANDA, F. J.; RAMOS, A. L. M. Questionário de Saúde Geral de Goldberg (QSG): adaptação brasileira. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 10, n. 3, p. 421–438, 1994.

PRADO, C. Estresse ocupacional: causas e consequências. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 14, p. 285–289, 2016. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/122>

RIOS, M. A. et al. Fatores associados a acidentes de trabalho no comércio informal. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 31, n. 6, p. 1199–1212, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00101014>





ROCHA, S. H.; BUSSINGUER, E. C. A. A invisibilidade das doenças mentais ocupacionais no mundo contemporâneo do trabalho. **Pensar: Revista de Ciências Jurídicas**, v. 21, n. 3, p. 1104–1122, 2017. Disponível em: https://periodicos.unifor.br/rpen/article/view/4470/pdf_1. Acesso em: 22 mar. 2026. DOI: <https://doi.org/10.5020/2317-2150.2016.v21n3p1104>.

RODRIGUES, A. K., ARMILIATO, M. J. et al. Dispositivos vestíveis para monitoramento do estresse. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas**, v. 18, n. 1, p. 60–68, 2022. DOI: <https://doi.org/10.5935/1808-5687.20220007>

RODRIGUES, A. K. et al. Dispositivos vestíveis para monitoramento psicofisiológico do estresse: uma revisão narrativa. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas**, v. 18, n. 1, p. 60–68, 2022. DOI: <https://doi.org/10.5935/1808-5687.20220007>.

ROSADO, I. V. M.; RUSSO, G. H. A.; MAIA, E. M. C. Produzir saúde suscita adoecimento? As contradições do trabalho em hospitais públicos de urgência e emergência. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n. 10, p. 3021–3032, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-812320152010.13202014>.

SILVA, C. C. et al. Suporte organizacional e saúde no trabalho remoto/híbrido. **Revista Uniaraguaia**, v. 20, n. 2, p. 71–86, 2025. Disponível em: <https://uniaraguaia.edu.br>

SILVA, C. O.; RAMMINGER, Tatiana. O trabalho como operador de saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 19, n. 12, p. 4751–4758, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-812320141912.15212013>.

SIQUEIRA, M. M. M. Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: análise de um modelo pós-cognitivo. 1995. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 1995.

TAMAYO, M. R.; TRÓCCOLI, B. T. Exaustão emocional e suporte organizacional. **Estudos de Psicologia**, v. 7, n. 1, p. 37–46, 2002. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2002000100005>

TANAKA, R. A. A relação entre resiliência e inteligência emocional: um estudo sobre a influência da regulação emocional na capacidade de lidar com estresse e adversidade. **Revista Tópicos**, v. 3, n. 19, p. 1–10, 2025. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15055418>.



REVISTA OWL (*OWL Journal*)

www.revistaowl.com.br – ISSN: 2965-2634



TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. spe, p. 38–46, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>.

TOMASI, M.; RISSI, V.; PAULI, J. Influência do suporte organizacional nas vivências de prazer e sofrimento. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 3, p. 1072–1079, 2020. DOI: <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.18253>

Recebido em: 03/04/2026

Aprovado em: 16/04/2026

Publicado em: 02/05/2026

Revista *OWL Journal*, Campina Grande - PB, v.4 n.5 (2026) - ISSN 2965-2634

A Revista *OWL Journal* está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição (CC BY)

