

**RETOMADA DO TRABALHO  
COM SAÚDE  
OCUPACIONAL: O PAPEL  
DO SUPORTE  
ORGANIZACIONAL E  
QUALIDADE DE VIDA DOS  
TRABALHADORES NOS  
DANOS OCUPACIONAIS NO  
CONTEXTO DE TRABALHO**

**RETURN TO WORK WITH OCCUPATIONAL HEALTH: THE ROLE OF  
ORGANIZATIONAL SUPPORT AND WORKERS' QUALITY OF LIFE IN  
OCCUPATIONAL HARM IN THE WORK CONTEXT**

Ciências Sociais Aplicadas • 22/03/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/774228835](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/774228835)

---

Nilton Soares Formiga<sup>1</sup>

Marcílio Pereira de Lima<sup>2</sup>

Cleber Medeiros de Lucena<sup>3</sup>

Andrea Cristina Fermiano Fidelis<sup>4</sup>

Clédissa Ramone Fernandes de Oliveira Gurgel<sup>5</sup>

Renata Rosalina da Silva<sup>6</sup>

---

## RESUMO

A temática da saúde no ambiente organizacional tem adquirido crescente relevância nas últimas décadas, especialmente no que se refere à sua relação com a qualidade de vida dos trabalhadores e seus impactos sobre a satisfação, o desempenho e a produtividade laboral. Nesse contexto, torna-se fundamental que as organizações compreendam o perfil e as necessidades de seus colaboradores, desenvolvendo estratégias voltadas ao diagnóstico, à prevenção e à promoção da saúde física e mental no trabalho. Assim, o presente estudo teve como objetivo analisar a relação entre a percepção de suporte organizacional, a qualidade de vida psicológica e comportamental e os danos relacionados ao trabalho. A investigação insere-se no campo da replicabilidade científica, cujo princípio central consiste na transparência e na verificação de resultados previamente encontrados, contribuindo para o fortalecimento das inferências causais sobre os fenômenos investigados. 200 trabalhadores vinculados a organizações públicas e privadas do estado do Rio Grande do Norte, todos em atividade em seus respectivos setores de trabalho, responderam às Escalas de Percepção de Suporte Organizacional, Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho, Qualidade de Vida Psicológica e Comportamental e questionário sociodemográfico, aplicados por meio da plataforma Google Forms. As análises estatísticas indicaram padrões de associação consistentes com achados prévios da literatura, inclusive aqueles produzidos antes do período de isolamento social. Observou-se uma relação positiva entre a percepção de suporte organizacional e a qualidade de vida psicológica e comportamental, ao passo que ambas se associaram negativamente com os danos relacionados ao trabalho, reforçando o papel protetivo do suporte organizacional na promoção do bem-estar e na redução de prejuízos associados às condições laborais.

**Palavras-chave:** Suporte organizacional, qualidade de vida, danos relacionados ao trabalho, saúde do trabalhador.

## **ABSTRACT**

The topic of health in the organizational environment has gained increasing relevance in recent decades, particularly regarding its relationship with workers' quality of life and its impacts on job satisfaction, performance, and productivity. In this context, it is essential for organizations to understand the profile and needs of their employees, developing strategies aimed at the diagnosis, prevention, and promotion of physical and mental health in the workplace. Thus, the present study aimed to analyze the relationship between perceived organizational support, psychological and behavioral quality of life, and work-related damages. This research is situated within the field of scientific replicability, whose central principle is the transparency and verification of previously reported findings, contributing to the strengthening of causal inferences about the phenomena under investigation. A total of 200 workers from public and private organizations in the state of Rio Grande do Norte, Brazil, all actively engaged in their respective work sectors, participated in the study. They responded to the Perceived Organizational Support Scale, the Work-Related Damage Assessment Scale, the Psychological and Behavioral Quality of Life Scale, and a sociodemographic questionnaire, administered through the Google Forms platform. The statistical analyses indicated patterns of association consistent with previous findings in the literature, including those produced before the period of social isolation. A positive relationship was observed between perceived organizational support and psychological and behavioral quality of life, while both variables were negatively associated with work-related damages, reinforcing the protective role of organizational

support in promoting well-being and reducing negative outcomes related to working conditions.

**Keywords:** Organizational support, quality of life, work-related harm, worker health

## INTRODUÇÃO

O trabalho ocupa uma posição central nas sociedades contemporâneas, sendo um elemento estruturante nas dimensões política, econômica e cultural. Sua relevância extrapola a mera produção de bens e serviços, sendo também um instrumento de socialização, acesso ao consumo, garantia de direitos e cidadania, o que, em última instância, define a posição social dos indivíduos. Além disso, tem sido considerado como um possível meio de enfrentamento de problemas socioambientais. Estas condições foram historicamente construídas mediante processos de luta e resistência em prol da dignidade do trabalhador, reafirmando o trabalho como um valor humano e universal (Paula *et al.*, 2021; Satuf & Neves, 2021).

Como apontam Antunes (2000), bem como, Oliveira, Paula *et al.* (2021) e Pereira, Paiva e Irigaray (2024), o trabalho apresenta uma natureza ambivalente. De um lado, é fonte de realização, sentido e pertencimento; de outro, pode ser um potente vetor de sofrimento, alienação e desgaste físico e psíquico. Sob condições desfavoráveis, o trabalho torna-se um fator de risco, contribuindo para o desenvolvimento de enfermidades diversas.

No contexto brasileiro, as relações entre trabalho e saúde refletem a heterogeneidade do mercado de trabalho, com distintos níveis de tecnologia, organização produtiva e formas contratuais. Essas

características, aliadas às transformações político-econômicas recentes, têm intensificado o ritmo laboral, precarizado vínculos e exposto os trabalhadores a novos e antigos riscos à saúde (Franco, Druck & Seligmann-Silva, 2010; Navarro, 2018; Duarte et al., 2020; Lima, 2022; Abreu, 2024).

A precarização manifesta-se através da desregulamentação, perda de direitos e aumento da informalidade, resultando em sobrecarga de trabalho, acúmulo de funções, maior exposição a agentes nocivos e o agravamento de doenças ocupacionais, como Lesões por Esforços Repetitivos (LER), Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), estresse e fadiga (Dias *et al.*, 2001; Antunes & Praun, 2015; Ministério da Saúde, 2019; Paula *et al.*, 2021; Estevam *et al.*, 2022).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em parceria com o Ministério da Saúde do Brasil, tem revisado e atualizado a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), incluindo patologias associadas a fatores físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais (MS, 2023; Vieira & Santos, 2024; Franco, Castro, Manzi, Safatle & Afshar, 2021; Silva Junior & Fischer, 2014). Segundo dados globais de 2021, aproximadamente 81% das mortes relacionadas ao trabalho foram atribuídas a doenças ocupacionais, como Doença Pulmonar Obstrutiva Crônica, Acidente Vascular Cerebral e Doença Isquêmica do Coração (OPAS, 2021; Oliveira, Brant *et al.*, 2022, 2024).

No campo da saúde mental, destacam-se os transtornos de ansiedade e depressão, os quais foram intensificados pela pandemia da Covid-19. Esse evento global agravou o isolamento social, alterou rotinas e provocou perdas significativas, afetando tanto os trabalhadores quanto a capacidade de notificação de casos no Brasil,

o que dificulta ações de prevenção e promoção com vistas a melhor estrutura e funcionalidade na qualidade de vida do trabalhador (Faro et al., 2020; Estevam et al., 2022; Estevam et al., 2024; Formiga & Franco, 2024).

A qualidade de vida no trabalho constitui um aspecto central para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, pois envolve diferentes dimensões da experiência humana, incluindo fatores pessoais, sociais e ambientais que influenciam o cotidiano laboral (Lourenção, 2011). Trata-se de um construto relacionado às condições subjetivas que moldam a forma como os indivíduos percebem e vivenciam suas atividades profissionais, sendo influenciado por elementos como bem-estar, valores, crenças e contextos socioculturais (Hipólito, Masson, Monteiro & Gutierrez, 2017; Soares et al., 2019; Epara et al., 2025).

Essa condição exerce impacto direto no processo saúde-doença, podendo gerar maior satisfação ou insatisfação no trabalho, dependendo da maneira como o trabalhador interpreta e enfrenta as demandas de seu ambiente profissional. Assim, a qualidade de vida relaciona-se à percepção de equilíbrio e satisfação nas relações sociais, familiares e ocupacionais, refletindo no engajamento e no desempenho laboral (Soares et al., 2019; Lourenção, 2011; Freitas et al., 2025; Fidelis, Fonseca & Formiga, 2025).

No plano normativo, a Constituição Federal de 1988 reconhece a qualidade de vida como um direito fundamental associado à garantia de um ambiente saudável e equilibrado, responsabilidade compartilhada entre o poder público e a sociedade (Brasil, 2016; Diniz, 2024). No contexto organizacional, esse conceito também está diretamente ligado às percepções que os trabalhadores constroem

sobre suas condições de trabalho, influenciando sua motivação, saúde e permanência nas organizações (Sampaio, 2012; Dantas et al., 2023).

Nesse cenário multifatorial, diversos determinantes sociais, econômicos e tecnológicos influenciam diretamente a saúde dos trabalhadores, sendo que eventos pandêmicos se tornaram elementos centrais na discussão sobre os danos associados ao trabalho (Brasil, 2018; Paula et al., 2021). Tal panorama está alinhado com o princípio da Organização Mundial da Saúde, que compreende saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença (WHO/OMS, 2020; WHO/OMS, 2021).

Paula *et al.* (2021) observam que, a partir da declaração da pandemia em março de 2020, iniciou-se um novo marco histórico nas relações entre trabalho e saúde (WHO, 2020; Van Druten *et al.*, 2023; Schramme, 2023). Apesar de ser um estudo anterior à pandemia, Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014; Gondim, Borges-Andrade & Bastos, 2010; Silva, 2016) já alertavam para a necessidade de reestruturação das relações entre trabalhadores, organizações e processos laborais, especialmente frente a riscos biológicos ainda pouco compreendidos (Lasta *et al.*, 2021; Missias-Moreira *et al.*, 2021).

Mas, existem outros problemas que chamam atenção para verificar a relação trabalho-saúde; destaca-se o avanço tecnológico e intensificação do trabalho e a persistência de formas de exploração física e psíquica, mesmo diante do progresso científico (Navarro & Padilha, 2007). Mendes (2010; Miranda et al., 2016; Tomé & Formiga, 2021a), já alertava para tal situação; para o autor, a rápida transformação no Brasil tem impulsionado o surgimento de doenças

não infecciosas com origem incerta, frequentemente relacionadas à reestruturação produtiva e ao envelhecimento populacional.

A organização e o tempo de trabalho impactam diretamente a vida pessoal, os vínculos familiares e os relacionamentos interpessoais (Goulart *et al.*, 2013; Oliveira, Paula *et al.*, 2021; Tomé & Formiga, 2021b). Condições como sobrecarga osteomuscular vêm sendo relatadas desde a Revolução Industrial, e sua regulamentação no Brasil só começou a ganhar força a partir de 2003 (Brasil, 2003; Oliveira, 2003; Lourenço & Bertani, 2010; Moraes & Bastos, 2017; Fonseca *et al.*, 2021).

O aumento no número de diagnósticos de doenças crônicas relacionadas ao trabalho revela uma crise sistêmica nos modelos de atenção à saúde pública e laboral (Merlo & Lapis, 2007; Soares *et al.*, 2019). Conhecer o perfil dos trabalhadores acometidos por essas enfermidades é essencial para nortear políticas de diagnóstico precoce, prevenção e reabilitação, visando minimizar exposições a riscos, reduzir novos casos e facilitar o retorno à vida cotidiana e laboral (Borges, Guimarães & Silva, 2013; Oliveira, Paula *et al.*, 2021).

Entre essas doenças, destacam-se os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), os quais possuem etiologia multifatorial e complexa. Envolvem lesões em músculos, tendões, nervos e fáscias, sendo caracterizados por sintomas como dor, fadiga, parestesia e sensação de peso, que surgem de forma insidiosa. Embora afetem com mais frequência os membros superiores, também podem comprometer os membros inferiores (Brasil, 2003; Oliveira, Paula *et al.*, 2021).

Associado a esses quadros, o estresse crônico é um fator que afeta negativamente a saúde mental e física dos trabalhadores, repercutindo em sua qualidade de vida e satisfação no trabalho. Estudos indicam que indivíduos acometidos por DORT frequentemente desenvolvem percepções negativas acerca da própria saúde, o que agrava o sofrimento subjetivo e impacta o desempenho ocupacional (Carlotto & Câmara, 2007).

Sob essa ótica, os DORTs representam um desafio global à saúde pública e à gestão organizacional, uma vez que os obstáculos diagnósticos dificultam a associação direta entre a doença e a trajetória profissional do trabalhador. Tal lacuna resulta em subnotificação e ausência de medidas preventivas, com conseqüente redução da qualidade de vida e da capacidade funcional (Caetano *et al.*, 2012; Viegas & Almeida, 2016; Paula *et al.*, 2021).

Nos últimos anos, as pesquisas sobre organização do trabalho e os fatores psicossociais a ele associados têm ganhado destaque, sobretudo devido à implementação de novos modelos produtivos e avanços tecnológicos. Essas transformações, embora voltadas à eficiência e competitividade, têm contribuído para o aumento de adoecimentos relacionados ao trabalho, inclusive os DORT (Silva *et al.*, 2013; Oliveira, Paula *et al.*, 2021).

Adicionalmente, trabalhadores afetados por doenças crônicas laborais frequentemente enfrentam situações de marginalização, discriminação, cobranças excessivas por produtividade e humilhações, perpetuando um ciclo de sofrimento psíquico no ambiente organizacional (Silva, Oliveira & Zambroni-de-Souza, 2011; Tomé & Formiga, 2021a). Em certos contextos, os trabalhadores

internalizam o adoecimento como um sinal de esforço e comprometimento, encarando sintomas de estresse ou dor física como parte natural do processo de trabalho.

De acordo com a ABERGO (2007), para alcançarem todos os pormenores dessa intervenção nas organizações de trabalho, os ergonomistas necessitam realizar uma abordagem holística de todo o campo de atuação da disciplina, em seus aspectos físicos, cognitivos, sociais, organizacionais e ambientais. De modo geral, as competências de especialização da ergonomia são: ergonomia Física – relacionada com as características da anatomia humana, antropometria, fisiologia e biomecânica em relação à atividade física. ergonomia Cognitiva – concerne aos processos mentais, como: percepção, memória, raciocínio e resposta motora; e ergonomia Organizacional – relaciona-se com a otimização dos sistemas sociotécnicos, abrangendo suas estruturas organizacionais, políticas e de processos.

Com isso, um quadro de agravamento à saúde laboral, contribui para um menor bem-estar psicológico e o maior sintoma depressivo, ansioso e relacionado ao estresse, afetando não apenas os trabalhadores diretamente, mas também a dinâmica organizacional como um todo (Asmundson & Taylor, 2020; Carvalho *et al.*, 2020; Wang *et al.*, 2020; Estevam, Formiga & Gibson, 2024). Estudos de Formiga *et al.* (2020) e Formiga, Pereira e Estevam (2019) demonstram que organizações que investem em suporte organizacional efetivo são mais capazes de construir e manter ambientes de trabalho saudáveis, colaborativos e produtivos.

Nesse sentido, a percepção do suporte organizacional por parte dos trabalhadores mostra-se como um elemento mediador

relevante na promoção da saúde, qualidade de vida e no fortalecimento das relações interpessoais e profissionais no ambiente de trabalho, capaz de inibir e/ou amenizar os dados relacionados ao trabalho.

O suporte organizacional pode ser compreendido como a percepção generalizada dos trabalhadores de que suas contribuições são valorizadas e que seu bem-estar é uma preocupação da organização (Byrne & Hochwarter, 2008). Essa percepção implica em uma relação de reciprocidade, na qual a organização assume obrigações legais, morais e financeiras em relação aos seus colaboradores, o que, por sua vez, tende a gerar maior comprometimento, engajamento e desempenho por parte dos trabalhadores (Chong, White & Prybutok, 2001; Formiga & Souza, 2014).

De acordo com Rhoades e Eisenberger (2001), o conceito de suporte organizacional é construído a partir da tendência dos trabalhadores em atribuírem características humanas às organizações, desenvolvendo vínculos afetivos com elas. A percepção de suporte cria uma sensação de obrigação moral por parte do trabalhador de contribuir com os objetivos institucionais, reforçando o comprometimento afetivo.

Nesse contexto, o suporte organizacional assume uma função estrutural e simbólica, representando a reciprocidade entre o trabalhador e a organização (Oliveira-Castro, Pilati & Borges-Andrade, 1999; Paschoal, 2008; Paschoal, Torres, & Porto, 2010). Assim, o conceito de Teoria do Suporte Organizacional (TSO) fundamenta-se na percepção de que a organização reconhece e valida as

necessidades, expectativas e desejos dos seus colaboradores (Leal, 2014; Oliveira, Paula et al., 2021).

A Teoria da Reciprocidade, conforme proposta por Siqueira (2005), sustenta que as relações sociais no ambiente de trabalho devem ser pautadas em princípios morais universais, que implicam a obrigação de retribuir os benefícios recebidos. Quando o trabalhador percebe ausência de suporte, tende a reduzir seu comprometimento com a organização (Dabos & Rousseau, 2004).

Com base nessa perspectiva, a Percepção de Suporte Organizacional (PSO) é fortemente influenciada pelas experiências vivenciadas no contexto laboral, sendo moldada pelas expectativas, interações e vínculos estabelecidos entre os indivíduos e a instituição (Eisenberger et al., 2001; Andrade et al., 2013). Rhoades e Eisenberger (2002), por meio de uma meta-análise, identificaram três fatores fundamentais que antecedem a PSO: Recompensas e condições de trabalho; Apoio dos supervisores; Justiça nos procedimentos organizacionais.

Os estudos de Coelho et al. (2016) e Abbad *et al.* (1999) e recentemente, Estevam, Formiga e Gibson (2024), indicam que fatores como o suporte de líderes, disponibilidade de instrumentos e o reconhecimento institucional influenciam diretamente a qualidade do desempenho e o fortalecimento de competências. Franco *et al.* (2021), Vieira, Vieira et al. (2021), Farias (2022) e Sena *et al.*, 2024) defendem a importância de metodologias instrucionais que favoreçam a transferência de conhecimento e a aprendizagem significativa no contexto laboral, valorizando os elementos que facilitam essa interação.

Assim, o suporte organizacional tem implicações diretas sobre os comportamentos e atitudes dos trabalhadores, afetando tanto a saúde mental quanto o desempenho organizacional (Leal, 2014). De acordo com Jawhar e Hammasi (2006) o suporte organizacional é construído a partir da multiplicidade de interações entre empregador e empregado, sendo, portanto, resultado de experiências, expectativas e relações interpessoais compartilhadas (Paschoal, 2008).

Fonseca, Fidelis, Formiga, Santos e Barros (2025), em sua pesquisa com trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) do município de Assú, estado do Rio Grande do Norte, observaram que o suporte organizacional representa aspectos positivos e significativos entre domínio físico e domínio mental, na sua relação com a qualidade de vida, ou seja, quanto maior o suporte organizacional, melhor a qualidade de vida. Neste sentido, o ambiente de trabalho no qual estão inseridos atende suas necessidades e que elas são validadas pela organização a qual faz parte. Diante disto, o suporte organizacional ainda desempenha um fator que auxilia na manutenção da saúde mental e física. Os dados sugerem que, quando a chefia compreende que o trabalhador necessita ser percebido em sua totalidade, ele não é um ser isolado socialmente, mas tem um ambiente de trabalho com estruturação positiva, por mais que o contexto de trabalho demande lidar com situações referentes ao sofrimento, dor e até mesmo a própria ineficiência do setor público.

A relevância dessa temática tem ganhado destaque frente ao crescimento de casos de estresse ocupacional e adoecimento relacionado ao trabalho. Estudos voltados à avaliação do suporte percebido podem contribuir significativamente para o equilíbrio

entre organização e trabalhador, promovendo o bem-estar mútuo e viabilizando intervenções estratégicas no ambiente laboral (Souza *et al.*, 2015; Formiga, Estevam & Costa, 2025).

Diante destas concepções teóricas, tem como foco de uma direção empírica os achados de Oliveira, Paula *et al.* (2021); os autores avaliaram a relação entre suporte organizacional, qualidade de vida e danos relacionados ao trabalho no período antes da covid-19, tendo observado que os construtos QV, SO e DRT no contexto da saúde do empregado brasileiro da área da psicologia e de fisioterapia, tiveram uma influência entre eles; por um lado, QV e SO influenciaram-se positivamente; por outro lado, ambas influenciaram negativamente, o DRT. Com isso, o questionamento central é quanto a replicação destas variáveis após a passagem do contexto de pandemia.

A importância de replicação de estudos desempenha um papel fundamental na consolidação do conhecimento científico. Em termos gerais, replicar um estudo significa reproduzir sua metodologia e procedimentos, total ou parcialmente, com o objetivo de verificar a consistência, a confiabilidade e a validade dos achados originais (Ioannidis, 2005; Popper, 2007; Schmidt, 2009; Maxwell & Howard, 2015). Trata-se, portanto, de uma prática essencial para assegurar que os resultados obtidos em uma pesquisa não foram fruto do acaso, de viés metodológico, ou de condições específicas de tempo, espaço e amostra.

No campo das ciências humanas e sociais aplicadas, como a Psicologia Organizacional e a Administração, a replicação adquire um sentido ainda mais significativo. Isso ocorre porque os fenômenos investigados — como motivação, satisfação no trabalho,

percepção de suporte organizacional e qualidade de vida — são profundamente influenciados por variáveis contextuais, culturais e institucionais. Desse modo, a replicação em contextos distintos (como diferentes setores econômicos, regiões geográficas ou culturas organizacionais) permite verificar a generalismo dos resultados, contribuindo para o amadurecimento teórico e prático das proposições investigadas (Maxwell & Howard, 2015; Munafò, et al. 2017).

## **MÉTODO**

### **Amostra**

Tratou-se de uma pesquisa quantitativa, do tipo descritivo, exploratório e correlacional, envolvendo profissionais em distintas funções e organizações no Estado do Rio Grande do Norte. A amostra referente foi avaliada através do pacote estatístico G Power 3.1, software, o qual é utilizado para calcular o poder estatístico relacionando o 'n' necessário para a pesquisa e tipo de cálculo a ser realizado (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007).

A coleta de dados foi realizada com base na disponibilidade e interesse do respondente em participar da pesquisa; todavia se considerou uma probabilidade de 95% ( $p < 0,05$ ), magnitude do efeito amostral ( $r \geq 0,50$ ) e um padrão de poder hipotético ( $\pi \geq 0,80$ ) e a partir desses critérios, uma amostra com 200 trabalhadores, homens e mulheres, em distintas profissões e com mais de um ano de formação foram suficientes (esta amostra apresentou os seguintes indicadores:  $t \geq 1,98$ ;  $\pi \geq 0,94$ ;  $p < 0,05$ ) para a a realização da pesquisa.

Quanto ao critério de inclusão considerou-se: ser funcionário de organização pública e/ou privada ou ambas, ativo no seu setor de trabalho (seja prestador de serviço, CLT ou profissional autônomo). Ao final da coleta, a amostra foi composta por 202 trabalhadores, acima de 18 anos, a maioria do sexo masculino (53%), com 51% casado, a maioria (43%) tendo curso superior, 73% funcionários do setor privado e 65% com apenas um vínculo empregatício.

## **Instrumentos**

Os sujeitos responderão aos seguintes questionários (ver anexo):

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). Esta medida tem por objetivo avaliar 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. Para mensurar o construto, o respondente deveria indicar a sua resposta, marcando com o item ao qual corresponde à sua resposta, em uma escala de sete pontos que variava de 1 = discordo totalmente a 7 = concordo totalmente.

Escada de Qualidade de Vida (EQV). Elaborado originalmente em português por Soares et al. (2019) composta por 23 itens, os quais são subdivididos em dois fatores: Psicológico (por exemplo, estou mais irritado ultimamente, Sinto intensa solidão, Sinto-me culpado pelo rumo que minha vida levou, etc.) e Comportamental (por exemplo, Minha vida está sem sentido, Quero me isolar dos amigos e familiares, Venho chorando com maior frequência, etc.). Estes revelaram indicadores de consistência interna para uma amostra de

adultos jovens. Para responder o instrumento a pessoa deveria ler cada item e indicar com que grau de concordância percebia cada item do instrumento (aspectos comportamentais e psicológicos) em suas rotinas. Isto foi feito através de uma escala tipo **Likert**, de cinco pontos, com os seguintes extremos: 1 = Discordo totalmente e 5 = Concordo totalmente.

Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT): A Escala de Avaliação dos Danos relacionados ao Trabalho foi desenvolvida por Mendes (2007). Ela é composta por 29 (vinte e nove) itens, distribuídos em três fatores: o primeiro fator, danos físicos, está relacionado com dores no corpo e distúrbios biológicos; o segundo fator, aos danos psicológicos, está relacionado com sentimentos negativos em relação a si mesmo e a vida em geral; e, por fim, o terceiro fator, danos sociais, está relacionado com isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais. Esta medida tem como objetivo a avaliação, nos últimos 06 meses, relativos aos danos provocados pelo trabalho. Trata-se de uma escala que relata situações graves relacionadas à saúde, portanto, sua análise deve ser feita de forma diferenciada. O aparecimento e repetição num nível moderado significam adoecimento. O participante deverá indicar suas respostas numa escala do tipo Likert de 07 pontos (variando da seguinte forma: 0 = nenhuma vez; 1 = uma vez; 2 = duas vezes; 3 = três vezes; 4 = quatro vezes; 5 = cinco vezes e 6 = seis ou mais vezes).

Além desse instrumento, um questionário com a caracterização sócio demográfica foi incluído (aspectos relacionados a sexo, idade, renda, especialização profissional, tempo de serviço, etc.).

## **Administração da pesquisa e análise de dados**

Para esta pesquisa, seguiram-se todos os procedimentos previstos na Resolução 466/2012 do CNS e na Resolução 016/2000 do Conselho Federal de Psicologia (CFP) para as pesquisas com seres humanos (Conselho Nacional de Saúde [CNS], 2012; Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia [ANPEPP], 2000), aprovado sob o CAAE nº 48983621.8.0000.5296; o instrumento da pesquisa foi aplicado aos trabalhadores em todas as capitais brasileiras, de forma individual, através de um formulário eletrônico hospedado no google.docs.

Os participantes eram convidados a participar de forma voluntária, anônima e privada e acessar ao questionário eletrônico, o qual foi encaminhado para o e-mail, redes sociais, etc. Foi informado aos que desejavam participar, quando acessaram o endereço da pesquisa, que a pesquisa era anônima e sigilosa, podendo desistir a qualquer momento e sem prejuízo algum para ele ou para o pesquisador.

Para aplicação do instrumento, o pesquisador (com experiência prévia na pesquisa), ficou disponível, no e-mail e telefone celular, durante todo o momento da aplicação do instrumento, condição essa que tinha como referência, esclarecer as dúvidas e possíveis incompreensões do instrumento. Um tempo médio de cinco minutos foi suficiente para a conclusão das respostas no instrumento. Em relação à análise dos dados, utilizou-se o pacote estatístico *SPSSWIN*, em sua versão 24.0, para tabular os dados e realizar as análises estatísticas descritivas e os cálculos referentes correlação de Pearson, teste t de *Student*, alfa de Cronbach e Anova.

## **RESULTADOS**

Após a finalização da coleta de dados, as respostas foram inseridas e processadas por meio do software estatístico SPSS (versão 25). Inicialmente, são apresentados os dados de caracterização sociodemográfica dos participantes, seguidos da análise descritiva dos itens, da verificação da consistência interna das medidas utilizadas e, posteriormente, das correlações entre as variáveis e os escores médios dos construtos avaliados: suporte organizacional, qualidade de vida e danos relacionados ao trabalho.

A amostra do estudo foi composta por 202 profissionais atuantes em diferentes áreas no estado do Rio Grande do Norte, sendo que 91% residiam na cidade de Natal. A faixa etária dos participantes variou entre 26 e 84 anos, com média de 46,13 anos (desvio padrão = 9,65). Do total, 53% eram mulheres e 62% relataram uma renda mensal entre três e cinco salários mínimos.

Quanto à formação profissional, 37% pertenciam à área da saúde, incluindo enfermeiros, fisioterapeutas, psicólogos, médicos, odontólogos, técnicos em enfermagem e técnicos em radiologia. As demais categorias profissionais, como advogados e militares, não ultrapassaram 5% da amostra e, por esse motivo, não foram destacadas nos resultados. Em relação ao tempo de serviço, observou-se uma variação de 1 a 47 anos, sendo que o maior percentual (34%) estava entre 5 e 10 anos de atuação. A maioria dos participantes (64%) trabalhava no período diurno e 65% estavam vinculados a instituições públicas.

Com base nas características sociodemográficas, avaliou-se a possibilidade de multicolinearidade entre as variáveis. As correlações variaram entre 0,32 e 0,71, dentro dos parâmetros estabelecidos por Tabachnick e Fidell (2001), que consideram problemáticas

correlações  $> 0,90$ . Esses resultados indicam a ausência de multicolinearidade elevada, o que contribui para a robustez dos modelos estatísticos e reduz a margem de erro.

Também foi realizada a verificação de outliers multivariados por meio do teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), adequado para amostras com mais de 100 participantes. Observou-se um resultado de  $KS = 1,12$ , com valor de  $p = 0,27$ , indicando que os dados seguem uma distribuição normal. Tal condição reforça a validade dos achados e a representatividade da amostra frente à população estudada.

Tendo sido normal o cálculo da amostra e por existirem estudos anteriores no Brasil (cf. Soares et al., 2019, sobre QV; Paula *et al.*, 2021, sobre DRT; Oliveira, Paula *et al.*, 2021, sobre as três variáveis) que comprovam a organização fatorial das escalas utilizadas; procurou-se realizar uma análise de consistência interna das escalas para o referido estudo, a qual, a partir dos achados desses autores, o resultados apresentaram uma qualidade psicométrica das medidas foi acima de 0,70, corroborando o que foi previamente observado pelos autores supracitados. Para fornecer maior robustez psicométrica às escalas utilizadas no estudo, foi aplicada a correlação intraclassa (ICC), o qual, avalia a confiabilidade ou consistência entre múltiplas medições realizadas por diferentes observadores ou instrumentos. O ICC mede o grau de concordância absoluta entre essas medições, sendo uma medida mais rigorosa de confiabilidade, pois exige semelhança tanto na tendência quanto na magnitude das avaliações (cf. Pasquali, 2011).

Com base nas análises estatísticas do ICC, na tabela 1 destacam-se os valores alfa das medidas psicológicas administradas, as quais,

consistentes e significativas. Esses resultados indicam que, na avaliação geral dos construtos, as variáveis PSorg, QV e DRT, bem como suas respectivas dimensões, foram adequadamente mensuradas, corroborando a validade teórica e empírica dos instrumentos para os participantes do estudo.

**Tabela 1:** Escores dos alfas de Cronbach ( $\alpha$ ) das escalas administradas.

Construtos/ Variáveis	Alfa de Cronbach			ICC (IC 95%)
	$\alpha_{\text{geral}}$	$\sqrt{\alpha_{\text{Item}}}$ excluído	F Friedman	
Suporte organizacional (PSOrg)	0,85*	0,79-0,90	31,59*	0,85* (0,81-0,90)
QUALIDADE DE VIDA	0,93*	0,75-0,83	39,19*	0,93* (0,85-0,95)
Comportamental	0,81*	0,79-0,86	28,67*	0,81* (0,80-0,87)
Psicológico	0,83*	0,80-0,85	31,27*	0,83* (0,81-0,89)
EADRT (Danos relacionados ao trabalho)	0,90*	0,88-0,94	31,25*	0,90* (0,88-0,93)
DRTfísico	0,83*	0,81-0,88	75,29*	0,83 (0,80-0,85)
DRTpsicológico	0,91*	0,89-0,95	23,39*	0,91* (0,90-0,93)
DRTsocial	0,85*	0,83-0,90	25,78*	0,85 (0,83-0,88)

*Notas:* PSOrg = Percepção do Suporte Organizacional; DRTfísico = Danos Físicos Relacionados ao Trabalho; DRTpsicológico = Danos Psicológicos Relacionados ao Trabalho; DRTsocial = Danos Sociais Relacionados ao Trabalho  $V\alpha$  = Variação alfa quando o item for excluído; F = Teste de Friedman; ICC = Correlação intraclasse. \*  $p < 0,001$ .

Os escores alfa também informados na tabela 1 confirmaram que as conjugações com os padrões psicométricos foram consistentes e com significância estatística. Finalmente, o Coeficiente de Correlação Intraclasse apresentados na mesma tabela, foram comparáveis aos do alfa de Cronbach, e todos os resultados se alinham à precisão das medidas. Com isso, as respostas fornecidas pelos investigados em todas as escalas, medindo os construtos sob a perspectiva teórica e empírica do estudo, produziram alfas convergentes com os que foram observados pelos autores supracitados (cf. Soares et al., 2019, sobre QV; Mendes, 2007; Paula et al., 2021, sobre DRT).

Assegurando à adequação da escala para avaliar os construtos em trabalhadores, o que permitiu confiança nos resultados obtidos; a partir destes resultados, buscou atender ao objetivo principal do estudo: verificar a relação entre o suporte organizacional, qualidade de vida e danos relacionados ao trabalho. foi realizado o cálculo da correlação de Pearson entre as variáveis, considerando inicialmente suas pontuações totais. Os resultados (ver Tabela 2) indicaram que o PSOrg se correlacionou positivamente com QV, com elas, relacionando negativamente com DRT, todas com níveis de significância de  $p < 0,01$ .

**Tabela 2:** Escores correlacionais entre suporte organizacional, Qualidade de vida e danos relacionados ao trabalho.

Variáveis	Percepção do Suporte Organizacional (PSOrg)	Qualidade de Vida (QV)	Danos relacionados ao trabalho (EADRT)
Percepção do Suporte Organizacional (PSOrg)	---		
Qualidade De Vida (QV)	0,35*	---	
Danos relacionados ao trabalho (EADRT)	-0,20*	-0,62*	---

*Notas:* \*  $p < 0,01$ .

Na tabela 3 são apresentadas as relações entre cada variável com as dimensões específicas delas; nota-se que o suporte organizacional (PSOrg) se relacionou com todas as dimensões do QV e do DRT, bem como, as dimensões destas; por um lado, PSOrg e as dimensões comportamental e psicológico da QV, relacionou-se positivamente entre elas, com estas, correlacionando, negativamente, com as dimensões dos danos físicos, sociais e psicológicos da DRT; achados estes previamente esperados.

**Tabela 3:** Escores correlacionais entre suporte organizacional, Qualidade de vida e danos relacionados ao trabalho

Construto	Fatores	PSorg	Comport	Psico
-----------	---------	-------	---------	-------

PSorg	---	---		
QV	Comport	0,25*	---	
	Psico	0,24*	0,76*	---
DRT	DRTfis	-0,32*	-0,52*	-0,48*
	DRTpsico	-0,41*	-0,71*	-0,74*
	DRTsocial	-0,29*	-0,65*	-0,68*

Notas: QV = Qualidade de Vida; DRT = Danos Relacionados ao Trabalho; DRTfis = danos Físicos Relacionados ao Trabalho; DRTpsico = Danos Psicológicos Relacionados ao Trabalho; DRTsocial = Danos Sociais Relacionados ao Trabalho. Comport = QVComportamental, Psico = QVpsicológico; \*p < 0,001.

Corroborado o objetivo central do estudo com base nas correlações, através de uma MANOVA, comparou-se a pontuação média das respostas dos participantes nas variáveis do suporte organizacional, QV e DRT. Na tabela 4, é possível observar a influência do efeito direto na distribuição dos escores médios do suporte organizacional e QV em função da DRT, os quais, apresentaram resultados significativos, respectivamente, para o alto nível de suporte organizacional e qualidade de vida.

**Tabela 4:** Escores médios do efeito direto entre os níveis suporte organizacional e qualidade de vida em função da DRT

Nível do Suporte Organizacional	Escores Médios	d.p.	Estatística		
			F	gl	p-valor
Baixo	2,00	0,10	7,71	2	0,05

Moderado	1,95	0,07		
Alto	<b>2,17</b>	0,08		
Nível da qualidade	Escores Médias	d.p.	Estatística	

⚠ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em: <https://revistatopicos.com.br/artigos/retomada-do-trabalho-com-saude-ocupacional-o-papel-do-suporte-organizacional-e-qualidade-de-vida-dos-trabalhadores-nos-danos-ocupacionais-no-contexto-de-trabalho?noblockage>

Na tabela 5, são apresentados os escores médios do efeito de interação entre as variáveis; nota-se o efeito significativo para o alto nível de suporte organizacional e baixo nível de qualidade de vida; condição que é possível destacar a importância do suporte organizacional, mas, que esta não teve uma influência destacável na QV para inibir a DRT.

**Tabela 5:** Escores médios do efeito de interação entre os níveis suporte organizacional versus qualidade de vida em função da DRT

Nível do Suporte Organizacional	Nível da qualidade de vida	Média	d.p.	Estatística	
				F	gl
Baixo	Baixo	1,25	0,08	0,59	4
	Moderado	1,25	0,14		
	Alto	1,83	0,15		
Moderado	Baixo	1,45	0,12		

⚠ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em: <https://revistatopicos.com.br/artigos/retomada-do-trabalho-com-saude-ocupacional-o-papel-do-suporte-organizacional-e-qualidade-de-vida-dos-trabalhadores-nos-danos-ocupacionais-no-contexto-de-trabalho?noblockage>

Por fim, foi comparado o escore médio dos trabalhadores de organizações públicas e privadas em relação ao suporte organizacional, qualidade de vida e dimensões (psicológica e comportamental) e danos relacionados ao trabalho. Observou que apenas no suporte organizacional houve uma maior escore para trabalhador do setor privado ( $t = -3,58$ ,  $p\text{-valor} = 0,01$ ); nos demais construtos, as diferenças não foram significativas (qualidade de vida [ $t = 1,54$ ,  $p\text{-valor} = 0,12$ ] e as dimensões (psicológica [ $t = 1,58$ ,  $p\text{-valor} = 0,10$ ] e comportamental [ $t = 1,63$ ,  $p\text{-valor} = 0,11$ ]) e danos relacionados ao trabalho [ $t = 1,31$ ,  $p\text{-valor} = 0,19$ ]).

## DISCUSSÃO

Tendo como objetivo principal investigar a relação entre suporte organizacional percebido, qualidade de vida (QV) e danos relacionados ao trabalho (EADRT) entre trabalhadores brasileiros. Tratou-se de uma replicação do estudo de Paula et al. (2020) e Oliveira, Paula et al. (2021) sobre o mesmo tema, quando em pesquisa realizada antes da pandemia de covid19. Os resultados obtidos permitiram uma série de reflexões relevantes, tanto do ponto de vista teórico quanto prático.

Inicialmente, pode-se afirmar que os instrumentos utilizados demonstraram consistência psicométrica satisfatória, conforme

evidenciado na Tabela 1, cujos alfas de Cronbach superaram os níveis recomendados, assim como o coeficiente de correlação intraclasse (ICC), previamente observados no estudo de Oliveira, Paula *et al.* (2021) e Paula *et al.* (2020). Tal robustez metodológica e empírica respalda o uso futuro desses instrumentos em novos estudos, especialmente em contextos laborais similares.

Optou-se por iniciar a discussão dos resultados a partir do objetivo secundário, devido à natureza conceitual e empírica das medidas utilizadas, pois estas, não haviam sido aplicadas de forma integrada em amostras compostas por trabalhadores acometidos clinicamente identificados com Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT). A escassez de estudos brasileiros que abordem, de forma conjunta, essas variáveis no contexto laboral reforça a relevância e originalidade da presente investigação.

Embora existam estudos prévios sobre as variáveis analisadas de forma isolada — como o de Pereira, Formiga e Estevam (2019), que exploraram o suporte organizacional em enfermeiros e Estevam *et al.* (2022) ao verificar a relação entre o suporte organizacional, capital psicológico positivo no trabalho e transtorno emocional em trabalhadores de organizações públicas e privadas durante o isolamento social devido a pandemia do SARS-CoV-2; quanto a qualidade de vida, Soares *et al.* (2019) em sujeitos adultos, residentes no Distrito Federal, avaliado com dois vetores ortogonais, com correlação positiva, representados pelos fatores: “comportamental e psicológico”; Cipriani, Formiga, Valentini e Melo (2012), com mulheres da terceira idade, participantes de um Centro de Convivência de Idosos de uma IES privada de Brasília; Fonseca, Fidelis, Formiga, Santos e Barros (2025), com trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) do município de Assú, estado do Rio

Grande do Norte —, não foram localizados trabalhos que integrassem os construtos de QV, suporte organizacional e DRT em uma única análise. Assim, os resultados aqui apresentados oferecem uma contribuição significativa para a literatura nacional.

Em relação ao objetivo central, observou-se que o suporte organizacional correlacionou diretamente com a qualidade de vida global e seus domínios (QVcomportamental e QVpsicológico). Isso indica que ambientes organizacionais que valorizam e apoiam seus colaboradores tendem a promover bem-estar psicológico e emocional, capaz de promover, neste contexto, a qualidade de vida.

Essa constatação é coerente com os estudos de Siqueira (1995) e Bizzi (2013), que destacam o impacto positivo do suporte organizacional no bem-estar e no comprometimento afetivo dos trabalhadores. Tais efeitos também estão relacionados a outros construtos psicológicos no trabalho, como engajamento e espiritualidade (Formiga *et al.*, 2019; Pereira, Formiga & Estevam, 2019; Estevam *et al.*, 2022).

Neste sentido, Pauli, Cerutti e Andrêis (2018) reforçam essa perspectiva ao mostrarem que o suporte atua como mediador entre cidadania organizacional e bem-estar. Bem como, Formiga, Estevam e Costa (2025), em seu estudo sobre o bem-estar subjetivo, capital psicológico positivo e transtorno emocional leve, observaram que houve uma relação positiva da dimensão do bem-estar subjetivo positivo, capital psicológico positivo e estas, negativamente, com a ansiedade, depressão e estresse. Com base nos autores supracitados, 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.

No que se refere aos danos físicos, psíquicos e sociais associados ao trabalho, os resultados indicam que o suporte organizacional exerce um papel protetivo. Ou seja, quanto maior a percepção de suporte, menores os níveis de dano. Este efeito foi mais acentuado nos domínios psíquico, seguido pelo domínio físico e social, quando se avaliou os escores correlacionais.

Estudos desenvolvidos por Cunha et al. (2019), Fonseca *et al.* (2020) e Paula *et al.* (2020) corroboram a complexidade da relação entre condições laborais e saúde dos trabalhadores. Por exemplo, os danos físicos tendem a ser mais severos em contextos com ergonomia inadequada e alta demanda física, como observado entre profissionais de enfermagem em salas de vacinação.

Também foi possível observar que a qualidade de vida influencia os danos relacionados ao trabalho, especialmente os domínios físicos e emocionais, agindo como inibidores do EADRT. Dado o caráter multidimensional e subjetivo do constructo QV (Ogata & Simurro, 2019; Oliveira, Paula *et al.* 2021), os resultados reforçam a necessidade de se analisar os domínios individualmente para melhor compreender suas interações com as demais variáveis.

Quanto ao tipo de organização, os trabalhadores do setor privado percebem maior suporte organizacional que os do setor público. Destaca-se a não existência de resultado significativo nas variáveis da qualidade de vida e do DRT, contradizendo o estudo de Oliveira, Paula *et al.* (2021). Os estudos de Shantz et al. (2016), Ceribeli e Barbosa (2019) e de Estevam, Formiga e Gibson (2024), reforçam

estes achados quando demonstraram que o suporte organizacional foi capaz de reduzir a exaustão e aumento do engajamento, contribuindo no desempenho e a permanência dos trabalhadores na organização. Para os autores o suporte organizacional influenciou muito a Saúde Geral a partir da mediação que o trabalhador faz do investimento emocional laboral (isto é, o capital psicológico positivo).

Embora o suporte organizacional seja um fator relevante para a saúde e o bem-estar no trabalho, é fundamental destacar que a responsabilidade por tais aspectos é compartilhada entre a instituição e o próprio trabalhador (Formiga et al., 2020; Formiga, Estevam & Costa, 2025). A construção de vínculos afetivos e de trocas justas entre trabalhador e organização, conforme descrito por Siqueira (2014; Oliveira, Paula *et al.* 2021; Estevam, Formiga e Gibson (2024), é essencial para promover ambientes laborais mais saudáveis e produtivos.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Em termos gerais, confirmou-se o quanto é importante a valoração do colaborador na dinâmica organizacional e, em especial, no processo de não-adoecimento laboral; o suporte organizacional atuou na direção positiva do desenvolvimento da qualidade emocional e comportamental na vida do trabalhador, destacando que não se trata da responsabilidade única da organização referente aos aspectos da saúde laboral, mas, também, do trabalhador, visto que ele tem responsabilidade de si (Formiga, Freire, Azevedo, & Faria, 2020).

A organização pode intervir através de diagnósticos e melhorias aplicadas no ambiente organizacional afim de entregar aos

trabalhadores uma qualidade de vida satisfatória e, conseqüente à essa ação, atingir melhores resultados através da redução do absenteísmo e presenteísmo devido às melhores condições de saúde do grupo de trabalhadores integrantes.

Apesar das contribuições teóricas e empíricas apresentadas, alguns limites metodológicos devem ser considerados na interpretação dos resultados, destacando os seguintes:

- o delineamento transversal da pesquisa impossibilita estabelecer relações de causalidade entre as variáveis investigadas, restringindo as conclusões ao nível associativo. Embora tenham sido observadas relações significativas entre suporte organizacional percebido, qualidade de vida e danos relacionados ao trabalho, não é possível afirmar a direção causal desses efeitos.

- no que diz respeito ao uso exclusivo de instrumentos de autorrelato, os quais, amplamente utilizados em pesquisas em Psicologia Organizacional e do Trabalho, tais medidas podem estar sujeitas a vieses cognitivos e perceptivos, como deseabilidade social ou variações no estado emocional momentâneo dos respondentes. Esse fator pode influenciar a forma como os trabalhadores avaliam tanto o suporte organizacional quanto sua qualidade de vida e os danos relacionados ao trabalho.

- com uma amostra composta por trabalhadores de contextos específicos, isto pode limitar a generalização dos resultados para outras realidades organizacionais, setores produtivos ou regiões do país. Diferenças culturais, estruturais e institucionais entre organizações públicas e privadas, bem como entre diferentes

categorias profissionais, podem produzir padrões distintos de relação entre as variáveis analisadas.

Embora o estudo tenha avançado ao integrar construtos relevantes — suporte organizacional, qualidade de vida e danos relacionados ao trabalho — ainda existem outros fatores psicossociais e organizacionais que podem influenciar essa dinâmica, tais como liderança, clima organizacional, capital psicológico positivo, estratégias de enfrentamento do estresse e características do desenho do trabalho.

Considerando tais limitações, sugere-se que estudos futuros adotem delineamentos longitudinais, a fim de acompanhar os trabalhadores ao longo do tempo e verificar possíveis relações causais entre suporte organizacional, qualidade de vida e danos relacionados ao trabalho. Abordagem que permitiria compreender melhor como essas variáveis evoluem em diferentes momentos da trajetória profissional e em contextos organizacionais dinâmicos. Outra possibilidade consiste em ampliar o escopo metodológico, combinando instrumentos quantitativos com abordagens qualitativas, como entrevistas ou grupos focais. Tal estratégia possibilitaria aprofundar a compreensão das experiências subjetivas dos trabalhadores, permitindo captar nuances que não são plenamente apreendidas por escalas psicométricas.

Por fim, sugere-se a realização de estudos comparativos entre diferentes setores econômicos, regiões geográficas e categorias profissionais, bem como a replicação da pesquisa em amostras maiores e mais diversificadas. Tais investigações poderão fortalecer a validade externa dos achados e ampliar o entendimento sobre os

fatores que promovem ambientes organizacionais mais saudáveis e sustentáveis.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABBAD, G. **Um modelo integrado de avaliação de impacto do treinamento no trabalho: IMPACT**. 1999. 262 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1999.

ABERGO – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ERGONOMIA. **Ergonomia no trabalho**. 2007. Disponível em: <http://ergonomianotrabalho.com.br/ergonomia.html>. Acesso em: 14 mar. 2026.

ANDRADE, L. C. M. et al. Determinantes para a utilização de práticas de contabilidade gerencial estratégica: um estudo empírico. **Revista de Administração Mackenzie (RAM)**, São Paulo, v. 14, n. 1, jan./fev. 2013.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.

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

ASMUNDSON, G. J.; TAYLOR, S. Coronaphobia: fear and the 2019-nCoV outbreak. **Journal of Anxiety Disorders**, v. 70, p. 102196, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2020.102196>.

BASTOS, A. V. B.; BORGES-ANDRADE, J. E. Comprometimento com o trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 42, n. 2, abr./jun. 2002.

BORGES, L. O.; GUIMARÃES, L. A.; SILVA, S. S. **O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 2016.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde; Secretaria de Vigilância em Saúde. **Saúde do trabalhador e da trabalhadora**. Brasília: Ministério da Saúde, 2018. (Cadernos de Atenção Básica, n. 41). Disponível em: [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude\\_trabalhador\\_trabalhadora.pdf](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_trabalhador_trabalhadora.pdf). Acesso em: 14 mar. 2026.

BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social. **Norma técnica sobre distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho – DORT**. Instrução Normativa INSS/DC nº 98, de 05 de dezembro de 2003. Diário Oficial da União, Brasília, 2003. Disponível em: <http://www.usp.br/drh/novo/legislacao/dou2003/mpasin98.html>. Acesso em: 02 maio 2019.

BYRNE, Z. S.; HOCHWARTER, W. A. Perceived organizational support and performance. **Journal of Managerial Psychology**, v. 23, n. 1, p. 54-72, 2008.

CAETANO, V. C.; CRUZ, D. T.; SILVA, G. A.; LEITE, I. C. O lugar ocupado pela assistência fisioterapêutica: representações sociais de

trabalhadores com DORT. **Revista Fisioterapia em Movimento**, v. 25, n. 4, p. 767-776, 2012.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Preditores da síndrome de burnout em professores. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 11, p. 101-110, jan./jun. 2007.

CARVALHO, P. M. M. et al. The psychiatric impact of the novel coronavirus outbreak. **Psychiatry Research**, v. 286, p. 112902, 2020.

CERIBELI, H. B.; BARBOSA, R. M. Análise da relação entre suporte organizacional percebido, exaustão e comprometimento organizacional. **REUNA**, v. 24, n. 3, p. 1-19, 2019.

CHONG, H.; WHITE, R.; PRYBUTOK, V. Relationship among organizational support, JIT implementation, and performance. **Industrial Management & Data Systems**, v. 101, n. 5/6, p. 273-280, 2001.

CIPRIANI, M. F.; FORMIGA, N. S.; VALENTINI, F.; MELO, G. F. Escala de qualidade de vida: análise estrutural de uma versão para idosas. **Ciência & Saúde Coletiva**, 2012. Disponível em: <http://cienciaesaudecoletiva.com.br/artigos/escala-de-qualidade-vidaanalise-estrutural-de-uma-versao-para-idosas/10517>. Acesso em: 14 mar. 2026.

COELHO, G. G.; ARRUDA, A. C. C.; CARNEIRO, A. L. F.; LIMA, E. S.; BARROS, J. H. O. O despertencimento social de trabalhadores terceirizados em uma universidade pública: relato de experiência. **PSI UNISC**, Santa Cruz do Sul, v. 4, n. 1, p. 84–92, jan./jun. 2020.

COELHO, R. N.; RAMALHO, G. M.; BRITO, E. S.; MIRANDA, B. B.; SILVA, T. I. O.; PEREIRA FILHO, F. A. A saúde do trabalhador no âmbito universitário: uma parceria de êxito na UFC. **Revista de Psicologia**, v. 7, p. 257–265, 2016.

DABOS, G. E.; ROUSSEAU, D. M. Mutuality and reciprocity in the psychological contracts of employees and employers. **Journal of Applied Psychology**, v. 89, n. 5, p. 52–72, 2004.

DANTAS, T. C. D. et al. Direito fundamental à saúde e o meio ambiente equilibrado. **Revista Brasileira de Filosofia e História**, v. 12, n. 4, p. 1717–1728, 2023. DOI: <https://doi.org/10.18378/rbfh.v12i4.10161>.

DINIZ, L. A. Qualidade de vida no ambiente de trabalho: um direito fundamental. **Revista Foco**, v. 17, n. 6, e5391, 2024. DOI: <https://doi.org/10.54751/revistafoco.v17n6-073>.

EISENBERGER, R.; ARMELI, S.; REXWINKEL, B.; LYNCH, P. D.; RHOADES, L. Reciprocation of perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, v. 86, p. 42–51, 2001.

ESPARA, C. A. et al. Desafios e perspectivas na qualidade de vida no trabalho: estudo de caso com servidores de uma instituição de ensino superior em Manaus. **Aracê**, v. 7, n. 9, e7997, 2025. DOI: <https://doi.org/10.56238/arev7n9-116>.

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

ESTEVAM, I.; FORMIGA, N.; GIBSON, M. 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**, v. 14, n. 1, p. 254–282, 2024. DOI: <http://dx.doi.org/10.21902/rbp.v14i1.7214>.

FARIAS, G. B. Contributos da aprendizagem significativa de David Ausubel para o desenvolvimento da competência em informação. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v. 27, n. 2, p. 58–76, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/1981-5344/39999>.

FARO, A. et al. COVID-19 e saúde mental: a emergência do cuidado. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 37, e200074, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e200074>.

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, p. 175–191, 2007. DOI: <https://doi.org/10.3758/BF03193146>.

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

FONSECA, M. D. A.; FIDELIS, A. C. F.; FORMIGA, N. S.; SANTOS, A. E. R.; BARROS, C. R. B. P. Percepção do suporte organizacional e qualidade de vida em profissionais do Sistema Único de Assistência

Social (SUAS). In: **CIENTÍFICA DIGITAL** (org.). *Open Science Research XIX*. Guarujá: Científica Digital, 2025. v. 19, p. 328–348.

FORMIGA, N. S.; SOUZA, M. A. Comprovação empírica de uma medida psicológica sobre a percepção do suporte organizacional em trabalhadores de diferentes empresas. **Boletim - Academia Paulista de Psicologia**, v. 34, n. 87, p. 510–552, 2014.

FORMIGA, N. S.; FREIRE, B. G. O.; AZEVEDO, I. M.; FARIA, S. S. Correlatos entre o suporte organizacional, capital psicológico no trabalho e expectativa de futuro: um estudo com trabalhadores brasileiros. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 6, e155963486, 2020.

FORMIGA, N. S.; PEREIRA, G. A.; ESTEVAM, I. D. Proposta de modelo mediacional entre suporte organizacional, capital psicológico e saúde geral em enfermeiros de um hospital público. **Psicologia Revista**, São Paulo, v. 29, n. 2, p. 375–403, 2020. DOI: <https://doi.org/10.23925/2594-3871.2020v29i2p375-403>. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/psicorevista/article/view/45455>. Acesso em: 18 set. 2024.

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.

FRANCO, J. B. M. et al. Correlatos e variações na percepção do suporte organizacional e gestão do conhecimento em trabalhadores de organizações públicas e privadas em Natal-RN. **RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar**, v. 2, n. 4, e24213, 2021. DOI: <https://doi.org/10.47820/recima21.v2i4.213>.

FREITAS, L. M.; FIDELIS, A. C. F.; FORMIGA, N. S.; SILVA, S. N. L. 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>.

GONDIM, S. M. G.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. Psicologia do trabalho e das organizações: produção científica e desafios metodológicos. **Psicologia em Pesquisa**, v. 4, n. 2, p. 84–99, 2010. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1982-12472010000200002](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-12472010000200002). Acesso em: 24 jun. 2025.

GOULART JÚNIOR, E.; FEIJÓ, M. R.; CUNHA, É. V.; CORRÊA, B. J.; GOUVEIA, P. A. E. S. Exigências familiares e do trabalho: um equilíbrio necessário para a saúde de trabalhadores e organizações. **Pensando Famílias**, v. 17, n. 1, p. 110–122, 2013. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-494X2013000100011](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2013000100011). Acesso em: 24 jun. 2025.

HIPÓLITO, M. C. V.; MASSON, V. A.; MONTEIRO, M. I.; GUTIERREZ, G. L. Qualidade de vida no trabalho: avaliação de estudos de intervenção. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 70, n. 1, p. 189–197, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2015-0069>.

IOANNIDIS, J. P. A. Why most published research findings are false. **PLoS Medicine**, v. 2, n. 8, 2005. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.0020124>.

JAWHAR, I. M.; HAMMASI, P. Perceived organizational support for women's advancement and turnover intentions. **Women in**

**Management Review**, v. 21, n. 8, p. 643–661, 2006.

LASTA, L. L.; SILVA, J. C.; WITCZAK, M. V. C. (org.). **Pandemia COVID-19: saúde mental e práticas sociais**. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2021.

LEAL, P. F. P. **Relações correlacionais entre percepção de suporte organizacional e comprometimento afetivo dos servidores do Ministério do Trabalho e Emprego**. Brasília, 2014.

LIMA, M. S. Tecnologia e precarização da saúde do trabalhador: uma coexistência na era digital. **Serviço Social & Sociedade**, n. 144, p. 153–172, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.285>.

LOURENÇÃO, L. G. Qualidade de vida e o processo de trabalho em saúde: contribuições para o debate. **Enfermagem Brasil**, v. 10, n. 2, p. 67–69, 2011.

LOURENÇO, E. A. S.; BERTANI, I. F. The work and health process in the sugar cane industry in Franca, Brazil. **International Social Work**, v. 10, p. 1–13, 2010.

MAXWELL, S. E.; LAU, M. Y.; HOWARD, G. S. Is psychology suffering from a replication crisis? **American Psychologist**, v. 70, n. 6, p. 487–498, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0039400>.

MENDES, A. M. B. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, E. V. As redes de atenção à saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 15, p. 297–305, 2010.

MERLO, Á. R.; LAPIS, N. L. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, p. 61-68, jan./abr. 2007.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. LER e DORT são as doenças que mais acometem os trabalhadores, aponta estudo. 2019. Disponível em: <https://www.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/45404-ler-e-dort-sao-as-doencas-que-mais-acometem-os-trabalhadores-aponta-estudo>. Acesso em: 14 mar. 2026.

MIRANDA, G. M. D.; MENDES, A. C. G.; SILVA, A. L. A. Population aging in Brazil: current and future social challenges and consequences. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 19, n. 3, p. 507–519, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1590/1809-98232016019.150140>.

MISSIAS-MOREIRA, R.; SEQUEIRA, C. A.; CARVALHO, J. C. (org.). **International handbook for the advancement of public health policies: psychosocial aspects and mental health policies**. Porto: Publicações ESS, 2021. v. 4.

MORAES, P. W. T.; BASTOS, A. V. B. Os sintomas de LER/DORT: um estudo comparativo entre bancários com e sem diagnóstico. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 37, n. 3, p. 624-637, jul./set. 2017.

MUNAFÒ, M. R. et al. A manifesto for reproducible science. **Nature Human Behaviour**, v. 1, n. 1, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1038/s41562-016-0021>.

NAVARRO, V. L. Precarização do trabalho e saúde do trabalhador. **Revista Coletiva**, n. 19, 2016. Disponível em: <https://www.coletiva.org/dossie-precarizacao-e-trabalho->

[precarizacao-do-trabalho-e-saude-do-trabalhador](#). Acesso em: 14 mar. 2026.

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. esp. 1, p. 14-20, 2007.

OGATA, A.; SIMURRO, S. **Guia prático de qualidade de vida: como planejar e gerenciar melhor o programa para sua empresa**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019.

OLIVEIRA, G. M. M. et al. Estatística cardiovascular – Brasil 2021. **Arquivos Brasileiros de Cardiologia**, v. 118, n. 1, p. 115–373, 2022. DOI: <https://doi.org/10.36660/abc.20211012>.

OLIVEIRA, G. M. M. et al. Estatística cardiovascular – Brasil 2023. **Arquivos Brasileiros de Cardiologia**, v. 121, n. 2, e20240079, 2024. DOI: <https://doi.org/10.36660/abc.20240079>.

OLIVEIRA, H. C. C.; PAULA, N. H. M. M.; BARRETO, L. K. S.; FORMIGA, N. S.; SILVA, A. K. L. Correlational study between organizational support, work-related harm, and quality of life in Brazilian workers. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 8, e36810817380, 2021. DOI: <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i8.17380>.

OLIVEIRA, J. C. Segurança e saúde no trabalho: uma questão mal compreendida. **São Paulo em Perspectiva**, v. 17, n. 2, p. 03–12, 2003. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-88392003000200002>.

OLIVEIRA-CASTRO, G. A.; PILATI, R.; BORGES-ANDRADE, J. E. Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação

de um questionário. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 3, n. 2, p. 29-51, 1999.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Promoción de la salud: glosario**. Genebra: OMS, 1998.

PASCHOAL, T. **Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, propriedades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho**. 2008. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

PASCHOAL, T.; TORRES, C. V.; PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 6, p. 1054-1072, 2010.

PAULA, N. H. M. M. et al. The better bond I have with my organization, the healthier I am! Correlates between organizational support and work-related injuries. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 6, e15710615323, 2021. DOI: <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i6.15323>.

PAULI, J.; CERUTTI, P. S.; ANDRÊIS, S. A. Cidadania organizacional, suporte e bem-estar no trabalho em organizações públicas. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, v. 11, n. esp. 1, 2018. Disponível em:

<https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/EeN/article/view/5394>. Acesso em: 14 mar. 2026.

PEREIRA, G. A.; FORMIGA, N. S.; ESTEVAM, I. D. **Organização, trabalho e saúde: suporte organizacional, capital psicológico no**

## **trabalho e saúde geral em enfermeiros de um hospital público.**

Montreal: Novas Edições Acadêmicas, 2019.

PEREIRA, J. R.; PAIVA, K. C. M.; IRIGARAY, H. A. R. “Trabalho sujo”, significado, sentido e identidade: proposição de análise integrada e perspectivas de pesquisas. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 19, n. 4, p. 829–841, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395120210167>.

POPPER, K. **A lógica da pesquisa científica**. São Paulo: Cultrix, 2007.

RHOADES, L.; EISENBERGER, R. Perceived organizational support: a review of the literature. **Journal of Applied Psychology**, v. 87, n. 4, p. 698-714, 2002.

SAMPAIO, J. D. R. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 1, p. 121-136, 2012.

SATUF, C.; NEVES, J. A. B. A influência de fatores demográficos e estruturais nos significados do trabalho entre brasileiros: evidências do World Values Survey. **Opinião Pública**, v. 27, n. 2, p. 476–508, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1807-01912021272476>.

SCHMIDT, D. R. C.; DANTAS, R. A. S.; MARZIALE, M. H. P.; LAUS, A. M. Estresse ocupacional entre profissionais de enfermagem do bloco cirúrgico. **Texto & Contexto Enfermagem**, v. 18, n. 2, p. 330-337, 2009.

SCHRAMME, T. Health as complete well-being: the WHO definition and beyond. **Public Health Ethics**, v. 16, n. 3, p. 210–218, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1093/phe/phad017>.

SENA, J. V. et al. Perception of organizational support, knowledge management and intention to turnover in workers in the city of Natal – RN. **Seven Editora**, p. 19–39, 2024. Disponível em: <https://sevenpublicacoes.com.br/editora/article/view/4996>. Acesso em: 14 mar. 2026.

SILVA, E. F.; OLIVEIRA, K. K.; ZAMBRONI-DE-SOUZA, P. C. Saúde mental do trabalhador: o assédio moral praticado contra trabalhadores com LER/DORT. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 36, n. 123, p. 56-70, 2011.

SIQUEIRA, M. M. M. Esquema mental de reciprocidade e influências sobre afetividade no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 10, n. 1, p. 83-93, 2005.

SOARES, C. O. et al. Preventive factors against work-related musculoskeletal disorders: narrative review. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 17, n. 3, p. 415–430, 2019. DOI: <https://doi.org/10.5327/Z1679443520190360>.

SOARES, I.; SILVA, A.; CHARIGLIONE, I.; FORMIGA, N.; MELO, G. F. D. Escala de qualidade de vida (EQV): evidências psicométricas de medida em adultos. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v. 20, n. 2, p. 328-347, 2019.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. **Using multivariate statistics**. 4. ed. Boston: Allyn and Bacon, 2001.

TOMÉ, A. M.; FORMIGA, N. S. O que é o trabalho? Representações sociais em produtores rurais idosos de Diamantino – MT. **RECIMA21 – Revista Científica Multidisciplinar**, v. 2, n. 3, p. 233-249, 2021a. DOI: <https://doi.org/10.47820/recima21.v2i3.166>.

TOMÉ, A. M.; FORMIGA, N. S. Representações sociais sobre aposentadoria em produtores rurais idosos de Diamantino – MT. **RECIMA21 – Revista Científica Multidisciplinar**, v. 2, n. 6, e26493, 2021b. DOI: <https://doi.org/10.47820/recima21.v2i6.493>.

VAN DRUTEN, V. P. et al. Concepts of health in different contexts: a scoping review. **BMC Health Services Research**, v. 22, p. 389, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12913-022-07702-2>.

VIEGAS, L. R.; ALMEIDA, M. M. Perfil epidemiológico dos casos de LER/DORT entre trabalhadores da indústria no Brasil no período de 2007 a 2013. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 41, n. 22, p. 1-10, 2016.

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

WANG, C. et al. Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 coronavirus disease (COVID-19) epidemic among the general population in China. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 5, p. 1729, 2020.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Constituição da Organização Mundial da Saúde**. Genebra: WHO, 1946. Disponível em:

<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMSOrganiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em: 14 mar. 2026.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19. 2020. Disponível em: <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march2025>. Acesso em: 14 mar. 2026.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

---

<sup>1</sup> Doutor em Psicologia social pela UFPB/Pós-doc em Psicologia na UFRJ. Professor/pesquisador no Mestrado em Psicologia organizacional e do trabalho na UnP.. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4907-9736>. Universidade Potiguar/Ecosystema Ânima. Natal, RN, Brasil. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

<sup>2</sup> Mestre em Psicologia organizacional e do trabalho na UnP. ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-2445-6793>. Universidade Potiguar/Ecosystema Ânima. Natal, RN, Brasil. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

<sup>3</sup> Doutorando em Administração pela UnP. Servidor público no IFRN, Natal-RN, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9478-8668>. Universidade Potiguar/Instituto Federal do Rio Grande do Norte. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

<sup>4</sup> Doutorado em Marketing e Estratégia pela Universidade de Aveiro. Professora/pesquisadora no Mestrado em Psicologia organizacional e do trabalho na UnP.. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0089-3681>. Universidade Potiguar/Ecosystema Ânima, Natal, Brasil. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

<sup>5</sup> Doutoranda em Administração pela UnP. Servidora pública na UERN, Natal-RN, Brasil. ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-4528-8063>. Universidade Potiguar/Ecosistemas Ânima. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

<sup>6</sup> Doutoranda em Administração pela UnP. Servidora pública na UFRN, Natal-RN, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-1896-3335>. Universidade Potiguar/Ecosistemas Ânima, Brasil. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)