

**Saúde mental positiva em trabalhadores: o papel dos afetos, da motivação e do suporte organizacional**

**Positive mental health in workers: the role of affects, motivation and organizational support**

**Salud mental positiva en trabajadores: el papel de los afectos, la motivación y el apoyo organizacional**

Tamyny da Costa Lucena<sup>1</sup>

Jéssica Alves da Costa<sup>2</sup>

José Ryan Lopes Cabral<sup>3</sup>

Layrtthon Carlos de Oliveira Santos<sup>4\*</sup>

Recebido em: 15 ago. 2024

Aceito em: 28 jan. 2026

**RESUMO:** O presente estudo teve como objetivo verificar como os afetos positivos e negativos e a motivação podem influenciar a relação entre suporte organizacional e saúde mental positiva em trabalhadores. A pesquisa contou com a participação de 201 trabalhadores de ambos os sexos. Para a coleta dos dados, foram utilizados os seguintes instrumentos: Escala de Saúde Mental Positiva, Escala de Afetos no Trabalho, Escala Multi-fatorial de Motivação e Escala de Percepção de Suporte Organizacional. Os dados foram analisados a partir do software JASP. Os resultados mostraram que a saúde mental positiva se correlacionou positivamente com afetos positivos, com o suporte organizacional e com todos os fatores da motivação no trabalho. Os afetos negativos, por sua vez, apresentaram-se indiretamente correlacionados com suporte organizacional e com a saúde mental positiva. Além disso, os afetos positivos apresentaram efeito indireto significativo na relação entre o suporte organizacional e a saúde mental positiva, mediando tal relação. Conclui-se que os objetivos do estudo foram atingidos, contribuindo para uma melhor compreensão dos fatores relacionados à saúde mental positiva no ambiente de trabalho.

**Palavras-chave:** Saúde mental. Suporte organizacional. Afetos. Motivação.

**ABSTRACT:** The present study aimed to verify how positive and negative affects and motivation factors can influence the relationship between organizational support and positive

<sup>1</sup> Graduada em Psicologia. Centro Universitário de Patos. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-8546-6472>. E-mail: [tamynylucosta@gmail.com](mailto:tamynylucosta@gmail.com)

<sup>2</sup> Graduada em Psicologia. Centro Universitário de Patos. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-1118-3146>. E-mail: [jessicacosta1@psico.fiponline.edu.br](mailto:jessicacosta1@psico.fiponline.edu.br)

<sup>3</sup> Graduado em Psicologia. Centro Universitário de Patos. ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-9856-5294>. E-mail: [josecabral@psico.fiponline.edu.br](mailto:josecabral@psico.fiponline.edu.br)

<sup>4\*</sup> Doutor em Psicologia Social pelo Programa de Pós-graduação em Psicologia Social. Universidade Federal da Paraíba. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9061-4879>. E-mail: [Layrtthon.oliveira@gmail.com](mailto:Layrtthon.oliveira@gmail.com)

mental health in workers. Participated 201 workers of both sexes. For data collection, the following instruments were used: Positive Mental Health Scale, Scale of Affects at Work, Multifactorial Scale of Motivation and Scale of Perception of Organizational Support. The data were analyzed using the JASP software. The results showed that positive mental health was positively correlated with positive affects, organizational support and all work motivation factors. Negative affects, in turn, were indirectly correlated with organizational support and positive mental health. Furthermore, positive affects had a significant indirect effect on the relationship between organizational support and positive mental health, mediating this relationship. The objectives of the study were achieved, contributing to a better understanding of factors related to positive mental health in the workplace.

**Keywords:** Mental health. Organizational support. Affects. Motivation.

**RESUMEN:** El presente estudio tuvo como objetivo verificar cómo los afectos positivos y negativos y los factores de motivación pueden influir en la relación entre el apoyo organizacional y la salud mental positiva en los trabajadores. Participaron 201 trabajadores de ambos sexos. Para la recolección de datos se utilizaron los siguientes instrumentos: Escala de Salud Mental Positiva, Escala de Afectos en el Trabajo, Escala Multifactorial de Motivación y Escala de Percepción de Apoyo Organizacional. Los datos fueron analizados utilizando el software JASP. Los resultados mostraron que la salud mental positiva se correlacionó positivamente con los afectos positivos, el apoyo organizacional y todos los factores de motivación laboral. Los afectos negativos, a su vez, se correlacionaron indirectamente con el apoyo organizacional y la salud mental positiva. Además, los afectos positivos tuvieron un efecto indirecto significativo en la relación entre el apoyo organizacional y la salud mental positiva, mediando dicha relación. Se alcanzaron los objetivos del estudio, contribuyendo a una mejor comprensión de los factores relacionados con la salud mental positiva en el entorno laboral.

**Palabras clave:** Salud mental. Apoyo organizacional. Afectos. Motivación.

## INTRODUÇÃO

A saúde mental positiva consiste em um modelo distinto de saúde mental ao identificar que não necessariamente a ausência de patologias esteja ligada ao bem-estar psíquico, isso é, a ausência da doença não representa um indicador primário determinante da saúde (Vázquez-Colunga *et al.*, 2017). Essa visão decorre da necessidade de uma abordagem que inclua as capacidades e potenciais humanos, alinhada com a perspectiva do movimento da Psicologia Positiva.

A Psicologia tradicionalmente deu enfoque a questões relacionadas à doença, negligenciando discussões acerca do processo de saúde e bem-estar humano. Emergem nessa lacuna investigações que situam a atuação da Psicologia Positiva, com o intuito de entender

como a felicidade pode ser definida a partir da predominância de experiências emocionais positivas sobre as negativas vivenciadas no cotidiano dos indivíduos. Embora não ignore o sofrimento humano e a existência de doenças mentais, a Psicologia Positiva busca focar nas potencialidades humanas mesmo diante de situações dolorosas que o sujeito pode ser submetido ao longo da vida (Boehs; Silva, 2020). De certa forma, há uma busca da compreensão dentro do campo da psicologia positiva de como o indivíduo pode encarar tais sofrimentos de forma otimista, entrelaçando-os a aspectos virtuosos que promovam seu bem-estar (Seligman, 2019).

A Psicologia Positiva trata do estudo científico das forças e virtudes próprias do indivíduo, que permeiam sua construção enquanto ser social, ativo e pensante no meio em que está inserido. Além disso, incita que o sujeito adote uma postura mais apreciativa em relação ao potencial de suas capacidades. Seu foco é, portanto, o estudo das qualidades humanas, como a felicidade e a saúde mental positiva (Seligman, 2019).

A saúde mental tem implicações na vida do indivíduo em diferentes contextos, como no meio social, na educação e também no ambiente de trabalho. Este último, de especial interesse no âmbito do presente estudo, exige não só qualificação cada vez maior do trabalhador, como muitas vezes também uma jornada de trabalho mais prolongada ou a conciliação de duas ou mais atividades laborais, aspectos que tornam imprescindível relacionar as expectativas das empresas à qualidade de vida e à saúde mental dos trabalhadores. Essa ampliação das atividades de trabalho vem interferindo na qualidade de vida, saúde e segurança dos trabalhadores, geralmente acompanhada da desregulamentação de direitos trabalhistas e pela precarização do trabalho (Allan; Autin; Wilkins-Yel, 2021).

Alguns aspectos que favorecem a saúde mental dos trabalhadores são a motivação, os afetos no trabalho e o suporte organizacional. No trabalho, o indivíduo necessita tanto da motivação pessoal para fazer o que faz, quanto da motivação resultante do ambiente laboral, seja por meio de sistema de recompensas, reconhecimento, carga horária, remuneração, entre outros fatores, de modo que possa se sentir satisfeito com as condições de trabalho oferecidas e motivado à realização pessoal e cumprimento de metas dentro da organização (Nogueira; Oliveira, 2022).

A motivação colabora para o desenvolvimento dentro e fora do ambiente laboral, bem como é vista como uma fonte de atuação positiva dentro das organizações. Esse construto

consiste em uma vantagem para as organizações, uma vez que facilita o engajamento do trabalhador e com isso o alcance das metas estabelecidas pela instituição, contribuindo para o sucesso para a organização (Bichet; Vargas, 2021). É importante que o trabalhador perceba a atuação direta das organizações com ações motivacionais para que desempenhe uma melhor atuação no exercício de suas funções. De igual modo, é fundamental que a organização tenha conhecimento das teorias da motivação para que possa se favorecer (Auler, 2023).

No que se refere aos afetos, diferente do que é entendido no senso comum, estes não consistem no sentimento de estima, mas em uma sensação consciente e atuante no indivíduo, resultante de algo que passa a ser sentido e manifestado de forma subjetiva. Dessa forma, compreende-se os afetos como sentimentos positivos ou negativos que o sujeito experiencia e aos quais reage (Moreira, 2021).

As interações interpessoais são um dos fatores que afetam o indivíduo dentro do ambiente de trabalho (Barros; Formiga; Vasconcelos, 2021). A interação da pessoa com o ambiente pode ampliar o entendimento dos fatores de bem-estar e o processo saúde-doença, que repercutem na probabilidade de a pessoa apresentar ou não problemas físicos, psicológicos ou sociais, o que destaca os afetos, em especial os afetos positivos, como variáveis de proteção à saúde. Cruz, Ferreira e Gabardo-Martins (2020) destacam que os afetos positivos no trabalho indicam que o indivíduo sente mais alegria e satisfação ao trabalhar, e quanto maior esse sentimento for experienciado, maior será a relação de bem-estar no ambiente de trabalho e maiores serão os vínculos afetivos que podem vir a ser desenvolvidos com a organização.

Considerando como o indivíduo enxerga o tratamento que lhe é dado como contribuinte ao seu desempenho dentro da organização, o suporte organizacional pode ser percebido como fator importante na retribuição dos esforços do trabalhador. Enquanto a organização espera um bom desempenho do colaborador, este por sua vez, espera ser reconhecido pelos seus esforços e ter o suporte necessário da organização para as demandas dentro e fora dela (Deprá; Santos; Marchi, 2021).

O suporte organizacional é um meio de colaboração para expectativas positivas dos colaboradores de uma organização em relação ao futuro, oferecendo segurança ao trabalhador enquanto buscam melhor qualidade de vida. Quando atrelado a condições que favoreçam e reconheçam as atividades exercidas pelos trabalhadores, o suporte

organizacional consiste em estimativas promissoras de saúde mental e bem-estar dos mesmos (Formiga; Paula; Silva, 2022).

Vale destacar que níveis elevados de satisfação com o trabalho, também decorrentes do suporte organizacional, podem contribuir para a diminuição da carga psíquica provocada pelo estresse laboral, o que repercute positivamente na qualidade de vida dos trabalhadores. A percepção do suporte organizacional possibilita ao trabalhador o conforto afetivo para com a organização, gerando envolvimento com o trabalho, excluindo o senso de obrigação e elevando o de reciprocidade entre organização e indivíduo (Formiga; Paula; Silva, 2022).

Aliados aos aspectos citados até o momento, a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores são fundamentais para o andamento e sucesso dentro das organizações. Para isso, deve-se promover, sobretudo, uma saúde mental positiva no local de trabalho. Por outro lado, um ambiente de trabalho nocivo contribui para o desencadeamento dos mais variados tipos de patologias, interferindo diretamente no desempenho e na produtividade dos colaboradores da organização, o que compromete o alcance das metas e o sucesso desta. Portanto, torna-se imprescindível fomentar o desenvolvimento de indicadores positivos no trabalho, visto que o campo da saúde deve abordar quatro grandes tarefas, sendo a principal a promoção da saúde, seguida em ordem de importância pela prevenção de doenças, a restauração da saúde e por último a reabilitação (Vázquez-Colunga *et al.*, 2017).

Diante do exposto, o presente estudo parte do seguinte problema: como os afetos no trabalho, a motivação e o suporte organizacional estão relacionados à saúde mental positiva dos trabalhadores? A justificativa para o estudo está alinhada à necessidade de evidências que contribuam para a perspectiva do trabalho não como meio de adoecimento, mas como fonte positiva de qualidade de vida, tendo em vista que a saúde mental positiva otimiza o potencial humano, permitindo o conhecimento das virtudes e competências dos indivíduos.

Em consonância com a literatura sobre os construtos abordados no estudo, foram elaboradas três hipóteses, a saber: H1) A saúde mental positiva estará positivamente correlacionada aos afetos positivos, ao suporte organizacional e à motivação no trabalho; H2) A saúde mental positiva estará negativamente correlacionada aos afetos negativos; H3) Os afetos e a motivação no trabalho mediarão a relação entre o suporte organizacional e a saúde mental positiva de trabalhadores.

## METODOLOGIA

### Participantes

Participaram do estudo 201 trabalhadores com idades entre 18 e 75 anos ( $M=32,05$ ;  $DP=10,15$ ), sendo a maioria do gênero feminino (56,7%), solteira (56,2%), heterossexual (81,1%), católica (63,2%), de classe média (50,2%) e com ensino superior completo (24,4%). A técnica de amostragem foi não-probabilística de conveniência. Em relação às características do trabalho, a maioria da amostra consiste em empregado assalariado com carteira assinada (39,8%), do nível operacional das organizações de trabalho (67,7%), com tempo médio no trabalho atual de 61,56 meses ( $DP=86,53$ ), carga horária semanal média de 31,40 horas ( $DP=15,07$ ) e renda mensal média de 3.136,69 reais ( $DP=3.283,96$ ).

### Instrumentos

Além de um questionário sociodemográfico, utilizado para fins de caracterização da amostra, com questões como sexo, idade, estado civil, entre outras, os partícipes responderam os instrumentos descritos a seguir.

**Escala de Saúde Mental Positiva:** Esse instrumento é composto por 14 itens que expressam a saúde mental positiva (e.g., "Você se sente confiante para expressar suas próprias ideias?"). Tais itens podem ser agrupados em uma estrutura trifatorial cujos fatores são bem-estar emocional, bem-estar social e bem-estar psicológico, e podem ainda ser reunidos em um fator geral, o qual foi adotado no presente estudo. Uma escala de resposta do tipo Likert de 6 pontos entre 1 (nunca) e 6 (muito frequentemente) é adotada para responder aos itens. O fator geral da escala apresentou índices de consistência interna satisfatórios com os dados de nosso estudo, a saber: alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) igual a 0,85 e ômega de McDonald ( $\omega$ ) igual a 0,86.

**Escala de Afetos no Trabalho:** Trata-se de uma medida bifatorial composta por 28 itens, sendo 14 correspondentes a afetos positivos (e.g., otimista, satisfeito e ativo) e 14 a afetos negativos (e.g., estressado, agressivo e furioso). A escala de respostas é do tipo Likert de 5 pontos entre 1 (nunca) e 5 (sempre). Os fatores apresentaram boa fidedignidade com os nossos dados: afetos positivos ( $\alpha=0,94$ ;  $\omega=0,95$ ) e afetos negativos ( $\alpha=0,92$  e  $\omega=0,92$ ).

**Escala Multi-fatorial de Motivação:** Contém 28 itens divididos em quatro fatores: motivação em relação à organização (e.g., "Esta organização tem condições de trabalho

satisfatórias”), motivação para o desempenho (e.g., “Considero que as avaliações periódicas me motivam”), motivos de realização e poder (e.g., “Ter perspectivas de carreira é importante para a minha motivação no trabalho”), e motivação ligada ao envolvimento (e.g., “Normalmente considero-me uma pessoa com grande motivação”). A escala de respostas utilizada é do tipo Likert de 5 pontos entre 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente). Os fatores da escala apresentaram os seguintes alfas de Cronbach ( $\alpha$ ) e ômegas de McDonald ( $\omega$ ): motivação em relação à organização ( $\alpha = 0,75$ ;  $\omega = 0,76$ ), motivação para o desempenho ( $\alpha = 0,63$ ;  $\omega = 0,64$ ), motivos de realização e poder ( $\alpha = 0,66$ ;  $\omega = 0,68$ ) e motivação ligada ao envolvimento ( $\alpha = 0,60$ ;  $\omega = 0,62$ ). A pontuação total da escala, de igual modo, também apresentou índices satisfatórios:  $\alpha=0,85$  e  $\omega=0,86$ .

Escala de Percepção de Suporte Organizacional: O instrumento contém 9 itens (e.g., “É possível obter ajuda desta empresa quando tenho um problema”) em uma única dimensão ( $\alpha$  e  $\omega=0,92$ , em nossos dados). Utiliza uma escala de respostas do tipo Likert de 5 pontos entre 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente).

#### **Procedimentos de coleta e análise de dados**

A pesquisa foi encaminhada para aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário de Patos (UNIFIP). Após aprovação (parecer número 6.066.441), os dados foram coletados de forma *online* por meio de um formulário elaborado na plataforma *Google Forms*. O *link* para divulgação do estudo foi compartilhado via redes sociais dos autores (e.g., Instagram, e Whatsapp). Os participantes que aceitaram integrar o estudo foram informados sobre os objetivos do mesmo e como proceder com as respostas. Aproximadamente 15 minutos foram necessários para conclusão do formulário.

O estudo foi produzido em consonância com os fundamentos éticos que envolvem as pesquisas com seres humanos, com base na resolução 510/16 do Conselho Nacional de Saúde (CNS). Desse modo, foram assegurados direitos fundamentais dos participantes, como anonimato, sigilo, possibilidade de desistência e consentimento por meio de assinatura digital e autônoma do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Utilizamos o *software* JASP para proceder com as análises dos dados. Precisamente, foram realizadas estatísticas descritivas para caracterização da amostra, análises de correlação não-paramétrica de Spearman para verificar as relações entre as variáveis do

estudo, e análise de mediação para testar os efeitos indiretos dos afetos e da motivação na relação entre o suporte organizacional e saúde mental positiva em trabalhadores.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Inicialmente, buscamos conhecer as relações entre o conjunto de variáveis do estudo. Para tanto, optamos por adotar a correlação não-paramétrica de Spearman, considerando a não normalidade na distribuição dos dados. Os resultados correlacionais são apresentados na Tabela 1.

**Tabela 1** – Matriz de correlação não-paramétrica de Spearman entre as variáveis dos trabalhadores.

	1	2	3	4	5	6	7	8
1	-							
2	0,35**	-						
3	0,44**	0,76**	-					
4	0,40**	0,45**	0,50**	-				
5	0,20*	0,32**	0,39**	0,50**	-			
6	0,22*	0,22*	0,29**	0,38**	0,43**	-		
7	0,61**	0,61**	0,64**	0,46**	0,32**	0,26**	-	
8	-0,35**	-0,38**	-0,38**	-0,20**	-0,13	0,03	-0,49**	-

**Nota:** 1 = saúde mental positiva; 2 = suporte organizacional; 3= motivação em relação à organização; 4= motivação para o desempenho; 5= motivos de realização e poder; 6= motivação ligada ao envolvimento; 7= afetos positivos no trabalho; 8= afetos negativos no trabalho. \* $p < 0,01$ ; \*\* $p < 0,001$ .

**Fonte:** Dados da pesquisa (2024).

Os resultados mostraram que a saúde mental positiva esteve positivamente correlacionada com o suporte organizacional ( $\rho = 0,35$ ;  $p < 0,001$ ), motivação em relação à organização ( $\rho = 0,44$ ;  $p < 0,001$ ), com a motivação para o desempenho ( $\rho = 0,40$ ;  $p < 0,001$ ), com os motivos de realização e poder ( $\rho = 0,20$ ;  $p < 0,01$ ) e com a motivação ligada ao envolvimento ( $\rho = 0,22$ ;  $p < 0,01$ ). Os afetos positivos no trabalho também estiveram correlacionados positivamente com a saúde mental positiva ( $\rho = 0,61$ ;  $p < 0,001$ ), enquanto os negativos estiveram negativamente correlacionados ( $\rho = -0,35$ ;  $p < 0,001$ ).

No que diz respeito ao suporte organizacional, este também apresentou correlações positivas com os quatro fatores da motivação, a saber: motivação em relação à organização ( $\rho = 0,76$ ;  $p < 0,001$ ), motivação para o desempenho ( $\rho = 0,45$ ;  $p < 0,001$ ); motivos de realização e poder ( $\rho = 0,32$ ;  $p < 0,001$ ) e motivação ligada ao envolvimento ( $\rho = 0,22$ ;  $p < 0,01$ ). Além disso, o suporte organizacional também apresentou correlações significativas com os afetos, sendo

diretamente proporcional com os afetos positivos ( $\rho=0,61$ ;  $p<0,001$ ) e inversamente proporcional com os afetos negativos no trabalho ( $\rho=-0,38$ ;  $p<0,001$ ).

Os afetos positivos no trabalho se correlacionaram, ainda, de maneira positiva com todos os fatores da motivação: motivação em relação à organização ( $\rho=0,64$ ;  $p<0,001$ ), motivação para o desempenho ( $\rho=0,46$   $p<0,001$ ), motivos de realização e poder ( $\rho=0,32$ ;  $p<0,001$ ) e motivação ligada ao envolvimento ( $\rho=0,26$ ;  $p<0,001$ ). Os afetos negativos, por sua vez, apresentaram correlações significativas apenas com a motivação em relação à organização ( $\rho=-0,38$ ;  $p<0,001$ ) e com a motivação para o desempenho ( $\rho= -0,20$ ,  $p<0,001$ ), ambas negativas.

Os dados supracitados mostraram que a saúde mental positiva se correlacionou positivamente com os afetos positivos, com o suporte organizacional e com os quatro fatores da motivação no trabalho, confirmando a hipótese H1. Tais resultados significam que quanto mais afetos positivos são experimentados no ambiente de trabalho, bem como mais suporte organizacional e mais motivados estejam os trabalhadores, mais tenderão a possuir uma saúde mental positiva.

Indivíduos mais satisfeitos com suas relações de afeto dentro das organizações estão mais propensos a experienciar sensação de bem-estar e maior probabilidade de desenvolver vínculos afetivos com a empresa (Cruz; Ferreira; Gabardo-Martins, 2020). Dessa maneira, o suporte organizacional e os afetos positivos no trabalho desempenham um fator promotor de saúde mental positiva para os indivíduos, visto que o trabalhador se sente reconhecido no exercício de suas funções, bem como estimado dentro da organização de trabalho (Deprá; Santos; Marchi, 2021). Além disso, os afetos positivos são mais experienciados quanto maior for a percepção positiva da gestão de desempenho e do suporte dentro da organização. Os afetos positivos são influenciadores da qualidade de vida do trabalhador por potencializarem vivências positivas e valorizarem a prática do reconhecimento do trabalho executado (César; Paschoal, 2023).

A hipótese H2 postulou que a saúde mental positiva estaria negativamente correlacionada aos afetos negativos. Nossos resultados também confirmaram esta hipótese. Achados similares são evidenciados pelo estudo de Rossi *et al.* (2020), no qual foi ressaltado que experiências de afetos negativos vividas dentro do ambiente de trabalho contribuem para o comprometimento da saúde mental dos colaboradores, isso os leva a perceberem-se

afetivamente distantes dos colegas e frustrados com a organização. É importante destacar que os afetos negativos decorrem tanto da relação entre empresa e trabalhador, quanto das relações interpessoais com os colegas (Moreira, 2021).

Em seguida, buscamos testar os efeitos mediadores dos afetos positivos e negativos e da pontuação total da motivação, visando parcimônia no modelo, na relação entre o suporte organizacional e a saúde mental positiva. Os efeitos diretos, indiretos e totais do modelo são apresentados na Tabela 2.

**Tabela 2** – Efeitos do modelo de mediação entre as variáveis dos trabalhadores.

	Coeficiente	Erro Padrão	Z	p	95% IC	
					Inferior	Superior
<b>Efeitos diretos</b>						
SupOr→SMP	-0,119	0,188	-0,635	0,526	-0,270	0,034
<b>Efeitos indiretos</b>						
SupOr→APT→SMP	0,367	0,163	2,257	0,024	0,257	0,495
SupOr→ANT→SMP	0,030	0,063	0,477	0,633	-0,026	0,087
SupOr→MOT→SMP	0,051	0,111	0,459	0,647	-0,038	0,137
<b>Efeitos totais</b>						
SupOr→SMP	0,329	0,076	4,328	0,001	0,208	0,449

**Nota:** SupOr = suporte organizacional; SMP = saúde mental positiva; APT = afetos positivos no trabalho; ANT = afetos negativos no trabalho; MOT = motivação no trabalho (pontuação total).

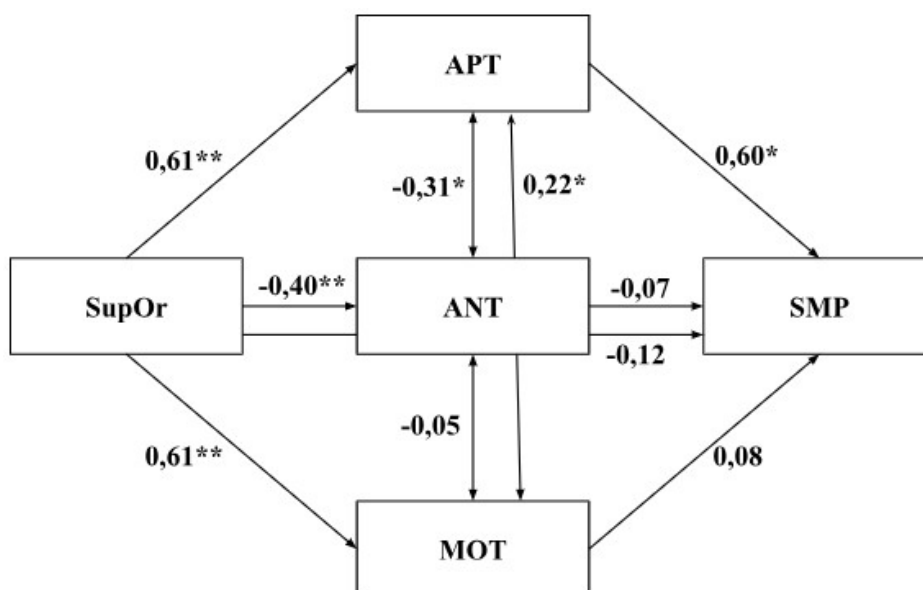
**Fonte:** Dados da pesquisa (2024).

Os resultados da análise de mediação mostraram que apenas o componente afetos positivos no trabalho apresentou efeito indireto significativo na relação entre suporte organizacional e saúde mental positiva, mediando tal relação. Além disso, observou-se que o efeito direto do suporte organizacional na saúde mental positiva não foi estatisticamente significativo. Contudo, uma vez inserida a variável mediadora (afetos positivos) no modelo, tal efeito (efeito total) passou a ser significativo, o que destaca a importância de tais afetos na dada relação, tratando-se de uma mediação total.

A hipótese H3 do estudo estimou que os afetos (positivos e negativos) e a motivação no trabalho mediarão a relação entre o suporte organizacional e a saúde mental positiva. Contudo, observamos que apenas os afetos positivos apresentaram efeito indireto significativo, ao passo que os afetos negativos e a motivação não atuaram como variáveis mediadoras nessa relação. Assim, assumimos que a hipótese H3 foi apenas parcialmente corroborada. Esses resultados enfatizam mais uma vez a importância de promoção dos afetos positivos no ambiente de trabalho. Esses afetos positivos são, desse modo, essenciais para

priorizar a saúde mental e para o enfrentamento de desafios inerentes às organizações. Nessa direção, Cruz, Ferreira e Gabardo-Martins (2020) destacam que os afetos positivos além de subsidiarem, promoverem e reestabelecerem a saúde mental dos indivíduos, contribuindo para o estado de saúde mental positiva, também estão intimamente relacionados ao bem-estar e à qualidade de vida de todo e qualquer indivíduo, inclusive no ambiente de trabalho. O modelo de mediação é apresentado na Figura 1.

Figura 1 – Modelo de mediação entre as variáveis dos trabalhadores.



**Nota:** SupOr = suporte organizacional; SMP = saúde mental positiva; APT = afetos positivos no trabalho; ANT = afetos negativos no trabalho; MOT = motivação no trabalho (pontuação total). \*\* $p < 0,001$ ; \* $p < 0,01$ .  
**Fonte:** Dados da pesquisa (2024).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As evidências reunidas em nosso estudo contribuem para a compreensão de que o ambiente de trabalho é mais favorável ao trabalhador quando os fatores da motivação, o suporte organizacional e principalmente os afetos positivos são promovidos e estão em harmonia dentro das organizações de trabalho. Embora havendo a subjetividade no modo de sentir-se de cada indivíduo no contexto do trabalho, é importante ressaltar que esses fatores contribuem para a saúde mental positiva e para a manutenção do bem-estar e da qualidade de vida do trabalhador. Dessa forma, o trabalho passa a ser não só um meio de sustento e sobrevivência, mas também um meio de realização e constituição do sentido de vida. De tal

modo, a empresa que tem trabalhadores mais satisfeitos com o ambiente laboral, motivados a desempenharem suas funções, e satisfeitos com a organização, apresentam índices mais elevados de sucesso.

Para além das contribuições do presente estudo, é importante destacar algumas de suas limitações, das quais nenhum empreendimento científico está isento. Uma delas diz respeito à amostra, que teve como maioria trabalhadores assalariados de carteira assinada, não contemplando o público de micro e macro empresários. Além disso, não foi verificada a visão da organização em relação aos fatores contribuintes para a saúde mental positiva dos seus trabalhadores, uma vez que o estudo se limitou à perspectiva destes. Ademais, foi utilizada uma amostra por conveniência, não probabilística, o que leva à necessidade de cautela no tocante à generalização dos resultados obtidos. Outra limitação diz respeito à natureza dos instrumentos utilizados, precisamente por terem sido utilizadas medidas de autorrelato, passíveis ao efeito da deseabilidade social nas respostas emitidas.

Diante disso, sugere-se que investigações futuras busquem superar essas limitações, adotando outros delineamentos de investigação e amostras mais representativas da população, bem como incluindo outros atores do cenário do trabalho, obtendo uma maior diversidade de respostas e levando a uma melhor compreensão da saúde mental positiva em trabalhadores. Ainda, novas variáveis podem ser incluídas como preditivas da saúde mental positiva no trabalho.

Concluimos que o presente estudo colabora para uma melhor compreensão acerca dos aspectos relacionados à saúde mental positiva de trabalhadores. Os resultados oferecem possibilidades para a atuação de profissionais da Psicologia Organizacional, bem como da Psicologia do Trabalho, contribuindo para as relações entre empresa e colaborador, a fim de promover para além de um melhor gerenciamento organizacional, uma maior compreensão da saúde mental dos indivíduos que as compõem e dos fatores facilitadores da mesma. A atuação profissional dos psicólogos e psicólogas organizacionais e do trabalho deve ser conduzida a partir de um olhar atento ao indivíduo e à sua subjetividade, identificando fatores adoecedores do trabalho e prevenindo-os, ao mesmo passo que promovendo maior autoconhecimento e melhor condições de trabalho, visando não só a saúde mental positiva, como também melhores bem-estar e qualidade de vida dentro e fora das organizações de trabalho.

## CONTRIBUIÇÕES DOS AUTORES

**Conceituação:** Santos, L. C. O.; Lucena, T. C. **Curadoria de dados:** Santos, L. C. O. **Análise formal:** Santos, L. C. O. **Investigação:** Cabral, J. R. L.; Costa, J. A.; Lucena, T. C. **Metodologia:** Santos, L. C. O.; Lucena, T. C. **Supervisão:** Santos, L. C. O. **Escrita (rascunho original):** Lucena, T. C. **Escrita (revisão e edição):** Cabral, J. R. L.; Costa, J. A.; Lucena, T. C.

## CONFLITO DE INTERESSE

Os autores declaram não haver conflito de interesse.

## DECLARAÇÃO DE IA GENERATIVA NA ESCRITA CIENTÍFICA

Os autores declaram que não utilizaram ferramentas de inteligência artificial generativa na redação, análise ou revisão do presente manuscrito.

## REFERÊNCIAS

ALLAN, B. A.; AUTIN, K. L.; WILKINS-YEL, K. G. Precarious work in the 21st century: A psychological perspective. **Journal of Vocational Behavior**, v. 126, p. 103491, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103491> Acesso em: 19 nov. 2025.

AULER, N. **A influência da motivação no trabalho na percepção de colaboradores de uma empresa familiar de Arroio do Meio/RS**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração de Empresas) – Universidade do Vale do Taquari, Lajeado, 2023. Disponível em: <https://www.univates.br/bdu/items/72450054-49a0-48fb-b25f-7174630b7f2f/full>. Acesso em: 15 ago. 2024.

BARROS, M. B.; FORMIGA, N. S.; VASCONCELOS, C. R. M. Uma reflexão teórica sobre a confiança nas relações interpessoais em ambientes organizacionais. **Research, Society and Development**, v.10, n. 5, p. e53610515299, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i5.15299> Acesso em: 19 nov. 2025.

BICHETT, M.; VARGAS, S. M. L. Fatores influenciadores na satisfação e motivação ao trabalho no setor público municipal. **Desafio Online**, São Luís, v. 9, n. 1, p. 138-162, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.55028/don.v9i1.10195>. Acesso em: 15 ago. 2024.

BOEHS, S. D. T. M.; SILVA, N. **Psicologia positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados**. São Paulo: Editora Vetor, 2020.

CÉSAR FERREIRA, M.; PASCHOAL, T. Vivências de afeto no trabalho no Depen/MJSP. **Revista Brasileira de Execução Penal**, Brasília, v. 4, n. 1, p. 123-129, 2023. Disponível em: <https://rbepdepen.depen.gov.br/index.php/RBEP/article/view/653>. Acesso em: 15 ago. 2024.

CRUZ, R. P. S.; FERREIRA, M. C.; GABARDO-MARTINS, L. M. D. Evidências de validade para a escala de alegria no trabalho. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 20, n. 1, p. 941-946, 2020. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2020.1.16937>. Acesso em: 15 ago. 2024.

DEPRÁ, G.; SANTOS, L. A.; MARCHI, J. A influência do suporte organizacional no desempenho profissional dos colaboradores. **Disciplinarum Scientia**, Santa Maria, v. 17, n. 1, p. 73-86, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.37778/dscsa.v17i1.3894>. Acesso em: 15 ago. 2024.

FORMIGA, N. S.; PAULA, N. H. M. M.; SILVA, A. K. L. Suporte organizacional e danos relacionados ao trabalho: um estudo correlacional com trabalhadores brasileiros. **Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 280-302, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.23925/recape.v12i2.50236>. Acesso em: 15 ago. 2024.

MOREIRA, J. M. Afeto: variação contínua da potência de agir. **Polymatheia - Revista de Filosofia**, Fortaleza, v. 14, n. 25, p. 101-117, 2021. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/revistapolymatheia/article/view/7447/6469>. Acesso em: 15 ago. 2024.

NOGUEIRA, A. P. S.; OLIVEIRA, Á. D. F. Impacto da percepção de suporte organizacional e capital psicológico no bem-estar no trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 42, p. e00331162, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003238418>. Acesso em: 15 ago. 2024.

ROSSI, V. A.; MARTINS, M. D. C. F.; TASHIMA-CID, D. P.; DIAS, M. Reflexões sobre bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Revista Organizações em Contexto**, v. 16, n. 31, p. 151-175, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v16n31p151-175>. Acesso em: 15 ago. 2024.

SELIGMAN, M. E. Positive psychology: A personal history. **Annual Review of Clinical Psychology**, v. 15, p. 1-23, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-050718-095653>. Acesso em: 15 ago. 2024.

VÁZQUEZ-COLUNGA, J. C.; PANDO-MORENO, M.; COLUNGA-RODRÍGUEZ, C.; PRECIADO-SERRANO, M. L.; OROZCO-SOLÍS, M. G.; ÁNGEL-GONZÁLEZ, M.; VÁZQUEZ-JUÁREZ, C. L. Occupational Positive Mental Health: proposal of a theoretical model for the positive approach of mental health at work. **Saúde e Sociedade**, v. 26, n. 2, p. 584-595, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0104-12902017169061>. Acesso em: 15 ago. 2024.