

SUPORTE ORGANIZACIONAL, CAPITAL PSICOLÓGICO E SAÚDE NO TRABALHO REMOTO/HÍBRIDO: EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS EM SERVIDORES DA JUSTIÇA ELEITORAL

Clayton Costa Silva¹
Nilton Soares Formiga²
Antônio Jorge Fernandes³
Karylane Rayssa de Oliveira Pessoa Araújo⁴
Clédissa Ramone Fernandes de Oliveira Gurgel⁵
Renata Rosalina Silva⁶

RESUMO

Os conceitos de Capital Psicológico e Suporte Organizacional representam áreas do conhecimento que enfatizam a importância das pessoas e suas consequências no contexto empresarial, focando na motivação e nas dinâmicas psíquicas que orientam o comportamento dos indivíduos em direção a um desempenho organizacional aprimorado. Dentro desse contexto, a intenção é investigar, como o apoio oferecido pelas organizações, afeta os distúrbios emocionais frequentes entre seus colaboradores. O problema central da pesquisa é formulado da seguinte maneira: o suporte organizacional e o fortalecimento do capital psicológico positivo têm impacto sobre distúrbios emocionais laborais, como ansiedade, depressão e estresse, em trabalhadores, na realização do trabalho híbrido ou remoto? Assim, o objetivo deste estudo é examinar o suporte organizacional promovido pela instituição, TRE/CE, para com seus servidores em regime de trabalho laboral híbrido/remoto e quais consequências relacionadas ao capital psicológico positivo, transtorno emocional e as expectativas futuras. Participaram da pesquisa 107 servidores da Justiça Eleitoral no Ceará, responderam o questionário sociodemográfico, Escala de Percepção do Suporte Organizacional (EPSO), Escala de Capital Psicológico Positivo no Trabalho (ECP), e Escala de Ansiedade, depressão e estresse (DASS-21). Os resultados indicaram que trabalhadores com menor percepção de SOP apresentaram níveis mais altos de TEC. Verificou-se ainda que o CPP se correlacionou negativamente com os TEC e positivamente com o SOP. Além disso, trabalhadores com níveis elevados de SOP e CPP apresentaram níveis significativamente mais baixos de sofrimento psíquico. Conclui-se que, independentemente da modalidade de trabalho presencial ou híbrido/remoto, o suporte organizacional percebido e o capital psicológico positivo exercem papel relevante na promoção da saúde mental no trabalho. Espera-se que os achados subsidiem políticas institucionais voltadas à prevenção do sofrimento psíquico e à promoção do bem-estar nas organizações.

Palavras-Chaves: Suporte Organizacional; Capital Psicológico Positivo; Ambiente Laboral Híbrido/Trabalho Remoto; Transtornos Emocionais Comuns.

ORGANIZATIONAL SUPPORT, PSYCHOLOGICAL CAPITAL, AND HEALTH IN REMOTE/HYBRID WORK: EMPIRICAL EVIDENCE IN ELECTORAL JUSTICE EMPLOYEES

ABSTRACT

The concepts of Psychological Capital and Organizational Support represent areas of knowledge that emphasize the importance of people and their consequences in the business context, focusing on motivation and the psychological dynamics that guide individual behavior toward enhanced organizational performance. Within this context, the aim is to investigate how the support offered by organizations affects common emotional disorders among their employees. The central research question is formulated as follows: Do organizational support and the strengthening of positive psychological capital have an impact on work-related emotional disorders, such as anxiety, depression, and stress, in employees engaged in hybrid or remote work? Thus, the objective of this study is to examine the organizational support provided by the institution, the Regional Electoral Court of Ceará (TRE/CE), to its employees working in a hybrid/remote model, and its consequences in terms of positive psychological capital, emotional disorders, and future expectations. The study included 107 employees from the Electoral Justice in Ceará, who responded to a sociodemographic questionnaire, the Perceived Organizational Support Scale (EPSO), the Positive Psychological Capital at Work Scale (ECP), and the Depression, Anxiety and

¹ Mestrando em Administração na UnP. clayton.costasilva1980@gmail.com

² Doutor/Pesquisador na UnP. niltonformiga418@gmail.com

³ Doutor/pesquisador da UnP. afer@ua.pt

⁴ Doutoranda em Administração na UnP. karylane.rayssa@gmail.com

⁵ Doutorando em Administração na UnP. cledissaramone@gmail.com

⁶ renata.rsilva@hotmail.com. renata.rsilva@hotmail.com

Stress Scale (DASS-21). The results indicated that workers with lower perceived organizational support reported higher levels of emotional distress. It was also found that psychological capital was negatively correlated with emotional distress and positively correlated with perceived organizational support. Furthermore, employees with high levels of organizational support and psychological capital presented significantly lower levels of psychological suffering. It is concluded that, regardless of the work modality—on-site or hybrid/remote—perceived organizational support and positive psychological capital play a relevant role in promoting mental health at work. It is hoped that these findings will inform institutional policies aimed at preventing psychological distress and promoting well-being within organizations.

Keywords: Organizational Support; Positive Psychological Capital; Hybrid Work Environment/Remote Work; Common Emotional Disorders.

Recebido em 15 de junho de 2025. Aprovado em 10 de julho de 2025

INTRODUÇÃO

Segundo Souza *et al.* (2023), o ambiente de trabalho tem sido impactado por diversas transformações tecnológicas, socioeconômicas e políticas, que exigem das instituições uma reestruturação estratégica em suas relações com colaboradores e usuários. Essa reconfiguração visa aumentar a eficiência, fortalecer a competitividade e alinhar as condutas organizacionais a princípios éticos e de justiça institucional.

Essas mudanças organizacionais afetam diretamente a saúde dos trabalhadores, que precisam se adaptar a processos produtivos mais dinâmicos e ao uso crescente de tecnologias. Além de alterar a estrutura do trabalho, esses fatores também influenciam a economia, a política e a cultura, contribuindo para a precarização das condições laborais e afetando a qualidade de vida dos profissionais (Torres *et al.*, 2013).

A pandemia de COVID-19 intensificou esse cenário de instabilidade, impondo transformações abruptas em um contexto já marcado por globalização, digitalização, avanços tecnológicos e mudanças demográficas e climáticas (Lonescu *et al.*, 2022). A crise sanitária exigiu respostas rápidas, especialmente no setor público, que precisou reorganizar suas rotinas para atender às novas exigências de segurança (Souza *et al.*, 2020).

Entre as principais adaptações emergenciais, destaca-se a implementação massiva do teletrabalho, impulsionada pelas políticas de distanciamento social. O teletrabalho, viabilizado pelas Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) (OIT, 2016), deixou de ser uma prática pontual para se tornar uma alternativa amplamente adotada, alcançando grande parte da força de trabalho (Losekann & Mourão, 2020).

Esse movimento se insere no contexto das mudanças advindas da Terceira Revolução Industrial, iniciada na década de 1960, marcada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação e da internet (Schwab, 2016). Desde então, as TICs têm sido fundamentais para manter a funcionalidade das instituições públicas, permitindo a continuidade dos serviços mesmo em formato remoto (Pantoja, Andrade & Oliveira, 2020).

Com a intensificação do uso dessas tecnologias durante a pandemia, tornou-se evidente a necessidade de métodos de trabalho mais sustentáveis, que integrem eficiência organizacional com responsabilidade social e ambiental (Lima, 2021).

Entre as inovações tecnológicas recentes, o teletrabalho se destaca, ao lado dos modelos híbridos e totalmente remotos de execução de tarefas (Lonescu *et al.*, 2022). Embora o trabalho à distância exista historicamente, a forma moderna de teletrabalho — mediada por tecnologias digitais — passou a ser reconhecida a partir da década de 1990, com maior adesão em órgãos governamentais internacionais nos anos 2000. No Brasil, sua implementação em instituições públicas teve início na década de 2010 (Souza *et al.*, 2019).

Desde 2005, o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO) foi pioneiro na adoção estruturada do teletrabalho. Posteriormente, outros órgãos federais aderiram à prática,

como a Receita Federal (2012), a Advocacia-Geral da União (2011) e o Tribunal Superior do Trabalho (2012) (Santos & Reis, 2021).

Nos últimos cinco anos, essa modalidade está respaldada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e normativas específicas. No âmbito da Justiça Eleitoral do Ceará, o Tribunal Regional Eleitoral (TRE-CE) regulamenta o teletrabalho e o regime híbrido por meio da Resolução nº 936/2023, conforme diretrizes do CNJ e do TSE (CEARÁ, 2021; 2023; TRE, 2023).

Nesse cenário, surge o desafio de assegurar a qualidade e a eficiência da prestação jurisdicional em ambientes híbridos ou remotos, preservando, ao mesmo tempo, o bem-estar dos servidores. Estudos recentes apontam dois fatores fundamentais para compreender e promover uma dinâmica laboral mais saudável: o suporte organizacional e o capital psicológico positivo (Formiga; Freire *et al.*, 2021; Nogueira; Oliveira, 2022; Franco & Formiga, 2022; Estevam *et al.*, 2024; Sena *et al.*, 2025).

O suporte organizacional, definido por Eisenberger *et al.* (1986), refere-se à percepção dos trabalhadores sobre o quanto suas contribuições são valorizadas e seu bem-estar é considerado pela instituição. Além de favorecer o engajamento e a confiança, ele permite a construção da identidade profissional e social do trabalhador (Tolfo & Piccinini, 2007; Formiga, Freire & Fernandes, 2019).

Organizações mais flexíveis e abertas ao diálogo com seus colaboradores tendem a ser mais produtivas e a reduzir o sofrimento laboral. Este, por sua vez, serve como alerta para disfunções institucionais e pode ser um ponto de partida para ações de melhoria do ambiente de trabalho e da saúde mental coletiva (Torres, Chags, Moreira, Barreto & Rodrigues, 2013).

Nos últimos anos, tem se fortalecido a compreensão de que a dinâmica da cultura organizacional exerce papel determinante no bem-estar dos trabalhadores (cf. Braquehais, Wilbert, Moresi & Dandolini, 2017; Marcon, Urpia & Macuch, 2021; Formiga, Marques, Santos & Almeida, 2024). Aguiar *et al.* (2017; Franco & Formiga, 2022; Estevam *et al.*, 2024) já indicavam, há mais de uma década, que essa cultura pode funcionar como preditora do estresse ocupacional, síndrome de burnout, transtorno emocional comum, etc. Diante disso, torna-se imprescindível que as organizações desenvolvam políticas e práticas voltadas à promoção da qualidade de vida no trabalho, assegurando condições que favoreçam a saúde física e emocional dos colaboradores.

Neste sentido, torna-se essencial compreender as atitudes e comportamentos no ambiente de trabalho. Pesquisas clássicas, como a de Organ (1988) e estudos mais recentes como Andrade (2017), destacam que práticas organizacionais colaborativas fomentam os chamados Comportamentos de Cidadania Organizacional (CCO) — ações voluntárias que contribuem para o bom funcionamento da organização, mesmo não estando diretamente prescritas nos contratos de trabalho.

Formiga, Pedro e Fernandes (2024), avaliaram a influência do suporte organizacional sobre o capital social e as atitudes inovadoras dos trabalhadores de empresas públicas e privadas no Brasil, Moçambique e Angola. Os resultados mostraram que o suporte organizacional tem uma influência significativa sobre o capital social, que, por sua vez, impacta positivamente as atitudes inovadoras, confirmando a validade de um modelo mediacional. Condição esta, que se torna essencial que as organizações desenvolvam e implementem elementos psicológicos no sistema de trabalho, com o objetivo de melhorar o desempenho profissional.

É nesse ponto que emerge a contribuição da Psicologia Positiva, um campo que busca investigar os fatores que promovem o desenvolvimento de características benéficas em indivíduos, grupos e instituições. De acordo com Pires, Nunes e Nunes (2015, p. 287), essa abordagem se associa a dimensões como qualidade de vida, esperança, bem-estar subjetivo e autoeficácia. Scorsolini-Comin (2012) e Snyder e Lopes (2012) destacam três pilares dessa abordagem: emoções positivas, engajamento e sentido de vida.

Compton e Hoffman (2019) reforçam que a vida plena, de acordo com a Psicologia Positiva, deve ser composta por elementos que favoreçam a felicidade genuína e duradoura. Trabalhos como os de Ribeiro, Darosci e Silva (2018) e Silva e Tolfo (2012) propõem uma concepção de felicidade que transcende o bem-estar imediato, sendo compreendida como um conjunto de sentimentos positivos, socialmente construídos e conectados ao propósito de vida e aos significados atribuídos às experiências, seja no indivíduo em si, seja no sistema organizacional.

Peterson (2013) salienta que a Psicologia Positiva não deve ser confundida com uma simples valorização do otimismo, mas sim entendida como um convite à ciência psicológica para que amplie seu olhar para as forças e virtudes humanas. Trata-se de uma abordagem complementar à psicologia tradicional, não ignorando o sofrimento psíquico, mas incorporando a investigação dos aspectos saudáveis e funcionais da experiência humana.

No contexto organizacional, Fisher (2010) aponta que ambientes que promovem bem-estar favorecem não apenas o clima organizacional, mas também o comprometimento e a criatividade dos trabalhadores. A felicidade no trabalho, segundo Paschoal, Torres e Porto (2010), impacta positivamente os diferentes níveis hierárquicos, promovendo satisfação e engajamento. Wright e Cropanzano (2004) reforçam que emoções positivas aumentam a propensão à inovação, criatividade e saúde integral, repercutindo em maior produtividade.

Neste sentido, o suporte organizacional, nesse contexto, é apontado como fator estratégico para o bem-estar emocional e o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, favorecendo saúde, engajamento e produtividade (Estevam *et al.*, 2024; Sena *et al.*, 2025). Entretanto, ainda que os colaboradores esperem da organização um ambiente saudável, é importante reconhecer que a responsabilidade pela saúde integral também recai sobre os próprios indivíduos. Isso demanda o fortalecimento de recursos psicológicos internos, que atuem como mecanismos de proteção no ambiente organizacional.

Dentro dessa perspectiva, Luthans, Youssef e Avolio (2007) desenvolveram o conceito de Capital Psicológico Positivo (CPP), composto por quatro dimensões interdependentes: autoeficácia (confiança para enfrentar desafios), otimismo (expectativa positiva quanto ao futuro), esperança (persistência em metas com capacidade de redirecionamento) e resiliência (habilidade de recuperação frente às adversidades). A atuação conjunta desses elementos potencializa o desempenho, a satisfação e a adaptação dos trabalhadores frente às exigências organizacionais (Avey *et al.*, 2010).

Estudos empíricos de Luthans *et al.* (2007) confirmaram que a combinação das quatro dimensões do CPP apresenta correlações mais robustas com desempenho e satisfação do que a análise isolada de cada fator. Assim, evidencia-se que o impacto positivo do capital psicológico sobre o ambiente de trabalho é potencializado quando suas dimensões são cultivadas em conjunto, o que favorece a motivação, a produtividade e o comprometimento organizacional (Gruman & Saks, 2011).

Em síntese, o Capital Psicológico Positivo configura-se como um recurso interno valioso, capaz de influenciar comportamentos, moldar práticas organizacionais e fortalecer a saúde mental dos trabalhadores. Sua aplicação sistemática potencializa o crescimento pessoal e profissional, conforme sustentado por evidências teóricas e empíricas (Luthans & Avolio, 2014; Franco & Formiga, 2022).

MÉTODO

Amostra e lócus da pesquisa

A proposta investigativa foi desenvolvida com base na abordagem quantitativa, assumindo como tipologia específica uma pesquisa empírica, descritiva e correlacional. Foi realizada no Estado do Ceará com os servidores do TRE; será administrada de forma individual aos participantes, por meio eletrônico através do *Google forms*.

A amostra foi composta por servidores do Tribunal Regional Eleitoral (TRE) do estado do Ceará, homens e mulheres, com no mínimo dois anos de efetivo exercício na instituição, respeitando o período de cumprimento do estágio probatório. Utilizou-se uma amostragem intencional, de caráter não probabilístico, cuja dimensão será estimada por meio do software estatístico GPower 3.2. Para o cálculo do tamanho amostral necessário, foram considerados os seguintes parâmetros: nível de significância de 95% ($p < 0,05$), magnitude do efeito ($r > 0,50$) e poder estatístico mínimo desejado ($\pi \geq 0,80$). Uma amostra de 100 servidores apresentou indicadores estatísticos ($t \geq 1,98$, $\pi \geq 0,90$, $p\text{-value} \leq 0,01$) que garantiram a qualidade da amostra para pesquisa.

Quanto aos aspectos éticos, os participantes foram informados previamente sobre os objetivos da pesquisa, recebendo instruções claras quanto ao preenchimento dos instrumentos. A pesquisa seguiu rigorosamente as diretrizes estabelecidas pela Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, que regulamenta estudos envolvendo seres humanos. A participação foi voluntária e condicionada à assinatura digital do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). O projeto foi submetido à apreciação e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Potiguar (UnP), autorizando, assim, a realização da coleta de dados aprovado sob o CAAE nº 48983621.8.0000.5296.

Os critérios de inclusão adotados foram: ser servidor do TRE/CE, possuir mais de dois anos de vínculo empregatício, consentir com a participação por meio da assinatura do TCLE e responder integralmente ao questionário, sem omissões. Já os critérios de exclusão incluíram: não pertencer ao quadro funcional do TRE/CE, deixar questões em branco, interromper o preenchimento do questionário, ou não autorizar formalmente a participação.

Foi garantido aos participantes o anonimato de suas respostas, assegurando-se que os dados coletados seriam analisados em conjunto com a amostra total. Apesar das instruções específicas estarem descritas no formulário, o pesquisador responsável e seu orientador permaneceram disponíveis, sem qualquer ônus, para prestar esclarecimentos sempre que necessário. Estima-se que o tempo médio para o preenchimento completo do instrumento seja de aproximadamente cinco minutos.

Técnica e planejamento de coleta de dados

A coleta de dados foi realizada por meio de pesquisa de campo, utilizando um formulário eletrônico estruturado, administrado individualmente aos participantes. O questionário foi disponibilizado por meio da plataforma *Google Forms* e amplamente divulgado por canais digitais, incluindo redes sociais, e-mails institucionais e aplicativos de mensagens instantâneas, como o *WhatsApp*. Essa estratégia visou facilitar o acesso dos servidores ao instrumento de pesquisa, assegurando praticidade e alcance, sem comprometer a confidencialidade e a voluntariedade da participação.

Instrumentos

No que se refere aos instrumentos da pesquisa, foram utilizados os seguintes:

A Escala de Percepção do Suporte Organizacional (EPSO), desenvolvida por Eisenberger *et al.* (1986), é composta por nove itens e foi adaptada e validada para o contexto brasileiro por Siqueira (1995). Seu objetivo é avaliar até que ponto os colaboradores de instituições públicas e privadas percebem que a organização se preocupa com o bem-estar de seus funcionários. Estudos realizados no Brasil por Formiga, Fleury e Souza (2014), Fleury, Formiga, Souza e Souza (2017) e Formiga *et al.* (2018), envolvendo profissionais de diferentes estabelecimentos das regiões Nordeste e Sudeste, confirmaram a confiabilidade da EPSO. Esses estudos demonstraram coeficientes alfa similares aos obtidos por Siqueira (1995) e, por meio da análise fatorial confirmatória, validaram a estrutura fatorial original da escala, destacando seus sólidos indicadores psicométricos.

Escala de Capital Psicológico Positivo no Trabalho (ECPPT): este é um instrumento desenvolvido por Luthans, Youssef e Avolio em 2007; a pesquisa utilizou a versão simplificada composta por 12 itens, elaborada por Viseu *et al.* (2012) para a realidade de Portugal, esta ferramenta inclui questões que retratam um estado mental favorável, com a finalidade de auxiliar os indivíduos a enfrentarem e dedicar o esforço necessário para obter êxito em atividades desafiadoras. A escala é formada por quatro fatores, sendo três itens relacionados a auto-eficácia, esperança, resiliência e otimismo. Os participantes da pesquisa indicarão as suas respostas numa escala tipo Likert, de seis pontos, o grau de concordância variando de 1 = Discordo fortemente a 6 – Concordo fortemente (cf. Formiga, Viseu & Jesus, 2014; Pereira, 2018).

Escala de Ansiedade, depressão e estresse (em *inglês*, DASS-21): Desenvolvida por Lovibond e Lovibond em 1995, trata-se de um instrumento composto por 21 perguntas, divididas em três sub-escalas (Ansiedade, Depressão e Estresse). Patias, Machado, Bandeira e Dell'Aglio (2016), adaptou-se para o Brasil, tomando como referência o modelo tripartido, propondo uma estrutura fatorial com base no conceito e medida dos sintomas de ansiedade, depressão e estresse. Formiga *et al.* (2021), com base na operacionalização dos modelos existentes levou à construção desta medida, avaliou-se o nível de invariância desta escala no contexto amostral de trabalhadores. Seus resultados revelaram que o modelo trifatorial oblíquo ajustado, quando comparados aos demais modelos estabelecidos, os qual, apresentou melhores indicadores psicométricos, bem como, sensibilidade diagnóstica para os trabalhadores.

As respostas dos participantes no estudo deveriam ser indicadas numa escala tipo Likert de 4 pontos, variando de 0, que significa "não se aplica completamente", a 4, que significa "aplica-se totalmente". Cada uma das sub-escalas contém 7 itens, que têm como objetivo avaliar os estados emocionais relacionados à depressão, ansiedade e estresse.

Por fim, um questionário Sociodemográfico fez parte das informações sobre os participantes, relativos ao vínculo profissional do respondente, sexo, idade, qualificação profissional, tempo de serviço etc.

Técnicas de análise de dados

Para a análise dos dados, foi utilizado o software estatístico SPSSWIN, na versão 25.0; primeiro, foi verificada a presença de *outliers* multivariados através do teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS) e o teste de um fator de Harman verificar o viés comum do método (VMC) nos dados coletados. Também, será realizada estatística descritiva, correlação de Pearson, teste t de Student, bem como, análise de variância (ANOVA).

RESULTADOS

Ao final da coleta de dados, obteve-se a participação de 107 respondentes, cuja faixa etária variou entre 25 e 67 anos ($M = 41,53$; $DP = 9,74$). A amostra foi composta majoritariamente por mulheres (58%), sendo 67% dos participantes com mais de dez anos de serviço público, 53% com nível educacional de especialização e 59% atuando na modalidade presencial.

Inicialmente, a avaliação da qualidade da amostra revelou ausência de multicolinearidade entre as variáveis, conforme os parâmetros definidos por Tabachnick e Fidell (2001), que consideram $r \leq 0,90$. As correlações observadas variaram de 0,21 a 0,45, indicando um baixo grau de associação e, conseqüentemente, baixo erro de medida.

Os *outliers* multivariados da amostra, através do teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), apresentou uma normalidade ($KS = 0,76$) da amostra a um $p < 0,29$. Por existir variáveis independentes (VI) e dependentes (VD) que mensuram opiniões dos mesmos respondentes é possível que encontre uma variância comum do método (VCM) (*common method variance*), representando um problema na análise dos dados.

No que diz respeito a consistência interna das escalas, avaliou-se, através do alfa de Cronbach (α) (devendo ser $\geq 0,70$, mas, também, valores até 0,60 são aceitáveis), a referida consistência dos instrumentos no contexto amostral administrado (Pasquali, 2011; Hair *et al.*, 2009; Hutz, Bandeira & Trentini, 2015). No pacote estatístico SPSSWIN, efetuou-se o cálculo do alfa de Cronbach e na Tabela 1, pode-se observar que os alfas estiveram acima de 0,70 para todos as escalas utilizadas na dissertação, garantindo uma medida consistente.

Ainda na Tabela 1, observou-se uma manutenção consistente na variação (V) dos coeficientes alfa (α), os quais permaneceram próximos aos valores previamente registrados, indicando a homogeneidade do indicador analisado. Mesmo com a recomendação de exclusão de certos itens, cuja presença poderia comprometer a qualidade das medidas, a consistência interna manteve-se estável. Adicionalmente, foi analisado o Coeficiente de Correlação Intraclasse (ICC), que apresentou escores dentro de intervalos de confiança compatíveis com os parâmetros estabelecidos na literatura estatística. Esses intervalos mostraram-se semelhantes aos obtidos pelo alfa, reforçando a confiabilidade das medidas para a amostra avaliada e sua aplicabilidade em investigações futuras.

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

Construtos/ Variáveis	Alfa de Cronbach			ICC (IC 95%)
	α_{geral}	V $\alpha_{\text{Item excluído}}$	F Friedman	
SUPORG	0,81	0,79-0,85	21,58	0,81 (0,78-0,83)
CPPT	0,89	0,81-0,90	19,87	0,89 (0,84-0,92)
AE	0,85	0,83-0,90	16,89	0,85 (0,84-0,91)
ESPER	0,90	0,87-0,93	13,62	0,90 (0,88-0,93)
RESIL	0,79	0,75-0,85	12,87	0,79 (0,75-0,86)
OTIM	0,89	0,82-0,91	15,32	0,89 (0,83-0,91)

DASS-21	0,95	0,91-0,98	32,56	0,95 (0,90-0,97)
ANSIE	0,92	0,90-0,95	21,36	0,92 (0,90-0,94)
DEPRES	0,90	0,90-0,94	19,56	0,90 (0,88-0,95)
STRES	0,89	0,87-0,92	17,45	0,89 (0,85-0,90)

Notas: SUPORG = Percepção do Suporte Organizacional; CPPT = Capital Psicológico Positivo no Trabalho, AE = Auto-Eficácia, ESPER = Esperança, RESIL = Resiliência, OTIM = Otimismo; DASS-21 = Depression, Anxiety e Stress Scale, ANSIE = Ansiedade, DEPRES = Depressão, STRES = Estresse, $V\alpha$ = Variação alfa quando o item for excluído; F = Teste de Friedman; ICC = Correlação intraclasse. $p < 0,001$. Fonte: elaborada pelo autor.

Tendo sido confirmada a validade das medidas utilizadas para a avaliação do fenômeno em questão, justificou-se a sua aplicação na amostra de trabalhadores. Buscando atender ao objetivo principal do estudo, ou seja, verificar a relação entre suporte organizacional, capital psicológico positivo e transtorno emocional em trabalhadores, realizou-se o cálculo da correlação de Pearson entre as variáveis.

Conforme apresentado na Tabela 2, considerando as pontuações totais do suporte organizacional, do capital psicológico positivo e do transtorno emocional comum (avaliado pelo DASS-21), observaram-se correlações significativas. O suporte organizacional apresentou correlação positiva moderada com o capital psicológico positivo ($r = 0,39$). Além disso, tanto o suporte organizacional quanto o capital psicológico positivo correlacionaram-se negativamente com o transtorno emocional, com coeficientes de $r = -0,24$ e $r = -0,25$, respectivamente.

Destaca-se também, na mesma tabela, a relação negativa do suporte organizacional, apenas com depressão e estresse (respectivamente, $r = -0,23$ e $-0,28$) e o capital psicológico positivo, somente, com a depressão ($r = -0,29$), a ansiedade e estresse não revelou significância correlacional a um $p < 0,05$. No que diz respeito as dimensões do capital psicologia positivo (AE = Auto-Eficácia, ESPER = Esperança, RESIL = Resiliência, OTIM = Otimismo) a ESPER correlacionou-se, negativamente, com a depressão ($r = -0,35$), e o OTIM com ansiedade ($r = -0,23$), depressão ($r = -0,43$) e estresse ($r = -0,21$).

Tabela 2: Correlação de Pearson (r) entre suporte organizacional, capital psicológico positivo e transtorno emocional em trabalhadores

Variáveis/ construto	Suporte organizacional	Capital Psicológico positivo	AE	ESP	RESIL	OTIM
Suporte organizacional	---	0,39	0,29	0,31	0,27	0,28
Transtorno emocional (DASS-21)	-0,24	-0,25	-0,11	0,27	-0,10	-0,33
Ansi	-0,13	-0,15	-0,09	-0,14	-0,04	-0,23
Depre	-0,23	-0,29	-0,12	-0,35	-0,01	-0,43
Estres	-0,28	-0,13	-0,06	-0,10	-0,08	-0,21

Nota: $p < 0,01$; CPPT = Capital Psicológico Positivo no Trabalho, CPPT = Capital Psicológico Positivo no Trabalho, AE = Auto-Eficácia, ESPER = Esperança, RESIL = Resiliência, OTIM = Otimismo; DASS-21 = *Depression, Anxiety e Stress Scale*; Ansi = Ansiedade, Depre = Depressão, Estres = Estresse. Fonte: elaborada pelo autor.

A partir dessas correlações, foi realizada uma análise estatística de comparação (ANOVA) para avaliar as diferenças nas pontuações médias nas variáveis dependentes *versus*

independentes. Observaram-se resultados não significativos entre as diferenças dos escores médios, tanto para o efeito direto, quanto de interação. Na Tabela 3, destacam-se os escores para o efeito direto do Suporte Organizacional e do Capital Psicológico Positivo no Trabalho em função do DASS-21, os quais, mesmo apresentando um escore alto no baixo nível do suporte organizacional e do capital psicológico positivo, tais achados apresentaram diferenças seguras entre os escores.

Tabela 3: Escores médios do efeito direto entre os níveis de suporte organizacional e capital psicológico positivo em função do transtorno emocional comum

Nível de Suporte Organizacional	Escores Médios	d.p.	Estatística				
			F	gl	p-valor	Eta (η)	OP
Baixo	2,34	0,14	2,09	2	0,13	0,04	0,42
Moderado	1,97	0,14					
Alto	1,93	0,18					
Nível Capital Psicológico Positivo no Trabalho	Escores Médios	d.p.	Estatística				
			F	gl	p-valor	Eta (η)	OP
Baixo	2,20	0,18	1,53	2	0,22	0,04	0,32
Moderado	2,18	0,14					
Alto	1,87	0,14					

Fonte: elaborada pelo autor.

Na Tabela 4, são apresentados os resultados referentes ao efeito de interação, o qual não foi estatisticamente significativo. Observou-se uma tendência de maiores escores de transtorno emocional comum no grupo com baixo suporte organizacional e nível moderado de capital psicológico positivo no trabalho. Destaca-se, portanto, uma certa parcimônia ao se analisar as diferenças entre esses construtos. Embora tenha sido identificada uma relação positiva entre suporte organizacional e capital psicológico positivo, e ambas as variáveis apresentem correlação negativa com o transtorno emocional comum, essa interação não proporcionou um poder explicativo adicional significativo em relação à variação dos escores observados.

Tabela 4: Escores médios do efeito de interação nos níveis de suporte organizacional versus capital psicológico positivo em função do transtorno emocional comum.

Nível Suporte Organizacional	Nível Capital Psicológico Positivo no Trabalho	Média	d.p.	Estatística				
				F	gl	p-valor	Eta (η)	OP
Baixo	Baixo	2,27	0,20	0,42	4	0,79	0,02	0,14
	Moderado	2,57	0,30					
	Alto	2,18	0,24					
Moderado	Baixo	2,00	0,22					
	Moderado	2,07	0,21					
	Alto	1,85	0,30					
Alto	Baixo	2,33	0,46					
	Moderado	1,91	0,24					
	Alto	1,57	0,17					

Fonte: elaborada pelo autor.

Na Tabela 5, são apresentadas as diferenças entre os construtos (suporte organizacional, capital psicológico positivo e transtorno emocional comum) em função do tipo de modalidade de trabalho (presencial ou híbrido). Através de um teste *t* de Student, observaram-se que as diferenças não foram significativas, isto é, seja em modalidade híbrida ou presencial, os construtos abordados não fazem diferença.

Tabela 5: Correlação de Pearson (*r*) entre suporte organizacional, capital psicológico positivo e transtorno emocional em trabalhadores.

Construtos	Modalidade de trabalho atualmente	Escore médio	d.p.	Estatística		
				t (> 1,96)	gl	p-valor (< 0,05)
SORG	Presencial	34,9180	6,66907	0,20	106	0,90
	Híbrido	34,7619	6,37376			
CPPT	Presencial	44,5082	6,72216	1,55	106	0,12
	Híbrido	42,2619	7,90819			
DASS	Presencial	39,4098	17,25338	-0,26	106	0,79
	Híbrido	40,2381	13,54992			
ESTRESS	Presencial	12,1667	6,37039	0,95	106	0,35
	Híbrido	11,0750	4,36999			
ANSIED	Presencial	15,2833	6,58990	-1,05	106	0,30
	Híbrido	16,6905	6,74442			
DEPRESS	Presencial	12,9474	5,67079	-0,30	106	0,76
	Híbrido	13,2927	5,80191			

Notas: SORG = Suporte Organizacional, CPPT = Capital Psicológico Positivo no Trabalho, DASS-21 = *Depression, Anxiety e Stress Scale*; Ansied = Ansiedade, Depress = Depressão, Estress = Estresse. Fonte: elaborada pelo autor.

DISCUSSÃO

A pesquisa desenvolvida neste trabalho teve como objeto de estudo a análise da relação existente entre suporte organizacional (SORG), capital psicológico positivo (CPPT) e transtorno emocional (DASS-21) em servidores da Justiça Eleitoral que atuam na modalidade híbrida no Estado do Ceará. Por meio da coleta de dados realizada a partir de um questionário estruturado, foi possível inferir que, em relação à percepção do suporte organizacional, ao capital psicológico positivo no ambiente de trabalho e ao estado geral de saúde, os indicadores psicométricos utilizados mostraram-se válidos. Ressalte-se que todos os coeficientes alfa de Cronbach e os coeficientes de correlação intraclasse (ICC) estiveram dentro dos limites recomendados pela literatura especializada em avaliação psicológica e psicometria (Pasquali, 2011; Kline, 2014).

O estudo também apontou, no que tange ao suporte organizacional percebido (SOP), a existência de uma correlação positiva com o capital psicológico positivo (CPPT), bem como uma relação negativa significativa entre o transtorno emocional comum (DASS-21) e essas variáveis. Isso indica que níveis mais elevados de SOP estão associados a melhores níveis de saúde geral e bem-estar entre os servidores da Justiça Eleitoral (Formiga, Pereira & Estevam, 2020).

A Correlação revelou também uma associação em relação aos sintomas depressivos e de estresse, porém não se aplicou à ansiedade. Esses resultados corroboram a literatura que destaca a relevância do suporte organizacional como um recurso protetivo essencial para lidar com as demandas do trabalho, especialmente em ambientes públicos, como o da Justiça Eleitoral, marcado por pressões institucionais, exigências externas, internas e atividades intensas e frequentes durante e após as eleições (Eisenberger *et al.*, 2002; Rhoades; Eisenberger, 2002).

Portanto, evidencia-se a importância do apoio institucional para o ganho e a manutenção da saúde mental dos servidores públicos, uma vez que esse suporte contribui para a redução da sensação de sobrecarga, isolamento e falta de reconhecimento. Um capital psicológico positivo elevado e contínuo (CPPT) entre os profissionais vinculados a órgãos e entidades governamentais atua como uma barreira protetiva contra os efeitos nocivos advindos das suas relações de trabalho, promovendo o bem-estar psicológico dos colaboradores (Franco & Formiga, 2022).

Os impactos do capital psicológico também têm sido amplamente documentados por Luthans *et al.* (2007), que o associam diretamente ao desempenho profissional. Esses autores destacam que uma postura otimista do colaborador influencia positivamente seu rendimento diário, com base em investigações sobre comportamento organizacional positivo, proporcionando benefícios tanto para o empregado quanto para o empregador ao longo do tempo.

Os resultados deste estudo indicam que todos os construtos do capital psicológico, autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo, apresentaram correlações positivas e significativas com o suporte organizacional percebido (SOP). Tal associação reforça a literatura que enfatiza o papel das práticas organizacionais de apoio na promoção de recursos psicológicos positivos nos trabalhadores (Luthans *et al.*, 2007; Xanthopoulou *et al.*, 2009).

A crença que o colaborador possui sobre suas habilidades de mobilizar ações e recursos mentais para realizar seu trabalho com sucesso, aliada à confiança na disponibilidade de ferramentas para alcançar esses objetivos, desempenhou um papel significativo em suas conquistas. O desenvolvimento de competências e potencialidades no ambiente de trabalho é crucial para a vida profissional. Assim, uma pessoa com altos índices de otimismo e esperança/autoeficácia tende a manter seu bem-estar no trabalho (Luthans *et al.* 2022).

Outro ponto revelado pela pesquisa é que o suporte organizacional percebido (SOP) pode influenciar positivamente o capital psicológico positivo (CPPT), gerando uma relação inversa com os níveis de transtorno emocional comum entre os servidores da Justiça Eleitoral. Isso é especialmente relevante diante das características laborais específicas desse órgão: em anos eleitorais, períodos marcados por intensa sobrecarga de trabalho e fortes pressões políticas, soma-se a sazonalidade da gestão dos juízes eleitorais, uma vez que não há juízes de carreira na instituição, o que gera uma sensação de ausência de liderança contínua. Esse cenário provoca mudanças significativas na ambiência de trabalho, resultando em uma percepção de desproteção institucional por parte dos servidores efetivos (Eisenberger *et al.*, 2002).

Dessa forma, em ambientes administrativos altamente normatizados, submetidos a elevada pressão e prazos rígidos, o reconhecimento institucional e a valorização do trabalho dos servidores mostram-se essenciais para o bem-estar psicológico. Isso ressalta a importância do SOP para a Justiça Eleitoral, que, ao aumentar o CPPT dos servidores, fortalece as redes de relacionamento interpessoais, promove um ambiente laboral mais coeso e resiliente, e contribui para a redução do transtorno emocional comum (Franco; Formiga, 2022).

Observou-se na pesquisa que o SOP é praticamente semelhante entre servidores em regime de trabalho presencial ou híbrido/remoto e com a tendência de maior CPPT na modalidade presencial e o nível de transtorno emocional comum mais elevado na modalidade laboral híbrida/remota. Isso revela que as ações na justiça eleitoral, seja comunicação com os

servidores, seja o suporte técnico e reconhecimento profissional, estão sendo percebidas de forma equânime, tanto por aqueles que operam presencialmente quanto por quem atua de forma híbrida e que a forma laborativa presencial traz um estado de CPPT maior para os servidores com redução do transtorno emocional comum, podendo ser explicada por características institucionais específicas, estabilidade ocupacional ou políticas internas de gestão de pessoas (Rhoades & Eisenberger, 2002).

O trabalho híbrido/remoto, modalidade ainda em processo evolutivo, está associado a desafios significativos, tais como isolamento social, sobrecarga de trabalho, dificuldades de comunicação e obstáculos na gestão e liderança. Considerando a amostra analisada na pesquisa, cuja faixa etária média supera os 41 anos, percebe-se que essa geração ainda não está completamente adaptada ao ambiente organizacional e à infraestrutura tecnológica necessária para essa modalidade laboral (Aderaldo, Aderaldo & Lima, 2017).

Dessa forma, para que o teletrabalho/híbrido seja uma modalidade laboral efetivamente aplicável e vista de forma positiva pelos servidores da Justiça Eleitoral, é fundamental considerar aspectos como infraestrutura tecnológica adequada, estratégias eficazes de comunicação, mecanismos de supervisão apropriados e a promoção de uma cultura organizacional que apoie essa modalidade de trabalho, especialmente diante do rigor legal imposto pela Resolução nº 936/2023 (Aderaldo, Aderaldo & Lima, 2017; TRE, 2023).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De modo geral, as metas estabelecidas nesta dissertação foram alcançadas, tanto na reprodução do modelo teórico desenvolvido por Formiga, Pereira e Estevam (2020), quanto na análise das diferenças nas médias de pontuação dos construtos suporte organizacional, capital psicológico positivo e bem-estar geral dos servidores do Tribunal Regional Eleitoral do Ceará no contexto do trabalho híbrido/remoto.

Embora diversos estudos apontem várias vantagens na modalidade laboral do teletrabalho/híbrido, observou-se, na amostra do TRE/CE, que não houve diferença significativa na percepção do suporte organizacional (SOP) entre os servidores que atuam no regime híbrido e os que trabalham presencialmente. Ademais, verificou-se um aumento do capital psicológico positivo (CPPT) e, conseqüentemente, uma diminuição do transtorno emocional comum entre os servidores que atuam presencialmente.

No que se refere aos estudos futuros, seria de grande utilidade para o contexto da psicologia organizacional e do trabalho, a realização de uma pesquisa, com estas mesmas variáveis, numa amostra de outros profissionais do poder judiciário, especificamente dos tribunais regionais do trabalho, tribunais regionais federais e tribunais regionais militares.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, T. M.; MOTA-SANTOS, D. R.; TREMBLAY, D. G. O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 20, n. 6, p. 1–20, 2022.

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

ANDRADE, A. P. Comportamentos de cidadania organizacional: uma análise dos efeitos no ambiente de trabalho. **Revista de Psicologia Organizacional**, v. 12, n. 1, p. 34–45, 2017.

AVEY, J. B.; LUTHANS, F.; SMITH, R. M.; PALMER, N. F. Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 15, n. 1, p. 17–28, 2010. DOI: 10.1037/a0016998.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: Estudo de caso na Shell Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 3, p. 456–475, 2010.

BELLMANN, L.; HÜBLER, O. Working from home, job satisfaction and work–life balance – Robust or heterogeneous links? **International Journal of Manpower**, v. 41, n. 3, p. 424–441, 2020.

BOONEN, E. M. As várias faces do teletrabalho. **Revista Economia & Gestão**, v. 2, n. 4-5, p. 106–127, 2002.

BRAQUEHAIS, A. P.; WILBERT, J. K. W.; MORESI, E. A. D.; DANDOLINI, G. A. O papel da cultura organizacional na gestão do conhecimento: Revisão de literatura de 2009 a 2015. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 7, n. 1, p. 80–93, 2017. DOI: 10.21714/2236-417X2017v7n1.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário. [Brasília, DF]: CNJ, [2016]. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf. Acesso em: 25 ago. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 343, de 9 de setembro de 2020**. Institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as). [Brasília, DF]: CNJ, [2020]. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original170128202009255f6e22685ff50.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. **Resolução nº 23.586, de 13 de agosto de 2018**. Institui a Política de Gestão de Pessoas no âmbito da Justiça Eleitoral. [Brasília, DF]: TSE, [2018]. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/legislacao/compilada/res/2018/resolucao-no-23-586-de-13-de-agosto-de-2018>. Acesso em: 25 ago. 2025.

CARTMILL, P. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19**: Guia prático. Lisboa: Organização Internacional do Trabalho, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf. Acesso em: 25 ago. 2025.

CARVALHO, A. P.; FINCATO, P. Formação e capacitação para o trabalho remoto: Uma análise das necessidades e desafios. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 18, n. 3, p. 98–115, 2018.

CEARÁ. Tribunal Regional Eleitoral do Ceará. **Resolução nº 814, de 14 de maio de 2021**. Institui a Política de Gestão por Competências no âmbito do TRE/CE. Fortaleza: TRE-CE, [2021]. Disponível em: <https://www.tre-ce.jus.br/legislacao/compilada/resolucao/2021/resolucao-no-814-de-14-de-maio-de-2021>. Acesso em: 25 ago. 2025.

CEARÁ. Tribunal Regional Eleitoral do Ceará. **Resolução nº 936, de 15 de março de 2023**. Aprova o Programa de Gestão por Competências do TRE/CE. Fortaleza: TRE-CE, [2023]. Disponível em: <https://www.tre-ce.jus.br/legislacao/compilada/resolucao/2023/resolucao-no-936-de-13-de-marco-de-2023>. Acesso em: 25 ago. 2025.

CHIARETTO, P.; CABRAL, L.; RESENDE, A. Segurança da informação no teletrabalho: desafios e boas práticas. **Revista Brasileira de Segurança da Informação**, v. 4, n. 2, p. 45–60, 2018.

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

COMPTON, W. C.; HOFFMAN, E. **Positive psychology**: The science of happiness and human strengths. 4. ed. New York: Routledge, 2019.

D'ANGELO, L.; ARRUDA, G. O direito à desconexão e suas implicações no contexto do teletrabalho. **Revista do Direito do Trabalho**, n. 138, p. 139–158, 2020.

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

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

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

ESTEVAM, I. D.; FORMIGA, N. S.; GIBSON, M. L. S. G. 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: 10.21902/rbp.v14i1.7214.

FISHER, C. D. Happiness at work. **International Journal of Management Reviews**, v. 12, n. 4, p. 384–412, 2010.

FORMIGA, M. J.; FREIRE, I.; FERNANDES, L. A gestão de pessoas e o engajamento organizacional: Novos desafios e perspectivas. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 23, n. 1, p. 45–60, 2019.

FORMIGA, N. S. et al. Organizational support, psychological capital at work and future expectancy in the Brazilian workers. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 3, p. e27510313352, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i3.13352.

FORMIGA, N. S.; PEDRO, N. M.; FERNANDES, A. J. Verificação de um modelo teórico e diferenças entre suporte organizacional, capital social e atitudes inovadoras em trabalhadores brasileiros e africanos. **Percursos**, v. 3, n. 48, 2024. DOI: 10.21902/RevPercursos.2316-7521.v3i48.7434.

FRANCO, J. B. M.; FORMIGA, N. S. Cultura organizacional, capital psicológico positivo e transtorno emocional em trabalhadores de organizações públicas e privadas nas cidades de Natal-RN e João Pessoa-PB. **Boletim da Academia Paulista de Psicologia**, v. 42, n. 102, p. 82–95, 2022. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2022000100009. Acesso em: 25 ago. 2025.

GIGLIO, C. R. F. S.; GALEALE, N. V.; AZEVEDO, M. M. Vantagens do teletrabalho: Análise da produção científica nos principais congressos brasileiros. **GEPROS. Gestão da Produção, Operações e Sistemas**, v. 13, n. 4, p. 128–143, 2018.

GRATTON, L. **The new long life**: A framework for flourishing in a changing world. Londres: Bloomsbury Publishing, 2020.

- HARFF, B. The right to disconnect: French labor reform and its implications. **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations**, v. 33, n. 2, p. 233–248, 2017.
- JOHNS, T.; GRATTON, L. The third wave of virtual work. **Harvard Business Review**, v. 91, n. 1, p. 66–73, 2013.
- LASTRES, H. M. M.; ALBAGLI, S. A desmaterialização da economia: uma nova dimensão do capitalismo. **Revista Brasileira de Inovação**, v. 1, n. 1, p. 7–31, 1999.
- LEITE, A. L.; LEMOS, D. C.; SCHNEIDER, W. A. Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. **Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 17, n. 3, p. 189–209, 2019.
- LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office. **Cadernos de Administração**, v. 28, p. 71–75, 2020.
- LUTHANS, F.; AVOLIO, B. J. **Psychological capital**. New York: Oxford University Press, 2014.
- LUTHANS, F.; LUTHANS, B. C.; LUTHANS, K. W. Positive psychological capital: Beyond human and social capital. **Business Horizons**, v. 47, n. 1, p. 45–50, 2004.
- LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M.; AVOLIO, B. J. **Psychological capital: Developing the human competitive edge**. Oxford: Oxford University Press, 2007.
- MACEDO, L. C.; XEREZ, P. E. Direito à desconexão: um desafio para a saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 41, p. e18, 2016.
- MARCON, C. S.; URPIA, A. G. B. C.; MACUCH, R. O papel do indivíduo para a cultura organizacional. **Revista Ciências Humanas**, v. 14, n. 1, 2021. DOI: 10.32813/2179-1120.2021.v14.n1.a718.
- NOGUEIRA, A. P. S.; OLIVEIRA, Á. F. Impacto da percepção de suporte organizacional e capital psicológico no bem-estar no trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 42, p. e238418, 2022. DOI: 10.1590/1982-3703003238418.
- NOHARA, J. J. et al. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. **RAI – Revista de Administração e Inovação**, v. 7, n. 2, p. 150–170, 2010.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho a distância: conceitos e questões**. Genebra: OIT, 2016.
- PIRES, D.; NUNES, C.; NUNES, E. Psicologia Positiva e bem-estar: uma abordagem contemporânea. **Revista Brasileira de Psicologia**, v. 20, n. 3, p. 280–295, 2015.
- PODSAKOFF, P. M.; MACKENZIE, S. B.; LEE, J.-Y.; PODSAKOFF, N. P. Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. **Journal of Applied Psychology**, v. 88, n. 5, p. 879–903, 2003.
- SENA, J. V. et al. Perception of organizational support, knowledge management and intention to turnover in workers in the city of Natal – RN. *In*: SEVEN EDITORA. [Título do livro]. [S. l.]: Seven Editora, 2024. p. 19–39. Disponível em: <https://sevenpublicacoes.com.br/editora/article/view/4996>. Acesso em: 25 ago. 2025.
- SILVA, C.; REIS, F. As novas configurações do trabalho e seus impactos na subjetividade. **Revista Psicologia & Sociedade**, v. 27, n. 1, p. 10–20, 2015.
- SOUZA, M. H.; DIAS, A. O papel do suporte organizacional no bem-estar dos trabalhadores em home office. **Revista Psicologia em Estudo**, v. 25, p. e123456, 2020.

TORRES, A. R. A.; CHAGAS, M. I. O.; MOREIRA, A. C. A.; BARRETO, I. C. H. C.; RODRIGUES, E. M. O adoecimento no trabalho: repercussões na vida do trabalhador e de sua família. **SANARE - Revista de Políticas Públicas**, v. 10, n. 1, 2013. Disponível em: <https://sanare.emnuvens.com.br>. Acesso em: 25 ago. 2025.