

## **Quanto melhor vínculo eu tenho com minha organização, mais saudável estou! Correlatos entre suporte organizacional e danos relacionados ao trabalho**

The better bond I have with my organization, the healthier I am! Correlates between organizational support and work-related injuries

¡Cuanto mejor vínculo tengo con mi organización, más saludable estoy! Se correlaciona entre el apoyo organizacional y las lesiones relacionadas con el trabajo

Recebido: 22/04/2021 | Revisado: 01/05/2021 | Aceito: 10/05/2021 | Publicado: 26/05/2021

### **Natália Holanda Mendes Maia de Paula**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1421-905X>

Universidade Potiguar, Brasil

E-mail: [nataliaholandammp@gmail.com](mailto:nataliaholandammp@gmail.com)

### **Nilton Soares Formiga**

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

Universidade Potiguar, Brasil

E-mail: [nsformiga@yahoo.com](mailto:nsformiga@yahoo.com)

### **Alda Karoline Lima da Silva**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7548-8897>

Universidade Potiguar, Brasil

E-mail: [aldakaroline1@yahoo.com.br](mailto:aldakaroline1@yahoo.com.br)

### **Juliana Bianca Maia Franco**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7566-2688>

Universidade Potiguar, Brasil

E-mail: [juliana\\_franco@hotmail.com](mailto:juliana_franco@hotmail.com)

### **Heitor César Costa Oliveira**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4778-6613>

Universidade Potiguar, Brasil

E-mail: [cartoriosbrasil@gmail.com](mailto:cartoriosbrasil@gmail.com)

### **Gleyssielle Lira Prochazka**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6083-1306>

Universidade Potiguar, Brasil

E-mail: [gleyssielle.lira@gmail.com](mailto:gleyssielle.lira@gmail.com)

### **Rodrigo L. Nascimento**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1291-9992>

Universidade Potiguar, Brasil

E-mail: [rodrigonascimento070187@gmail.com](mailto:rodrigonascimento070187@gmail.com)

### **Sara Ruth Araújo Grangeiro**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7446-6020>

Universidade Potiguar, Brasil

E-mail: [sararuthmbc@hotmail.com](mailto:sararuthmbc@hotmail.com)

### **Cristienne Gonçalves Pereira Valin**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7928-4856>

Universidade Potiguar, Brasil

E-mail: [cris2n@hotmail.com](mailto:cris2n@hotmail.com)

### **Thalita Kelle Pires Beserra**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2693-8702>

Universidade Potiguar, Brasil

E-mail: [tpiresb@gmail.com](mailto:tpiresb@gmail.com)

### **Layze Amanda Leal Almeida**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3104-7632>

Universidade Paulista, Brasil

E-mail: [layzelala@hotmail.com](mailto:layzelala@hotmail.com)

### **Resumo**

A saúde do profissional exerce influência significativa na sua qualidade de vida, satisfação e desempenho laboral. Muitas situações de trabalho podem trazer riscos à saúde, dentre os quais, os danos relacionados ao trabalho. Desta forma, tanto o trabalhador quanto a organização em geral, devem oferecer ações de diagnóstico, prevenção e promoção da saúde física e mental de todo o sistema de trabalho. Esse artigo tem o objetivo de verificar a relação entre o suporte organizacional percebido pelos trabalhadores e a avaliação dos danos relacionados ao trabalho.

Participaram da pesquisa 228 trabalhadores, com idade acima de 18 anos, homens e mulheres, do setor público e privado. Responderam à Escala de Percepção de Suporte Organizacional, à Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho e aos dados sociodemográficos por meio eletrônico através do Google forms. Observou-se que ambas as escalas apresentaram indicadores psicométricos confiáveis e com base numa correlação de Pearson, o suporte organizacional correlacionou-se negativa e significativamente com os danos relacionados ao trabalho 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.

**Palavras-chave:** Suporte organizacional; Danos relacionados ao trabalho; Saúde do trabalhador.

### Abstract

The workers' health has a significant influence on their quality of life, job satisfaction and performance. Many work situations can bring health risks, including work-related injuries. In this way, both the worker and the organization in general, must offer diagnostic actions, physical and mental health prevention and promotion for the entire work system. This article aims to verify the relationship between the organizational support perceived by workers and the assessment of work-related damage. 228 workers, over 18 years old, men and women, from the public and private sectors participated in the survey. They responded to the Perceived Organizational Support (POS), the Assessment Scale of Damage Related to Work (ASDRW) and to the socio-demographic data by electronic means using Google forms. It was observed that both scales showed reliable psychometric indicators and based on Pearson's correlation, organizational support was negatively and significantly correlated with the damage related to work and its respective dimensions (physical, psychological and social). It is understood that, in the conception of workers, the greater the support (support) It is understood that, in the workers' conception, the greater the support that the organization offers, the less chance that they will present more serious illnesses in the work environment. Based on the results, the need for multidisciplinary intervention programs with human resources developed by and within the organization with the aim of preventing, diagnosing and promoting the health of its workers is highlighted.

**Keywords:** Organizational support; Work-related damage; Worker health.

### Resumen

La salud del profesional tiene una influencia significativa en su calidad de vida, satisfacción y desempeño laboral. Como resultado, muchas situaciones laborales pueden traer riesgos para la salud, incluidas las lesiones relacionadas con el trabajo. De esta forma, tanto el trabajador como la organización en general, deben ofrecer acciones de diagnóstico, prevención y promoción de la salud física y mental de todo el sistema de trabajo. Este artículo tiene como objetivo verificar la relación entre el apoyo organizacional percibido por los trabajadores y la evaluación de daños relacionados con el trabajo. En la investigación participaron 228 trabajadores, mayores de 18 años, hombres y mujeres, de los sectores público y privado. Respondieron a la Escala de percepción de apoyo organizacional (EPSO), la Escala de evaluación de daños relacionados con el trabajo (ADRT) y a los datos sociodemográficos por medios electrónicos utilizando formularios de Google. Se observó que ambas escalas mostraron indicadores psicométricos confiables y con base en la correlación de Pearson, el apoyo organizacional se correlacionó negativa y significativamente con el daño relacionado con el trabajo y sus respectivas dimensiones (física, psicológica y social). Se entiende que, en la concepción de trabajadores, a mayor apoyo (apoyo). Se entiende que, en la concepción de los trabajadores, cuanto mayor es el apoyo que ofrece la organización, menos posibilidades hay de que presenten enfermedades más graves en el entorno laboral. Con base en los resultados, se destaca la necesidad de programas de intervención multiprofesional con recursos humanos desarrollados por y dentro de la organización con el objetivo de prevenir, diagnosticar y promover la salud de sus trabajadores.

**Palabras clave:** Apoyo organizacional; Daño relacionado con el trabajo; Salud del trabajador.

## 1. Introdução

O cumprimento da atividade laboral na coletividade capitalista deveria ser causador de desenvolvimento humano, realizações e conquistas pessoais, profissionais e sociais. Em contrapartida, de acordo com as condições em que o trabalho ocorre, observam-se relatos e sentimentos de descontentamento, sofrimento psíquico e físico, enfermidades, adoecimento e até mesmo a morte. O fato de o sofrimento psíquico não ser de caráter palpável, e ser menos perceptível do que os danos físicos, dificultam a formação do chamado 'nexo causal' entre trabalho e adoecimento (Borsoi, 2007; Dale & Dias, 2018).

A prática do trabalho, independente de qual seja ela desempenhada, auxilia na construção de identidade do trabalhador, na sensação de realização, na inserção do indivíduo na sociedade, além de interferir na sua qualidade de vida.

Desse modo, o prazer-sofrimento pode ser definido por três fatores: valorização e reconhecimento, que dão origem ao prazer; e o desgaste com o trabalho, que elucida o sofrimento (Barreto, Leone, Nascimento, & Aouar, 2016).

No mundo do trabalho, os determinantes da saúde do trabalhador consistem em aspectos sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais. Com isso, a consequência da atuação laboral como fator causador de dano ou agravo à saúde do trabalhador é reconhecida pelo Ministério da Saúde caracterizada pela relação entre o trabalho e o processo saúde-doença, com especificações e classificações dessas doenças próprias de cada parte do corpo humano. A saúde do indivíduo e da coletividade é parte integrante dos processos produtivos, das formas de ocupação do território e do consumo geral (Brasil, 2013; Buosil & Sales, 2018).

Segundo Ferreira e Mendonça (2012), processo de saúde-doença é o objeto de estudo das relações dos processos sociais com as condições de vida e de trabalho dentro das dimensões da esfera humana, identificadas como biológica, psíquica e social, nas quais cada uma contribui de forma significativa, seja para a promoção de saúde ou para o desencadeamento de doenças. Nesse sentido, são propulsores para questionamentos de medidas de avaliação e cuidados para com os trabalhadores inseridos na organização.

Selligmann-Silva (2001) expõe em seus estudos, que as organizações de trabalho da contemporaneidade nas quais submetem os trabalhadores a condições desfavoráveis de trabalho e praticam o isolamento social, o retraimento e a insulação, tem como consequência a degradação da saúde mental dos seus trabalhadores, prejudicando a sociabilidade, emocionalidade e a subjetividade dos mesmos, quando associado ao desânimo é possível que o trabalhador possa apresentar depressão.

Em termos resolutos, averiguações de ambientes organizacionais tem consequências importantes e objetivas quanto aos múltiplos elementos para o equilíbrio “trabalhador-organização”, dado que o bem-estar de ambos pode oportunizar planejamentos e intervenções no que se refere ao trabalho (Souza et al, 2015).

De acordo com Rhoades e Eisenberger (2002) o conceito de suporte organizacional é determinado pela tendência dos empregados de ressaltar as características humanas das organizações. A percepção de suporte organizacional traz a sensação de obrigação generalizada por parte dos trabalhadores em ajudar à organização a alcançar seus objetivos, gerando um comprometimento afetivo com a organização (Silva, 2019).

O suporte organizacional tem sua representatividade de função, estrutura e organização nas perspectivas de compartilhamento e benefício mútuo do trabalhador com sua organização. Percebe-se a existência de trocas e benefícios mútuos, onde a organização possui obrigações legais, morais e financeiras para com seus empregados, levando os mesmos a apresentarem um bom desempenho, comprometimento e resultados (Oliveira-Castro, Pilati, & Borges-Andrade, 1999; Chong, White, & Prybutok, 2001; Paschoal, 2008; Formiga & Souza, 2014).

Com isso pode-se afirmar que o suporte organizacional é o modo em que o trabalhador percebe que a organização na qual ele está inserido valida as suas necessidades e desejos. Após essa reflexão, configura-se o que se entende por Teoria de Suporte Organizacional (TSO), na qual o trabalhador se comporta dentro e para a organização, o que caracteriza, um interesse direto da organização (Leal, 2001).

A Percepção de Suporte Organizacional (PSO), após embasamento da Teoria da Reciprocidade faz com que os empregados excluam o senso de obrigação de cuidar do bem-estar da organização e ajudá-la a atingir seus objetivos (Eisenberger et al, 2001), estando diretamente relacionada às expectativas de reciprocidade nas interações entre indivíduo e organização (Andrade et al, 2013).

O reconhecimento e adequação do suporte organizacional está acima da ideia de que o resultado do desempenho apresentado pelo trabalhador ao designar novos aprendizados não é exclusivamente produto ou representatividades pessoais; está correlacionado à conjuntura que a organização auxilia para que a instrução do trabalhador, se efetive em novos e aperfeiçoados rendimentos (Bendassolli, 2012).

Aspectos como sobrecarga de trabalho onde os empregados autoavaliam ter muitas obrigações e falta de tempo para tais atividades, juntamente com outros fatores vivenciados no ambiente organizacional levam ao desgaste emocional. Com isso, há um desequilíbrio entre as exigências de trabalho impostas ao trabalhador e um dos fenômenos causadores da perda de vínculo ao trabalho (Cruz & Abellán, 2015).

Segundo Paschoal, Torres e Porto (2010), as questões em que as características independentes se associam com o afeto negativo, o afeto positivo e a realização profissional revelam que ações direcionadas a programas de saúde e bem-estar devem ser consideradas como primordial nas intervenções adotadas. Partindo dessa perspectiva, o presente artigo teve como objetivo verificar a relação entre a percepção do suporte organizacional e os danos relacionados ao trabalho em trabalhadores de distintas áreas e funções laborais.

## 2. Metodologia

### 2.1 Amostra

Trata-se de uma pesquisa quantitativa, descritiva, exploratória e correlacional, envolvendo profissionais em distintas funções e organizações brasileiras.

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).

Sendo assim, a coleta de dados foi realizada através do método bola de neve, pois se considerou a 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 para realização da pesquisa tendo os seguintes indicadores estatísticos:  $t \geq 1,98$ ,  $\pi \geq 0,94$ ,  $p \geq 0,05$ .

Quanto ao critério de inclusão considerou-se: ser funcionário de organização pública e/ou privada, ativo no seu setor de trabalho (seja prestador de serviço, CLT ou profissional autônomo). Ao final da coleta, a amostra foi composta por 228 trabalhadores, acima de 18 anos e com vínculo empregatício.

### 2.2 Instrumentos

Os sujeitos responderam aos seguintes questionários:

Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) - Trata-se de uma escala composta por 9 itens (por exemplo, SO1 = Esta empresa ignoraria qualquer reclamação de minha parte; SO2 = Esta empresa não considera meus interesses quando toma decisões que me afetam, etc) desenvolvida por Eisenberger et al (1986) e adaptada e validade 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.

Em relação à confiabilidade da escala, no pioneiro estudo de Siqueira (1995) foi observado que essa medida apresentou um alfa de 0,86, revelando uma consistência interna na mensuração do construto. Também, em uma amostra com trabalhadores brasileiros, tomando como base de orientação para análise psicométrica o estudo de Siqueira (2014), foi que Formiga, Fleury e Souza (2014), desenvolveram uma pesquisa para verificar, através da análise fatorial confirmatória, a consistência da estrutura fatorial da escala; estes autores observaram indicadores psicométricos que garantiram a organização

fatorial proposta pelo autor da EPSO ( $\chi^2/df = 1,42$ , RMR = 0,02, GFI = 0,99, AGFI = 0,97, CFI = 0,99, TLI = 0,99 e RMSEA = 0,03).

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 (por exemplo, dores no corpo, dor de cabeça, dificuldades com os amigos, vontade de ficar sozinho, irritação com tudo, dúvida sobre a capacidade de fazer as tarefas, entre outros), os quais distribuídos em três fatores sobre danos (físicos, psicológicos e sociais), podendo ser respondida 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. 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.

Foram incluídos também um questionário com a caracterização sociodemográfica para informações referentes ao sexo, idade, renda, especialização profissional, tempo de serviço etc.

### 2.3 Administração da pesquisa e análise de dados

Todos os procedimentos adotados e seguiram as orientações previstas na Resolução 466/2012 do CNS e na Resolução 016/2000 do Conselho Federal de Psicologia para as pesquisas com seres humanos (Conselho Nacional de Saúde, 2012; Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia, 2000), submetido ao CONEP na Plataforma Brasil e aprovado sob o protocolo de pesquisa CAAE nº 28789319.6.0000.5568 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.

De acordo com a disponibilidade do tempo e espaço físico dos respondentes em seus setores de trabalho ou fora dele, os mesmos, eram convidados a participar de forma voluntária, anônima e privada em responder o 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.

Desta forma, 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 30 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 qui-quadrado.

## 3. Resultados

Tendo finalizado a coleta dos dados, antes de atender ao objetivo geral e específico da pesquisa, optou-se em realizar as análises referentes à qualidade da amostra: em relação aos dados omissos da pesquisa, não foi maior do que 5%; no que diz respeito a multicolinearidade entre as variáveis, observou-se a existência de correlações ( $r \leq 0,90$ , variando de 0,34 a 0,65.

Resultados que revelam a não existência de variáveis com alta correlação, condição que permite gerar modelos explicativos com baixo erro de medida. Na verificação dos *outliers* multivariados na amostra, a partir do teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), observou-se que a amostra coletada para esta pesquisa, apresentou uma normalidade (KS = 0,72;  $p < 0,38$ ) (Tabachnick & Fidell, 2001).

Verificou-se a diferença da assimetria com base nos histogramas de superposição da curva normal e dos índices de assimetria. Tomando como orientação, os parâmetros definidos por Miles e Shevlin (2001), para os quais, os dados da amostra para apresentar uma distribuição normal, faz-se necessário considerar um índice estatístico  $< 1,0$ , mas, também poderá ser aceitável índices que variam entre 1,0 e 2,0. Com isso, ao avaliar esses índices de assimetria, todos os valores estiveram dentro dos parâmetros aceitáveis, os quais variaram de -1,19 a 1,27.

Avaliou-se também, a variância comum do método (VCM) (*common method variance*), representando assim, um problema na análise dos dados. A partir da análise do teste de um fator de Harman, destinado à avaliação da de viés (variância) comum do método (VCM) nos dados coletados (cf. Podsakoff, MacKenzie, & Podsakoff, 2003), observou-se a presença de um único fator com autovalor acima de 1,00, explicando 27,05% da covariância nas variáveis (menos de 50% da variação); condição que implica na inexistência de um problema de variância comum do método.

Avaliou-se também a tendência de não resposta, usando o procedimento de Armstrong e Overton (1977), avaliando as diferenças entre os primeiros ( $n_1 = 30$ ) e os últimos ( $n_2 = 30$ ) participantes da pesquisa. Através do teste de Levene para verificar a igualdade das variâncias e um teste *t* para avaliar a igualdade dos meios nas respostas dos sujeitos, observou-se que o resultado apresentou uma não significância a um nível de 5% entre os escores médios dos constructos (com  $t \leq 1,96$ ,  $p < 0,17$ ), apresentando igualdade entre os escores, condição que revela a inexistência de um viés de não resposta.

Assim considerando, observaram-se as seguintes características da amostra: a maioria foi do sexo masculino (56%), todos acima de 18 anos, 50% casados, 37% solteiro, 9% relação estável e 3% divorciados, 43% tem especialização, 72% é funcionário do setor privado, 67% tem apenas um vínculo de trabalho, 78% trabalha os dois expedientes e quanto ao tempo de serviço, eles tem em média 7,02 anos, 65% possui apenas um vínculo de trabalho e 78% trabalham os dois expedientes (manhã e tarde), por fim, 43% tem o curso superior.

Em relação aos fatores sócio-laborais 61% dos respondentes afirmam que tem atividades de acumulação de função; 72% já sentiu dores no corpo devido a quantidade de trabalho na organização. No que diz respeito às atividades físicas, 79% afirmam ter alguma atividade e 54% faz três vezes na semana.

Em relação à confiança das medidas apresentadas nos construtos utilizados, verificou-se a consistência psicométrica dele; a importância em avaliar essa condição diz respeito à garantia do conceito do construto e da pretensão de sua medida na avaliação do fenômeno pesquisado neste artigo (cf. Hair, Anderson, Tatham, & Black, 2008).

De acordo com Formiga, Franco e Nascimento (2020; Pasquali, 2011; Hair, Anderson, Tatham, & Black, 2008; Hutz, Bandeira, & Trentini, 2015), o uso destes indicadores psicométricos destinados à consistência da avaliação dos construtos nos participantes das pesquisas, contribui para o conhecimento dos índices alfas com foco na temporalidade e contextualização das mesmas medidas administradas em novas amostras, garantindo com isso, a qualidade teórica e empírica dos instrumentos de avaliação psicológica e da proposta levantada pelo pesquisador que desenvolveu a escala.

Na produção científica brasileira, apenas a medida do suporte organizacional (EPSO), tem sido avaliada de forma contínua no Brasil (Siqueira, 1995; Formiga, Fleury, & Souza, 2014; Formiga, Miranda, Araújo, Pastana, & Mafra, 2018); já quanto a escala de avaliação dos dados relacionados ao trabalho (EADRT), poucos foram os estudos que apresentaram indicadores de consistência interna, sendo importante avaliar a qualidade avaliativa dessa medida. Para isso, tomou-se como orientação teórica e empírica, a proposta de Mendes (2007; Leite, 2016; Cesat/Divast/Sesab, 2014; Santiago, 2016), referente a relação item-fator da EADRT.

Considerando as concepções apresentadas, efetuou-se o cálculo do alfa de *Cronbach* e observou-se que os indicadores estiveram acima de 0,70 para as duas escalas avaliadas. Esta condição, permite afirmar que as escalas utilizadas mensuram de forma homogênea a relação conceito-medida proposta pelos autores das referidas medidas. No que diz respeito à manutenção dos escores na variação dos alfas ( $V$ ), eles permaneceram próximos aos alfas já observados, o que confirma uma homogeneidade deste indicador mesmo quando se indicar a necessidade de exclusão de itens que interferiram na qualidade das medidas (ver Tabela 1).

Também foi considerado o Coeficiente de Correlação Intraclasse (ICC, em inglês), ainda na tabela 1, pode-se observar que os escores estão num intervalo de confiança compatível ao estabelecido na literatura estatística e que, encontraram-se em intervalos próximos aos observados no *alfa de Cronbach* ( $\alpha$ ), condição essa, que garante a confiabilidade das medidas na amostra avaliada para futuros estudos.

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

Construtos/ Variáveis	Alfa de Cronbach			ICC (IC 95%)
	$\alpha_{\text{geral}}$	$V\alpha_{\text{Item excluído}}$	F Friedman	
SOrg	0,90*	0,89-0,91	28,49*	0,90* (0,88-0,92)
EADRT	0,95*	0,94-0,95	43,32*	0,95* (0,94-0,96)
DRTfísico	0,85*	0,83-0,85	82,99*	0,85* (0,82-0,88)
DRTpsicológico	0,94*	0,93-0,95	29,08*	0,94* (0,93-0,95)
DRTsocial	0,89*	0,86-0,89	27,84*	0,89 (0,87-0,90)

*Notas:* SOrg = Suporte Organizacional; EADRT = Danos Relacionados ao Trabalho (pontuação total); 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. \*  $p < 0,001$ . Fonte: Autores.

De forma geral, os indicadores estatísticos apresentados na Tabela 1 contribuíram para que as escalas fossem consideradas confiáveis e seguras em sua medida. Isto é, a avaliação do fenômeno-problema relacionado ao suporte organizacional e aos danos (físicos, psicológicos e sociais) relativo ao trabalho garante que é possível mensurar a percepção que o trabalhador tem em relação ao apoio, envolvimento e crédito laboral que as organizações oferecem aos seus funcionários e o quanto pode-se verificar os danos em que os trabalhadores possam vir a sofrer em seu ambiente laboral.

Sendo assim, os respondentes nas escalas utilizadas, reconheceram o conteúdo e o sentido dos referidos instrumentos apresentados a eles, os quais são seguros e confiáveis. Respondido a esses objetivos mais específicos, procurou-se verificar o objetivo principal do artigo. A título de lembrança, pretende-se avaliar a relação entre suporte organizacional e os danos relativos ao trabalho em trabalhadores brasileiros.

Para isso, efetuou-se o cálculo de correlação de Pearson entre as variáveis, sendo preciso destacar a seguinte condição na avaliação dessas correlações: quando na existência correlações positivas, estas, referem-se à capacidade de influência entre as variáveis, contribuindo de forma positiva em relação a definição abordada no construto em geral e/ou nas especificidades das suas dimensões. No que diz respeito à correlação negativa, estas, influenciam inversamente. Com isso, aqueles que apresentarem tais correlações, poderão ser destacados de forma inferencial, provavelmente, o sujeito que tem maior ou menor escores nas variáveis (Bisquerria, Sarriera, & Martínez, 2004; Dancey & Reidy, 2005; Pasquali, 2011).

Com isso, na Tabela 2, pode-se observar que, em termos da hipótese principal, o suporte organizacional influenciou, de forma significativa e negativamente, a variável danos relativos ao trabalho (EADRT) e suas respectivas dimensões (ADRTfísico, ADRTpsicológico, ADRTsocial). Ainda na mesma tabela, pode-se observar a existência de intracorrelações entre as especificidades de cada construto e suas dimensões fatoriais; na EADRT (total) observou-se correlações positivas e significativas com as suas dimensões dano físico, psicológico e social, bem como, entres elas. Isto é, tanto em termos de construto quanto de mensuração do fenômeno em si nos trabalhadores, pode-se afirmar que elas medem na mesma direção conceitualmente, proposta pelos autores desse construto.

**Tabela 2:** Correlação de Pearson (r) entre suporte organizacional e danos relacionados ao trabalho em brasileiros.

Variáveis/ Construto	1	2	3	4	5
Percepção do suporte organizacional (SOrg)	---				
EADRT(total)	-0,40*	---			
ADRTfísico	-0,29*	0,85*	---		
ADRTpsico	-0,44*	0,93*	0,66*	---	
ADRTsocial	-0,30*	0,84*	0,56*	0,77*	---

Nota: \*  $p < 0,01$ . EADRT = Danos Relacionados ao Trabalho (pontuação total); DRTfísico = Danos Físicos Relacionados ao Trabalho; DRTpsicológico = Danos Psicológicos Relacionados ao Trabalho; DRTsocial = Danos Sociais Relacionados ao Trabalho. Fonte: Autores.

Tais resultados, podem corroborar o estudo desenvolvido no Poder Judiciário visando analisar a percepção de seus trabalhadores. Fernandes e Ferreira (2015) observaram que de modo positivo, o domínio trabalho-vida social se enquadrou na zona de bem-estar moderado. Enquanto o domínio organização do trabalho revelou-se negativamente, no qual os trabalhadores o classificaram na zona de mal-estar dominante.

Acredita-se que fatores como a cobrança de prazos para realização das tarefas, pressão pela modernização e eficiência dos serviços prestados, e a pressão da sociedade pelo aumento da produtividade, condições contrárias a uma percepção do suporte organizacional positivo, provavelmente, intensifica o ritmo de trabalho, ultrapassando os limites físicos e mentais dos trabalhadores, podendo deteriorar a qualidade de vida no trabalho (cf. Formiga & Souza, 2014; Pereira, Formiga, & Estevam, 2019; Formiga, Franco, & Nascimento, 2020; Formiga, Freire, Azevedo, & Faria, 2020).

Observado as diferenças entre o sexo e os construtos abordados, verificou-se as variações dos escores nas variáveis em questão (suporte organizacional e danos relativos ao trabalho) referente ao setor funcional, isto é, se o respondente trabalha no setor público, privado ou em ambos. Na Tabela 3, observou-se que houve resultado significativo no suporte organizacional e no dano relativo ao trabalho, com isso, pode-se perceber que o maior for escore esteve para os respondentes que trabalham no setor privado, em relação ao suporte organizacional, e no que diz respeito aos danos no trabalho, aquele profissional que trabalha em ambos os setores (público e privado) apresentou maiores escores.

**Tabela 3:** Análise de variância do suporte organizacional e danos relacionados ao trabalho relativo ao setor funcional.

VI (Construtos)	VD (setor funcional)	Média	d.p.	95% IC		Estatística	
				Baixo	Alto	F Friedman/gl	p-valor
Suporte Organizacional	Público	24,41	8,14	22,05	26,78	29,76/2	0,01
	Privado	<b>31,69</b>	7,40	30,55	32,84		
	Ambos	20,46	7,93	15,66	25,25		
Danos Relacionados ao Trabalho	Público	49,95	32,34	40,45	59,45	4,17/2	0,05
	Privado	43,45	37,66	37,52	49,39		
	Ambos	<b>55,38</b>	35,46	33,95	76,81		

Notas: VI = Variável Independente; VD = Variável Dependente; dp = desvio padrão; IC = Intervalo de Confiança. Fonte: Autores.

Considerando esses resultados, optou-se em realizar, através de uma análise de frequência das respostas, o quanto os respondentes que variam no suporte organizacional, influenciam nos danos relacionado ao trabalho. A partir de um *qui-quadrado* avaliaram-se os percentuais de respostas dos participantes em relação às variáveis principais dessa pesquisa. Devido à diversidade e quantidade da distribuição dos escores observados nas variáveis em questão, efetuou-se a divisão das variáveis por níveis, recorrendo à técnica estatística da mediana, definindo-se dois níveis das variáveis (1 = baixo e 2 = alto). Inicialmente, realizou-se o cálculo de distribuição frequência, associando a mediana destas distribuições e em seguida, a análise de associação entre as frequências. É possível observar na Tabela 4, que a maior frequência esteve na categoria do alto suporte organizacional, o qual, associou-se ao baixo dano relativo ao trabalho.

**Tabela 4:** Frequência em porcentagem entre o dano relativo ao trabalho em função do suporte organizacional.

Variável dependente	Danos relativo ao trabalho		Estatística
	Baixo	Alto	
Suporte Organizacional	Baixo	35% (42)	$\chi^2/g1 = 22,32/1,$ p-valor = 0,001
	Alto	65% (73)	
		68% (76)	
		32% (36)	

Fonte: Autores.

#### 4. Discussão

A partir dos resultados apresentados acima, é possível refletir nas seguintes direções: inicialmente, pode-se afirmar que as medidas utilizadas nesse estudo tanto foram consistentes, garantindo com isso, a sua administração aos respondentes do estudo, bem como, para futuras pesquisas. Ao observar a Tabela 1, nota-se que tanto os alfas de Cronbach estiveram acima do escore exigido quanto, no indicador ICC. Este último sugere que, em posteriores pesquisas com tais medidas, provavelmente, os escores do ICC se manterá consistente.

Apesar de ter iniciado a discussão dos resultados, a partir do objetivo secundário, a intenção deveu-se, justamente, à condição conceitual e empírica das medidas administradas na pesquisa. Estas, ainda haviam sido utilizadas em seu conjunto avaliativo, para um grupo de trabalhadores tão específicos (isto é, com relatos sobre DORT), bem como, por não ter encontrado estudos, ao consultar as bases de dados da produção científica brasileiras, com as referidas medidas para o referido contexto profissional avaliado.

Existem estudos atuais com trabalhadores, apenas com a administração destas medidas de forma isoladas, por exemplo: Pereira, Formiga e Estevam (2019) abordaram o suporte organizacional associado a saúde geral em enfermeiros. Laguardia, Campos, Flor e Portugal (2016) observaram que numa amostra da população geral brasileira e em outros países (por exemplo, Reino Unido, EUA e Brasil), os indicadores psicométricos foram bem semelhantes com pequenas variações, revelando a qualidade avaliativa do instrumento; Formiga, Miranda, Araújo, Pastana e Mafra (2018) e Formiga, Freire e Fernandes (2019) observaram a qualidade avaliativa da escala de suporte organizacional, com base na invariância e convergência de construtos, respectivamente, em trabalhadores de organização pública e privada e em trabalhadores em todo no Brasil; Nascimento e Estevam (2020), avaliaram a qualidade de vida em funcionários de uma Instituição de Ensino Superior no programa de enfrentamento ao sobrepeso.

Desta forma, as escalas utilizadas na pesquisa, revelaram indicadores psicométricos com bastante qualidade para a mensuração do suporte organizacional e danos relacionados ao trabalho. A reflexão destacada acima, com base nos achados nesse estudo, corrobora a perspectiva de Siqueira (1995), a qual, atribui ao suporte; bem como, no estudo de Bizzi (2013) no qual revelou que o suporte organizacional percebido impacta, positivamente, no bem-estar e no comprometimento afetivo, condição a qual, possibilitam melhor desenvolvimento no espaço laboral e produtividade. Bem como, a influência de outros construtos psicológicos no ambiente de trabalho, como é no caso do engajamento e espiritualidade no trabalho (cf. Formiga et al., 2019).

Pauli, Cerutti e Andréis (2018) constataram que o suporte organizacional é um intercessor da relação entre cidadania e bem-estar, reforçando a dinâmica entre aspectos subjetivos e organizacionais para o engajamento de ações de melhorias nas organizações do setor público.

Os resultados associando suporte organizacional e dor revelaram relação negativa, evidenciando que o apoio da organização e o reconhecimento do limite de desempenho e capacidade funcional do trabalhador, são cruciais para prevenção de interferências e prejuízos no corpo do indivíduo.

Marques e Giongo (2016) corroboram essa concepção ao afirmarem em estudo com trabalhadores bancários em sofrimento que a precarização geral e subjetiva, as fortes pressões, o ritmo de trabalho intenso e as violências éticas e morais praticados pela gestão e gerados pela reestruturação organizacional, leva sofrimento e desencadeia patologias físicas e psíquicas.

Um estudo de Cunha, Oliveira, Araújo Filho, e Almeida (2019) mostrou que os trabalhadores que relataram algum sintoma nos últimos doze meses, também acreditavam que o seu ambiente laboral proporcionava algum risco à saúde e aqueles que revelaram que “costumavam se cansar” apresentaram pelo menos um sintoma osteomuscular nos últimos doze meses e nos últimos sete dias.

Formiga, Sousa e Freire (2018) em um estudo cujo objetivo foi avaliar a relação entre as variáveis do suporte organizacional e o capital psicológico no trabalho, observaram que uma relação positiva entre suporte organizacional e a soma total do capital psicológico no trabalho, assim como, as dimensões que são geradas desse construto (otimismo, resiliência, autoeficácia e esperança). Diante disso, pode-se perceber a importância de existir um suporte organizacional que integre a saúde emocional e profissional na organização, o que permitirá gerar melhor produtividade e desempenho na rotina laboral.

Um resultado não esperado, foi observado na relação negativa do suporte organizacional com a vitalidade e os aspectos sociais. Uma provável explicação está, na possibilidade de que a percepção do suporte organizacional não é suficiente para influenciar essa condição. Ceribeli e Barbosa (2019) afirmam que com a baixa socialização e apoio, o trabalhador pode começar a se sentir prejudicado, afetando o humor e principalmente a vitalidade, com sinais de cansaço e esgotamento.

Coelho et al (2020) perceberam em estudo que a organização que dispõe de um ambiente de convivência, no qual os trabalhadores, independente do cargo exercido, possam construir um relacionamento mais próximo e assim compor um ambiente de trocas de experiências e conversas, proporciona trocas de saberes, com projeção na promoção da saúde e bem-estar.

Considerando a relação suporte organizacional e os danos relacionados ao trabalho (EADRT), é destaque a condição de que tal construto tanto influenciou, negativamente, o EADRT, quanto, as especificidades dos danos, isto é, físico, psíquico e social. Assim, quanto melhor o suporte, menores tais danos. Desta forma, tais resultados, revelam que uma organização que oferece apoio aos seus funcionários, provavelmente, terá menos danos laborais.

Suporte organizacional engloba crenças, valores, trocas e benefícios mútuos entre a organização e o trabalhador, onde a instituição empregatícia tem o dever de proporcionar aos seus colaboradores condições apropriadas para a realização das atividades laborais (Byrne & Hochwarter, 2008; Formiga & Souza, 2014).

O suporte organizacional quando relacionado com as especificidades do EADRTtotal, influenciou negativamente cada um dos três domínios, onde o domínio ADRTpsico apresentou mais significância, seguido do domínio ADRTsocial e posteriormente do domínio ADRTfísico; apesar de que as diferenças entre eles foram pequenas.

No que diz respeito aos domínios, um estudo relacionado aos danos à saúde dos trabalhadores de enfermagem de salas de vacinação realizado por Fonseca et al (2020), mostrou que os danos físicos foram classificados como críticos, enquanto os danos psicológicos e sociais receberam avaliação suportável.

Ao considerar tais reflexões, acredita-se que os danos físicos foram mais representativos devido às particularidades do trabalho na sala de vacinação, que geralmente apresentam acomodações e equipamentos com ergonomia inadequada, intenso ritmo de trabalho, movimentos repetitivos, trabalho em pé e utilização de uma postura corporal inadequada durante a administração das vacinas (Fonseca, 2019).

Ao se mencionar a análise de variância entre organizações públicas e privadas, os trabalhadores das organizações privadas têm maior percepção de suporte organizacional quando comparada a instituições públicas; os trabalhadores que atuam em ambas as organizações (públicas e privadas) reconhecem ter mais danos relacionados ao trabalho.

Uma pesquisa realizada por Vey, Silva, Braz e Saccol (2018) corrobora com esse estudo onde identificou as queixas musculoesqueléticas e qualidade de vida em profissionais bancários de instituições públicas e privadas, onde os funcionários da rede pública relataram sentir mais dores ocasionadas pelas atividades exercidas no trabalho. Tal condição é compreensível devido ao acúmulo de atividades e cargas da rotina laboral, pois, estes trabalhadores assumiram dois empregos em distintos horários, provavelmente, para compor um aumento na renda familiar e pessoal, o que acaba gerando desgaste e sobrecarga física e mental.

Uma pesquisa de Almeida, Baptista e Silva (2016), estudou o acúmulo de trabalho como causador de processos de desgaste, incluindo doenças e/ou acidentes, em 137 Agentes Comunitários de Saúde enquanto processos de adequação e comprometimento da saúde corporal, acarretando dano na sua capacidade física e mental. Observou-se que o ritmo intenso de trabalho (carga fisiológica) contribui para alimentação inadequada, sobrecargas psíquicas e do sistema osteomuscular, podendo desenvolver doenças hipertensivas e estresse.

Apesar do estudo avaliar os agentes comunitários, é possível associá-los no contexto amostral dessa análise enquanto trabalhadores, pois, os sofrimentos vividos por eles, ao comparar aos achados da pesquisa, estes, podem ser compreendidos em termos de danos relacionados ao trabalho nos aspectos físicos, psíquicos e sociais.

Os danos físicos estão relacionados com dores no corpo e distúrbios biológicos e os danos psicológicos, estão relacionados com sentimentos negativos em relação a si mesmo e a vida em geral, irritação com tudo, dúvida sobre a capacidade de fazer as tarefas. Por fim, os danos sociais, estão relacionados com isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais, como dificuldades com os amigos, vontade de ficar sozinho (Mendes, 2007).

Em relação ao tempo de serviço correlacionado ao suporte organizacional, trabalhadores com um a dois anos de tempo de serviço reconheceram ter mais suporte organizacional em relação aos que possuem de três a sete anos e acima de oito anos na função.

Os resultados de uma pesquisa desenvolvida por Boehs, Bardabi e Silva (2019) apontaram que quanto melhor a percepção do trabalhador acerca da qualidade de vida durante a carreira, maiores os níveis de satisfação de vida atual e o desejo de não querer se desvincular do trabalho na aposentadoria. Isso revela que a instituição organizacional deve levar em consideração as necessidades do trabalhador afim de proporcionar mais qualidade de vida e, com isso, reduzir o número de afastamentos e/ou trocas de emprego.

Os trabalhadores que percebem ter mais suportem da organização são os que apresentam baixo dano relacionado ao trabalho. Essa relação negativa é confirmada pelos estudos de Shantz et al. (2016), nos quais constataram que o suporte dado pela organização, como incentivo ao desenvolvimento do trabalhador, implica um menor nível de esgotamento individual nas práticas de atividades laborais.

Na mesma direção do raciocínio apresentado no parágrafo acima, destaca-se o estudo de Formiga et al (2019), pois, revelou que o suporte organizacional pode ser mediado pelo engajamento na relação entre suporte da organização e espiritualidade no trabalho. Em um estudo desenvolvido com trabalhadores de duas cidades do estado de Minas Gerais, Ceribeli e Barbosa (2019) observaram que o suporte organizacional percebido apresenta relação negativa com a exaustão do trabalhador e positiva com o comprometimento do trabalhador. A pesquisa comprovou que as organizações que visam e se preocupam com a saúde e o bem-estar dos funcionários proporcionam o aumento do engajamento e redução da exaustão e do presentismo.

## 5. Considerações Finais

Considerando o que foi apresentado acima, é possível destacar que, apesar dos respondentes verem o suporte organizacional como uma expectativa de futuro visando melhor qualidade de vida, ele tem de ser consciente de que a organização não é a única responsável pelos aspectos da saúde do funcionário como um todo, visto que ele tem responsabilidade de si (Formiga, Freire, Azevedo, & Faria, 2020). De forma geral, com base na proposição dos autores supracitados, considerando a dinâmica atual na relação trabalhador-organização, parece não ser mais possível esperar que a sua organização gere as situações de danos laborais e que, tal funcionário, aguarde para as suas soluções; faz-se necessário que eles estabeleçam os critérios e condições pessoais para o desenvolvimento e estabelecimento de um espaço saudável e que contribua com fatores de proteção a saúde deles, tornando a experiência laboral mais amenizada.

O bem-estar no trabalho, o envolvimento do trabalhador e o comprometimento afetivo da organização são componentes psicossociais que influenciam a saúde do colaborador no ambiente organizacional (Siqueira, 2014). Trata-se de um vínculo afetivo com relações de trocas entre a organização e indivíduo, sendo assim, com base na autora supracitada, no contexto abordado, tornar é ideal tornar a vida no trabalho algo mais interacional, construindo fatores protecionistas da saúde mental e social no espaço de trabalho.

A organização pode intervir através de diagnósticos e melhorias a fim 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.

## Referências

- Almeida, M. C. S., Baptista, P. C. P. & Silva A. (2016). Workloads and strain process in Community Health Agents. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 50(1):93-100.
- Andrade, L. C., Teixeira, A. J. C., Fortunato, G. & Nossa, V. (2013) Determinantes para a utilização de práticas de contabilidade gerencial estratégica - um estudo empírico. *RAM, Revista de Administração Mackenzie*, 14(1).
- Armstrong, J. S. & Overton, T. S. (1977) Estimating nonresponse bias in mail surveys, *Journal of Marketing Research*, 14, 1977, 396-402.
- Barreto, L. K. S. B., Leone, N. M. C. P. G., Nascimento, L. C. & Aouar, W. A. E. (2016). Trabalho, prazer e sofrimento: Um estudo em unidades produtoras de alimentação. *Primeria Revista Electrónica en Iberoamérica Especializada en Comunicación*. 20(3). 543- 572.
- Bendassolli, P. F. (2012). Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. *Psicologia em Estudo*, 17(1),37-46.
- Bisqueria, R., Sarriera, J. C. & Martínez, F. (2004). *Introdução à estatística: enfoque informático com o pacote estatístico SPSS*. Artmed.
- Bizzi, L. (2013). O bem-estar no trabalho e suas relações com suporte e comprometimento organizacional afetivo: estudo de caso na Universidade Federal De Santa Maria (UFSM). Dissertação de Mestrado. Santa Maria, RS, Brasil.
- Boehs, S. T. M., Bardagi, M. P., & Silva, N. (2019). Trabalho, aposentadoria e satisfação de vida em aposentados de uma multinacional. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*. 19(3).
- Borsoi, I. C. F. (2007). Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. *Psicologia & Sociedade*, 19(1):103-111.
- Brasil. (2013). Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. Diretrizes para o cuidado das pessoas com doenças crônicas nas redes de atenção à saúde e nas linhas de cuidado prioritárias / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Atenção Básica. – Brasília: Ministério da Saúde.
- Buosil, D. & Sales, L., B., F. (2018). Políticas Nacionais de Saúde do Trabalhador e Saúde Ambiental. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*. (Conferência Pan-americana de Saúde do Trabalhador e Ambiental). 16:1-44.
- Byrne, Z. S. & Hochwarter, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72.
- Ceribeli, H. B., & Barbosa, R. M. (2019). Análise da Relação entre Suporte Organizacional Percebido, Exaustão e Comprometimento Organizacional. *Reuna*, 24(3), 1-19.
- Chong, H., White, R. & Prybutok, V. (2001). Relationship among organizational support, JIT implementation, and performance. *Industrial Management + Data Systems*. 101, 5/6, 273-280.
- Coelho, G. G., Arruda, A. C. C., Carneiro, A. L. F., Lima, E. S. & Barros, J. H. O. (2020). O Despertencimento Social de Trabalhadores Terceirizados em uma Universidade Pública: Relato de Experiência. *PSI UNISC, Santa Cruz do Sul*, 4(1), 84-92.

- Cruz, S. P. C. & Abellán, M. V. (2015). Desgaste profissional, stress e satisfação no trabalho do pessoal de enfermagem em um hospital universitário. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 23(3), 543-52.
- Cunha, N. C. R., Oliveira, V. C., Araújo Filho, M. S. de, & Almeida, R. J. de. (2019). Relação entre o Ambiente Laboral e Problemas Osteomusculares: um estudo com profissionais de Enfermagem em um hospital escola. *Revista Brasileira Militar De Ciências*, 5(12).
- Dale, A. P. & Dias, M. D. A. (2018). A 'extravagância' de trabalhar doente: o corpo no trabalho em indivíduos com diagnóstico de LER/DORT. *Trab. Educ. Saúde*, 16(1), 263-282.
- Dancey, C. & Reidey, J. (2006). *Estatística Sem Matemática para Psicologia: Usando SPSS para Windows*. Artmed.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175-191. 10.3758/BF03193146.
- Fernandes, L., C. & Ferreira, M., C. (2015). *Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro*. 26(2), 296-306.
- Ferreira, M. C. & Mendonça, H. (2012). *Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais*. Casa do Psicólogo.
- Fonseca, E. C., Zeitouni, R. C. G., Sousa, K. H. J. F., Portela, L. F. & Soares, M. R. C. (2020). Danos à saúde dos trabalhadores de enfermagem de salas de vacinação. *Acta paulista de enfermagem*. 33.
- Fonseca, K. A. C. (2019). O Clima Organizacional e as doenças ocupacionais de servidores públicos. (Dissertação de Mestrado). Instituto Politécnico de Santarém.
- Formiga, N. S., Araújo, I. T., Oliveira, B. F., Pastana, S. T., G., Miranda, A., L. B. B., Azevedo, I. M. & Mafra, A. L. (2019). Suporte organizacional, engajamento e espiritualidade no trabalho: verificação empírica de um modelo teórico concorrente em organizações brasileiras. *Boletim – Academia Paulista de Psicologia*. 39(97).
- Formiga, N. S., Fleury, L. F. O., & Souza, M. A. (2014). Evidências de validade da escala de percepção de suporte organizacional em funcionários de empresa pública e privada. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 5(2), 60-76.
- Formiga, N. S., Franco, J. B. M. & Nascimento, F. S. (2020). Cultura organizacional, capital psicológico positivo e transtorno emocional leve: Um estudo com trabalhadores de organizações públicas e privadas brasileiras. <https://www.morebooks.shop/>, 117p.
- Formiga, N. S., Freire, B. G. O., Azevedo, I. M. & Faria, S. S. (2020). Correlatos entre o suporte organizacional, capital psicológico no trabalho e expectativa de futuro: um estudo com trabalhadores brasileiros. *Research, Society and Development*, 9(6), e155963486.
- Formiga, N., Freire, B., & Fernandes, A. (2019). Evidência métrica de construto e invariância fatorial da escala de percepção de suporte organizacional em trabalhadores brasileiros. *Revista de Gestão e Secretariado*, 10(2), 194-221.
- Formiga, N. S., Miranda, A. L. B. B., Araújo, I. T. D., Pastana, S. T. G., & Mafra, A. L. (2018). Evidência da invariância fatorial e validade convergente da escala de suporte organizacional: estudo com trabalhadores brasileiros. *Boletim-Academia Paulista de Psicologia*, 38(94), 27-35.
- Formiga, N. S., & Souza, M. A. (2014). Comprovação empírica de uma medida psicológica sobre a percepção do suporte organizacional em trabalhadores de diferentes empresas. *Boletim - Academia Paulista de Psicologia*, 34(87), 510-552.
- Formiga, N. S., Sousa, E. A. & Freire, B. G. O. (2018). Suporte Organizacional e Capital Psicológico no Trabalho: correlatos em trabalhadores brasileiros. *Psicologia.pt* ISSN 1646-6977
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W.C. (2008). *Análise multivariada de dados*. (5a ed.), Bookman.
- Hutz, C. S., Bandeira, D. R. & Trentini, C. M. (2015). *Psicometria*. Artmed.
- Laguardia, J., Campos, M. R., Flor, L. S. & Portugal, F. B. (2016). Questionário genérico de qualidade de vida (SF-36/SF-6D) do Medical Outcomes Study (MOS) (pp. 427-432). In: Clarice Gorenstein; Wang Yuan-Pang; Ines Hungerbühler. (Org). *Instrumentos de Avaliação em Saúde Mental*. Artmed Ltda.
- Leal, T. (2001). O papel do gestor no clima organizacional.
- Leite, J. C. R. de A. P. (2016). Análise das dimensões do trabalho e o risco de adoecimento: um estudo na equipe de enfermagem das clínicas cirúrgicas de um hospital geral público. (Dissertação de Mestrado profissional). Universidade Federal de Rondônia.
- Marques, G. S. & Giongo, C. R. (2016). Trabalhadores bancários em sofrimento: Uma análise da literatura nacional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 16(3), 220-235.
- Mendes, A. M. B. (2007). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa*. Casa do Psicólogo.
- Miles, J. N. V. & Shevlin, M. E. (2001). *Applying regression and correlation: A guide for students and researchers*. Sage Publications.
- Nascimento, R. L. & Estevam, I. D. (2020). *Qualidade de Vida e Saúde Laboral: a Percepção de Servidores Públicos Federais Sobre Um Projeto de Enfrentamento ao Sobrepeço numa Ies Em Natal, RN, Brasil*. Novas Edições Acadêmicas

- Oliveira-Castro, G. A., Pilati, R. & Borges-Andrade, J. E. (1999). Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *Revista de Administração Contemporânea*, 3(2), 29-51.
- Paschoal, T. (2008). Bem estar no trabalho: relações com suporte organizacional, propriedades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Instituto de Psicologia – Universidade de Brasília.
- Paschoal, T., Torres, C. V. & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1054-1072.
- Pasquali, L. (2011). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação*. (4a ed.), Vozes.
- Pauli, J., Cerutti, P. S. & Andréis, S. A. (2018). Cidadania organizacional, suporte e bem-estar no trabalho em organizações públicas. *Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios, Florianópolis*.
- Pereira, G. A., Formiga, N. S. & Estevam, I. D. (2019). Organização, trabalho e saúde: Suporte organizacional, capital psicológico no trabalho e saúde geral em enfermeiros de um hospital público. Montreal: Novas Edições Acadêmicas.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879-903.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002) Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Santiago, R. A. (2016). Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de agentes comunitários de saúde. Dissertação de Mestrado acadêmico). Universidade Federal de Juiz de Fora.
- Seligmann-Silva, E. (2001). Desemprego e psicopatologia da recessão, pp. 219-254. In Borges, L. H., Moulin, M. G. B., & Araújo, M. D. (orgs.). Organização do trabalho e saúde: múltiplas relações. EDUFES.
- Shantz, A., Arevshatian, L., Alfes, K. & Bailey, C. (2016). The effect of HRM attributions on emotional exhaustion and the mediating roles of job involvement and work overload. *Human Resource Management Journal*, 26(2), 172-191.
- Silva, C. R. S. (2019). Suporte organizacional percebido e comprometimento no serviço público: o caso da Secretaria de Planejamento e Gestão de Pernambuco. (Dissertação de Mestrado em Administração). – Universidade Federal de Pernambuco.
- Siqueira, M. M. M. (1995). Antecedentes do comportamento de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós cognitivo. Tese (Doutorado) - Universidade de Brasília.
- Siqueira, M. M. M. (2014). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Artmed.
- Souza, D. J., Soares, J. C. C., Santos, R. A., Araújo, T. C. C. A., Leite, T. S. & Nagamine, V. H. S. (2015). O estresse e a qualidade de vida no ambiente de trabalho em organizações do segmento de call center. *Revista Psicologia*.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2001) *Using Multivariate Statistics*. (4th ed.), Allyn and Bacon.
- Vey, P. Z., Silva, A. C., Braz, M. M. & Saccol, M. F. (2018). Queixas musculoesqueléticas e qualidade de vida entre bancários de instituições públicas e privadas. *Fisioterapia Brasil*, 19(6), 789-795.