

Suporte Social como Preditor de Prazer e Sofrimento entre Servidores Públicos

Social Support as a Predictor of Pleasure and Suffering among Public Servants

El Apoyo Social como Predictor de Placer y Sufrimiento entre Servidores Públicos

Estudos empíricos

Renata Guimarães de Carvalho¹

<https://orcid.org/0000-0002-3592-7709>

E-mail: renatagui.carvalho@ufc.br

Esthela Sá Cunha²

<https://orcid.org/0000-0002-4822-0454>

E-mail: esthelas7@gmail.com

Carolina Silveira Leitão Melo³

<https://orcid.org/0000-0002-9397-5098>

E-mail: leitaoscarolina@gmail.com

Viktoria Braga Leite¹

<https://orcid.org/0000-0003-4139-9161>

E-mail: viktorialeite1010@gmail.com

Amanda Queiroz Silva¹

<https://orcid.org/0000-0001-5448-2461>

E-mail: amandaqueiroz@alu.ufc.br

Beatriz Texeira Silva¹

<https://orcid.org/0009-0002-5886-2319>

E-mail: beatrizteixeira428@gmail.com

Thales Araújo Dias¹

<https://orcid.org/0009-0007-4489-3540>

E-mail: thalesaraujodias@gmail.com

Francisco Pablo Huascar Aragón Pinheiro¹

<https://orcid.org/0000-0001-9289-845X>

E-mail: pablo.pinheiro@ufc.br

¹ Universidade Federal do Ceará (UFC),
Sobral, CE, Brasi

² Faculdade 5 de Julho, Sobral, CE, Brasil

³ Centro Universitário INTA, Sobral, CE,
Brasil

Editor Associado Responsável:
Germano Gabriel Lima Esteves

Como citar:

Carvalho, R. G., Cunha, E. S., Melo, C. S. L., Leite, V. B., Silva, A. Q., Silva, B. T., Dias, T. A., & Pinheiro, F. P. H. A. (2025). Suporte Social como Preditor de Prazer e Sofrimento entre Servidores Públicos. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 25, e25527. <https://doi.org/10.5935/rpot/2025.25527>

27

 CC BY 4.0

Resumo: A administração pública federal brasileira passou por mudanças nos processos de trabalho que podem ter efeitos nocivos para a saúde de seus trabalhadores. O estudo objetivou levantar evidências de validade da Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho e verificar o impacto da percepção de suporte social no trabalho em vivências de prazer e sofrimento de em 288 servidores públicos federais. O questionário utilizado continha a escala supramencionada, além da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho. Foram realizadas análises fatoriais exploratórias, de confiabilidade e de regressão múltipla. Encontraram-se evidências de validade e de confiabilidade para o instrumento avaliado. A percepção de suporte social no trabalho teve influência sobre as vivências de prazer e sofrimento. Programas para valorização dos servidores públicos podem ser implementados como estratégia de promoção da saúde mental.

Palavras-chave: suporte social, prazer, sofrimento.

Abstract: The Brazilian federal public administration has changed work processes that may have detrimental effects on the health of its employees. This study aimed to gather evidence for the validity of the Scale of Perceived Social Support for Work and to examine the impact of perceived social support at work on experiences of pleasure and suffering among 288 federal public servants. The questionnaire included the scale above and the Scale of Indicators of Pleasure and Suffering at Work. Exploratory factor analyses, reliability analyses, and multiple regression analyses were performed. Evidence of validity and reliability for the evaluated instrument was found. Perceived social support at work influenced experiences of pleasure and suffering. Programs aimed at valuing public servants can be implemented to promote mental health.

Keywords: social support, pleasure, suffering.

Resumen: La administración pública federal brasileña ha cambiado los procesos de trabajo que pueden tener efectos perjudiciales para la salud de sus empleados. Este estudio tuvo como objetivo recopilar evidencia sobre la validez de la Escala de Percepción de Apoyo Social en el Trabajo y examinar el impacto de la percepción de apoyo social en el trabajo en las experiencias de placer y sufrimiento entre 288 servidores públicos federales. El cuestionario incluyó la escala mencionada y la Escala de indicadores de placer y sufrimiento en el trabajo. Se realizaron análisis factoriales exploratorios, análisis de fiabilidad y análisis de regresión múltiple. Se encontró evidencia de validez y fiabilidad del instrumento evaluado. La percepción de apoyo social en el trabajo influyó en las experiencias de placer y sufrimiento. Los programas destinados a valorar a los servidores públicos pueden implementarse para promover la salud mental.

Palabras clave: apoyo social, placer, sufrimiento.

Introdução

A categoria dos servidores públicos federais, aqui considerados como aqueles que atuam investidos em cargo público, segundo o que dispõe a Lei nº 8.112 (Brasil, 1990), tem vivenciado mudanças em seus processos de trabalho e de gestão que remontam à reforma gerencial que busca reproduzir a lógica de eficiência e produtividade do setor privado na administração pública (Guimarães, 2009; Reis, 2019; Ribeiro & Mancebo, 2013; Traesel & Merlo, 2014). Essa racionalidade está associada à intensificação do ritmo de trabalho, pressão por resultados, ampliação das exigências funcionais, condições de trabalho precárias e aplicação de ferramentas tecnológicas com o intuito de modernizar a gestão pública, ainda que persistam modelos burocráticos e práticas patrimonialistas (Guimarães, 2009).

Além disso, o servidor público pode passar por situações de restrições orçamentárias e recursos insuficientes, tendo de conviver com representações sociais desfavoráveis acerca do seu trabalho, associado à ineficiência e privilégio (Ribeiro & Mancebo, 2013). Ademais, está o aumento da insegurança e a ameaça de perda de direitos com a possibilidade de revisão da estabilidade por meio de avaliação de desempenho e proposição de reformas administrativas (Mariano & Sousa, 2020).

Nesse contexto, pesquisas indicam que o trabalho pode ter efeitos nocivos sobre a saúde física e mental de servidores públicos, com ocorrência de transtornos mentais comuns, abuso de álcool e distúrbios osteomusculares que acarretam absenteísmo-doença e afastamento prolongado de funções (Amazarray et al., 2019; Gonçalves & Zanatti, 2023; Ferreira et al., 2022; Mota et al., 2020; L. A. Oliveira et al., 2015).

Prazer e Sofrimento no Trabalho

A Psicodinâmica do trabalho propõe um referencial teórico que permite a investigação da relação entre contexto de trabalho e processos de saúde por meio da análise de vivências de prazer e de sofrimento entre trabalhadores (Mendes & Ferreira, 2007).

Para Dejours (2004), o sofrimento surge da confrontação entre a subjetividade do trabalhador e modos de organização do trabalho que prescrevem formas de execução de tarefas. Diante de prescrições formais que não dão conta do real e de suas variabilidades, o sujeito precisa operacionalizar meios adequados de realização do trabalho. Esse processo, que a princípio produz sofrimento, pode também gerar mobilização de afetos e de inteligência prática que serão aplicados na busca por soluções. Assim, o sofrimento pode exercer um efeito positivo e criativo, apontando novas possibilidades de ação e transformação do trabalho, e mediando a produção de vivências de prazer e de saúde. O prazer está relacionado à gratificação pelo desenvolvimento de novas formas de fazer a tarefa, que são valorizadas e reconhecidas no ambiente social. Por outro lado, o sofrimento tem efeito patogênico quando as possibilidades de adaptação e reinvenção das tarefas estão bloqueadas por uma organização formal autoritária, impedindo o sujeito de exercer o zelo pelo seu trabalho (Dejours, 2011; Dejours et al., 2023).

Desse modo, o sofrimento com potencial patogênico associa-se a vivências de desgaste como sensação de sobrecarga, estresse e insegurança, a sentimentos de incapacidade de atendimento das demandas e pressões, ao reducionismo e fragmentação do trabalho, ao controle hierárquico exacerbado e à falta de sentido e reconhecimento. Já o prazer está relacionado a vivências de realização profissional, de satisfação e identificação com o trabalho, de liberdade, envolvendo sentimentos de livre pensar e fazer, e de reconhecimento e cooperação entre colegas e chefias (Mendes, 2004; Mendes & Ferreira, 2007). Pesquisas investigaram sofrimento e prazer entre trabalhadores em diferentes situações ocupacionais, como entre profissionais da saúde, professores de ensino superior e produtores de semijoias, analisando sua relação com as pressões do trabalho e os processos de regulação da saúde (Galindo et al., 2020; Glanzner et al., 2017; C. C. M. Lima et al., 2023; F. T. Lima & Gemma, 2019; I. C. S. Lima et al., 2023; Tomasi et al., 2020; Vivian et al., 2020).

Para Gernet e Dejours (2011), o discurso gerencial hegemônico, que pressiona por níveis cada vez mais elevados de produtividade e de competitividade e que incentiva posturas individualistas como única maneira de inserção no mercado de trabalho, fragiliza a formação de coletividades e, por consequência, aumenta o potencial de sofrimento e de adoecimento de trabalhadores. Por sua vez, a organização de atividades e ofícios por meio da efetivação de normas de convivência e de cooperação estaria associada à formação de coletivos e favoreceria a busca pelo prazer e pela saúde no trabalho (Dejours, 2004; Mendes, 2007).

Suporte Social no Trabalho

Estudos sobre suporte social no ambiente de trabalho trazem contribuições a esse tema ao terem como foco a formação de vínculos entre trabalhadores por meio da intermediação de elementos materiais e imateriais (Jolly et al., 2021). O suporte social pressupõe a oferta e o recebimento de um conjunto de recursos disponíveis por meio de relacionamentos interpessoais e tem entre suas principais funções a provisão de necessidades, o apoio em situações difíceis, o

fortalecimento da autoestima e o auxílio na solução de problemas cotidianos (Cohen, 2004; Rodriguez & Cohen, 1998).

A existência de suporte social em contextos laborais pode favorecer a sensação de bem-estar e saúde de trabalhadores (Siqueira & Gomide Junior, 2008). A percepção de colaboração para realização de tarefas, a oferta de ajuda para alcance de objetivos e a construção de relacionamentos positivos entre colegas e entre chefias e subordinados diminuem os afetos negativos e podem estar relacionadas à sensação de bem-estar (Paschoal et al., 2010). Além disso, o suporte influencia na diminuição da síndrome de burnout (M. N. Baptista et al., 2019), além de ter efeitos benéficos sobre a exaustão emocional, a satisfação de necessidades e o desempenho dos trabalhadores (Jolly et al., 2021; Patterer et al., 2023). Demonstrou-se, ainda, que o baixo apoio social associava-se à redução de prazer no trabalho, bem como intensificava a probabilidade de quadros graves e críticos de sofrimento laboral (Baptista et al., 2022).

Segundo Siqueira e Gomide Junior (2008), o suporte social no trabalho pode ser investigado por meio de três dimensões: emocional, que contempla a crença na existência de relações de confiança, sensação de valorização e laços afetivos entre colegas e supervisores; informacional, que está relacionado ao sistema de compartilhamento de informações relevantes entre trabalhadores; e instrumental, quando há disponibilidade e troca de elementos materiais necessários à realização das atividades. Estudos analisaram essas categorias relacionando-as com características sociodemográficas de trabalhadores (J. L. Oliveira et al., 2019), com a ocorrência de níveis de burnout (Andrade et al., 2012), com a ampliação do florescimento no trabalho (Chaves et al., 2019), do bem-estar (Estivalet et al., 2016) e da satisfação (Gottardo & Ferreira, 2015).

No Brasil, alguns estudos objetivaram construir e validar instrumentos de mensuração da percepção de suporte social no trabalho (Gomide Junior et al., 2004) e verificar sua dimensionalidade (Andrade et al., 2012; Andrade & Estivalet, 2013). A Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho (EPSST) foi construída originalmente a partir de uma amostra de trabalhadores dos setores público e privado (Gomide Junior et al., 2004). Os itens foram submetidos à análise de componentes principais e análise fatorial, com rotação oblíqua. Os resultados demonstraram a existência de três tipos de suporte: emocional, informacional e instrumental, conforme descrito acima. Os três fatores explicaram 49,39% da variância, com índices de confiabilidade acima de 0,72.

Andrade et al. (2012) analisaram a dimensionalidade da EPSST em uma amostra de profissionais da enfermagem do Sul do Brasil. Utilizando-se análise de componentes principais e rotação ortogonal, encontrou-se uma estrutura final com quatro componentes (suporte informacional, emocional, social, confiança e clareza e agilidade nas informações), com confiabilidades acima de 0,61.

A EPSST também foi avaliada em amostra de bancários dos setores público e privado (Andrade & Estivalet, 2013), assim como em trabalhadores ferroviários do Sul do Brasil (Estivalet et al., 2016). Em ambos os estudos, encontrou-se uma estrutura de 3 componentes, conforme estudo original, empregando-se análise de componentes principais com rotação ortogonal. Os três componentes explicaram 64,86% (Andrade & Estivalet, 2013) e 59,13% da variância compartilhada.

Em suma, a EPSST foi avaliada utilizando-se diferentes métodos de extração e rotação, além de ter apresentado estrutura fatorial distinta entre os estudos citados. Ademais, os estudos sobre a EPSST carecem de maior rigor metodológico no que diz respeito à utilização de métodos de estimação e retenção fatorial mais robustos.

Tendo em vista o referencial teórico apresentado, o objetivo deste estudo é levantar evidências de validade e confiabilidade da EPSST, além de verificar o impacto da percepção de suporte social no trabalho em vivências de prazer e sofrimento de servidores públicos federais. Esta investigação se justifica tendo em vista o contexto de mudanças nos processos de trabalho e gestão no âmbito do serviço público e da hegemonia de um discurso de individualismo e produtividade, o que torna esses trabalhadores potencialmente mais vulneráveis a vivências de sofrimento no trabalho. Também é pertinente analisar a qualidade da medida que avalia suporte social no trabalho, considerando-se as fragilidades observadas nos estudos até então realizados. Desse modo, foram definidas as seguintes hipóteses de pesquisa: H1: A EPSST apresentará três fatores (suporte social emocional, informacional e instrumental) e validade convergente a partir da relação com as vivências de prazer e sofrimento; H2: Maior percepção de suporte social no trabalho está relacionada a níveis mais altos de vivências de prazer; H3: Menor percepção de suporte social no trabalho está relacionada a maiores indicadores de vivências de sofrimento.

Método

Participantes

A amostra total foi composta por 288 servidores públicos federais. Dentre os participantes, a maioria (57,99%) era do gênero feminino. A idade dos respondentes variou entre 25 e 70 anos ($M = 44,17$; $DP = 10,35$). A renda média per capita foi de R\$ 6.053,88 ($DP = R\$ 4.373,52$). A maior parcela dos servidores se autodeclarou como brancos (49,31%), seguidos por pardos (42,71%), pretos (6,6%) e amarelos (1,39%). No que concerne à escolaridade, a maior parte (34,38%) possuía

doutorado, 29,17% tinham mestrado, 23,26% especialização e 10,07% ensino superior completo. No que se refere ao tempo de serviço, 42,36% tinham entre três e dez anos de atuação, enquanto 33,68% tinham entre 11 e 20 anos. Quase a totalidade dos participantes atuava na região Nordeste (97,57%).

Instrumentos

Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST). A EIPST é composta por 32 itens que avaliam quatro dimensões. Duas delas estão relacionadas ao prazer no trabalho: realização profissional (p. ex.: satisfação, motivação) e liberdade de expressão (p. ex.: liberdade com a chefia para negociar o que precisa). As outras duas dimensões mensuram sofrimento laboral, a saber, esgotamento profissional (p.ex.: estresse, sobrecarga etc.) e falta de reconhecimento (p.ex.: falta de reconhecimento do meu esforço). Trata-se de uma escala de frequência de sete pontos que variam de 0 (nenhuma) a 6 (seis ou mais vezes) e objetiva avaliar as vivências de prazer e/ou sofrimento dos últimos seis meses (Mendes & Ferreira, 2007).

Os fatores relacionados ao prazer são analisados da seguinte forma: acima de 4,0 = avaliação mais positiva, satisfatório; entre 3,9 e 2,1 = avaliação moderada, crítico; abaixo de 2,0 = avaliação para raramente, grave. Os fatores relacionados ao sofrimento são negativos, assim, acima de 4,0 = avaliação mais negativa, grave; entre 3,9 e 2,1 = avaliação moderada, crítico e abaixo de 2,0 = avaliação menos negativa, satisfatório (Mendes & Ferreira, 2007).

Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho (EPSST) objetiva investigar a percepção que os trabalhadores têm do suporte social da empresa em que atuam. A escala é composta por 18 itens e avalia três dimensões: suporte emocional (p. ex.: "As pessoas gostam umas das outras"), suporte instrumental (p. ex.: "Há recompensa financeira pelos esforços dos empregados") e suporte informacional (p. ex.: "Há facilidade de acesso às informações importantes"). O suporte emocional se refere à percepção do trabalhador de que existe confiança, preocupação, valorização e apreço das pessoas umas pelas outras na organização. O suporte instrumental diz respeito ao fornecimento de insumos materiais, financeiros, técnicos e gerenciais para o desenvolvimento da atividade. Já o suporte informacional concerne à percepção de que as informações veiculadas na organização são precisas e confiáveis (Siqueira & Gomide Junior, 2008).

As assertivas da EPSST são apresentadas com uma escala Likert de quatro pontos que variam entre 0 (discordo totalmente) e 4 (concordo totalmente), de modo que pontuações mais altas indicam maiores percepções de suporte. Assim, a análise dos resultados é obtida a partir das médias de cada fator. Médias menores que 2,0 indicam uma não percepção de suporte social enunciado pelo respectivo fator; médias entre 2,1 e 2,9 tenderiam a indicar uma dúvida quanto à presença de suporte social e médias iguais ou maiores que 3,0 indicam a presença de percepção do suporte social (Siqueira & Gomide Junior, 2008).

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

A coleta de dados foi realizada entre os meses de julho e agosto de 2022. Foi utilizado um questionário autoaplicável enviado por meio eletrônico. Foram incluídos no estudo apenas os servidores que concordaram com a participação voluntária mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). O projeto foi apreciado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual Vale do Acaraú - UVA/CE e autorizado sob o número CAAE 53072821.1.0000.5053, seguindo todas as diretrizes e normas regulamentadoras descritas na resolução CNS 510/2016 e 466/12. Consentimento informado foi obtido de todos os participantes.

Procedimentos de Análise dos Dados

As análises foram executadas no aplicativo RStudio (versão 2022.02.3) e seus pacotes psych (versão 2.2.5), estimatr (versão 1.0.0) e olsrr (versão 0.5.3). Na análise fatorial da Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho, inicialmente, a distância de Mahalanobis foi utilizada para verificar a presença de *outliers*. A normalidade multivariada dos dados foi analisada através do teste de Mardia. O índice de adequação da amostra Kaiser-Meyer-Olkin (*KMO*) e o teste de esfericidade de Bartlett foram efetuados para atestar a fatorabilidade da matriz de dados.

A análise paralela, o *Minimum Average Partial* (MAP) test (Velicer, 1976) e a análise do *scree plot* foram empregados como métodos de retenção dos fatores. Foram consideradas adequadas as cargas fatoriais que apresentassem valor superior a $|0,30|$. Além disso, foram excluídos os itens que atingissem carga fatorial acima de $|0,30|$ em mais de um fator. Considerando-se que os fatores poderiam estar correlacionados, empregou-se rotação oblíqua (*oblimin*). Análises de consistência interna foram realizadas por meio do alfa de Cronbach e ômega de McDonald e consideram-se adequados valores superiores a 0,70. Foi realizada, ainda, análise de correlação para verificar evidências de validade baseada na relação com outras variáveis, na qual empregou-se o teste de correlação de Pearson entre as subescalas da EPSST e da EIPST.

Para a execução das análises de regressão múltipla (método *enter*), foram testados os pressupostos de linearidade, variância não nula, ausência de multicolinearidade,

homoscedasticidade, normalidade e independência entre os resíduos. A presença de outliers foi verificada por meio da distância de Cook.

Resultados

Análise Fatorial da Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho

Foram excluídos sete outliers. O índice de adequação da amostra ($KMO = 0,90$) e o teste de esfericidade de Bartlett ($\chi^2(7153) = 3999,39; p < 0,001$) apontaram a fatorabilidade da matriz. A assimetria e curtose multivariada de Mardia foram estatisticamente significativas ($p < 0,05$), o que apontou para uma distribuição não normal dos dados. Dessa forma, foi empregada uma matriz de correlação policórica e fatoração de eixo principal como método de extração, visto que os dados não tinham distribuição normal e a escala de resposta do instrumento era de natureza ordinal.

A análise paralela indicou a retenção de quatro fatores. Entretanto, o *MAP* e o *scree plot* sugeriram que três fatores deveriam ser mantidos. A solução de quatro fatores não apresentou aderência teórica. Em seguida, foi analisada a adequação da solução trifatorial, teoricamente fundamentada. Um item foi rejeitado, pois apresentou carga fatorial acima de $|0,30|$ em mais de um fator (item 7). Já o item 13 ("Os empregados têm os equipamentos necessários para desempenharem suas tarefas"), originalmente pertencente ao fator 1 (suporte informacional), apresentou saturação no fator 3 (suporte instrumental). Esse item foi mantido no fator 3 porque seu conteúdo diz respeito à percepção que os empregados têm em relação às condições materiais, financeiras, técnicas e gerenciais, prestadas pela organização.

Dessa forma, a versão final do instrumento (tabela 1) foi composta por 6 itens no fator suporte informacional, cinco itens no fator suportem emocional e por seis itens no fator suporte instrumental. Os três fatores explicaram 63% da variância total dos dados, como observado na tabela 1.

Tabela 1. Resultados da Análise Fatorial da Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho

EPSST item	Cargas fatoriais		
	1	2	3
Fator 1: Suporte Social Informacional.			
8. As informações circulam claramente entre os setores da empresa.	0,84	0,01	0,01
17. Os superiores compartilham as informações importantes com os empregados.	0,87	0,02	0,00
9. As pessoas são informadas sobre as decisões que envolvam o trabalho que realizam.	0,95	-0,09	-0,05
18. As informações importantes para o trabalho são compartilhadas por todos.	0,79	0,21	-0,08
16. As informações importantes para o trabalho são repassadas com agilidade.	0,77	0,08	0,14
12. Há facilidade de acesso às informações importantes.	0,69	-0,07	0,19
Fator 2: Suporte Social Emocional			
3. As pessoas são amigas umas das outras.	-0,03	0,93	-0,02
1. As pessoas gostam uma das outras.	-0,06	0,90	-0,01
2. As pessoas podem compartilhar umas com as outras seus problemas pessoais.	-0,03	0,82	0,03
15. As pessoas se preocupam umas com as outras.	0,14	0,74	0,04
6. Pode-se confiar nas pessoas.	0,17	0,76	0,08
Fator 3: Suporte Social Instrumental			
13. Os empregados têm os equipamentos necessários para desempenharem suas tarefas.	0,06	-0,04	0,83
14. São pagos salários compatíveis aos esforços dos empregados.	-0,01	0,05	0,68
11. Há ajuda financeira para que seus empregados se especializem.	0,13	-0,06	0,48
4. Há recompensa financeira pelos esforços dos empregados.	-0,02	0,16	0,44
5. Os equipamentos estão sempre em boas condições de uso.	-0,05	0,05	0,82
10. Existe o cumprimento das obrigações financeiras com os empregados.	0,15	-0,04	0,31

Nota. $N = 281$. O método de extração utilizado foi fatoração de eixo principal com rotação oblíqua (Oblimin). As cargas fatoriais acima de $|0,30|$ estão em negrito.

A consistência interna entre as subescalas variou entre 0,74 e 0,91 para o alfa de Cronbach e entre 0,75 e 0,91 para o ômega de McDonald. As correlações entre os fatores foram acima de 0,36. Também se observou evidências de validade baseada na relação com outras variáveis entre os escores das subescalas da EPSST e da EIPST, como pode ser visto na tabela 2.

Tabela 2. Estatísticas Descritivas e Análise de Correlação entre os Fatores da EPSST e da EIPST

Variável	M	DP	1	2	3	4	5	6	7
1. SInf	2,38	0,75	-						
2. SE	2,53	0,73	0,49***	-					
3. SInt	2,27	0,65	0,50***	0,36***	-				
4. LE	4,41	1,28	0,41***	0,42***	0,25***	-			
5. RP	4,05	1,45	0,51***	0,51***	0,38***	0,66***	-		
6. EP	3,17	1,64	-0,44***	-0,34***	-0,37***	-0,40***	-0,54***	-	
7. FR	2,35	1,69	-0,54***	-0,45***	-0,39***	-0,49***	-0,62***	0,76***	-

Nota. SInf = Suporte informacional; SE = Suporte emocional; SInt = Suporte instrumental; LE = Liberdade de expressão; RP = Realização profissional; EP = Esgotamento profissional; FR = Falta de reconhecimento. *** $p < ,001$.

Avaliação dos Indicadores de Prazer e Sofrimento e Análise de Preditores

Entre os participantes, a maioria avaliou como satisfatória a liberdade de expressão (70,14%) e a realização profissional (58,68%). O esgotamento profissional foi percebido como grave por 35,07% da amostra e quase metade dos respondentes (47,92%) avaliou como satisfatório o reconhecimento no trabalho (tabela 3).

Tabela 3. Avaliações das Subescalas de Prazer e Sofrimento no Trabalho

Dimensões	Satisfatório		Moderado		Grave	
	n	%	n	%	n	%
Liberdade de expressão	202	70,14	66	22,92	20	6,94
Realização profissional	169	58,68	84	29,17	35	12,15
Esgotamento profissional	78	27,08	109	37,85	101	35,07
Falta de reconhecimento	138	47,92	92	31,94	58	20,14

Os indicadores de prazer estão situados na avaliação satisfatória. O fator liberdade de expressão obteve média mais elevada, assim como os itens liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas ($M = 4,86$; $DP = 1,52$) e liberdade para usar minha criatividade ($M = 4,52$; $DP = 1,72$). O fator realização profissional também teve avaliação satisfatória, sendo que os itens orgulho pelo que faço ($M = 4,85$; $DP = 1,52$) e identificação com as minhas tarefas ($M = 4,47$; $DP = 1,55$) tiveram as maiores médias.

Nos indicadores de sofrimento, o esgotamento profissional teve média moderada, sendo que os itens estresse ($M = 3,83$; $DP = 1,89$) e sobrecarga ($M = 3,75$; $DP = 2,00$) foram avaliados com as maiores médias. A falta de reconhecimento foi o fator de sofrimento com média mais baixa, mas ainda incluída na avaliação moderada, crítica. Itens como falta de reconhecimento do meu esforço ($M = 3,01$; $DP = 2,08$), falta de reconhecimento do meu desempenho ($M = 2,91$; $DP = 2,08$) e desvalorização ($M = 2,85$; $DP = 2,17$) tiveram médias mais elevadas.

No que diz respeito às análises de regressão realizadas, as variáveis suporte informacional, suporte instrumental e suporte emocional foram testadas como preditoras das variáveis de desfecho (liberdade de expressão, realização profissional, esgotamento profissional e falta de reconhecimento). Os modelos de regressão foram controlados pela idade, gênero e renda per capita. Os pressupostos de linearidade e variância não nula foram atendidos para as quatro variáveis de desfecho. Também foi demonstrado ausência de multicolinearidade ($VIF < 2$). A normalidade dos resíduos foi atestada (Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk $> 0,05$). Além disso, o critério de independência entre os resíduos foi alcançado (Durbin-Watson: liberdade de expressão = 1,84; realização profissional = 1,99; esgotamento profissional = 1,79; falta de reconhecimento = 2,01). Foi verificado, entretanto, que os dados apresentaram heterocedasticidade para liberdade de expressão, realização profissional e falta de reconhecimento. Assim, para estas variáveis, os erros robustos foram calculados (HC3).

No que se refere ao modelo do fator liberdade de expressão, foram removidos 14 outliers. Observou-se que o suporte informacional e o suporte emocional tiveram associações significativas com os escores da variável de desfecho ($F(6, 256) = 25,74$, $p < 0,001$; $R^2 = 0,38$; $p < 0,001$). Em relação à realização profissional, 12 outliers foram excluídos. Encontrou-se que o gênero, a idade, o suporte informacional, o suporte emocional e o suporte instrumental foram preditores com resultados significativos no modelo ($F(6, 256) = 36,18$, $p < 0,001$; $R^2 = 0,42$; $p < 0,001$).

Quanto ao esgotamento profissional, foram removidos 10 outliers. O suporte informacional, o suporte emocional e o suporte instrumental foram preditores com resultados significativos no modelo ($F(6, 260) = 20,23$, $p < 0,001$; $R^2 = 0,32$; $p < 0,001$). No que concerne à falta de reconhecimento ($F(6, 262) = 46,43$, $p < 0,001$; $R^2 = 0,43$; $p < 0,001$), oito outliers foram removidos. A idade, a renda per capita, o suporte informacional, o suporte instrumental e o suporte emocional tiveram associações significativas com o esgotamento profissional. Tais resultados podem ser observados na tabela 4.

Tabela 4. Resultados da Regressão Múltipla

Variável	B	95% IC para B		EP B	β	R ²
		LI	LS			
Liberdade de Expressão						0,38
Constante	1,52***	0,78	2,27	0,38		
Gênero (Feminino)	0,20	-0,03	0,43	0,12	0,09	
Idade	0,01	0,00	0,02	0,01	0,09	
Renda per-capita	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,06	
Suporte Informacional	0,34***	0,16	0,52	0,09	0,22***	
Suporte Emocional	0,78***	0,58	0,98	0,10	0,49***	
Suporte Instrumental	-0,11	-0,31	0,08	0,10	-0,07	
Realização Profissional						0,43
Constante	-0,24	-1,02	0,55	0,40		
Gênero (Feminino)	0,33**	0,06	0,59	0,14	0,12**	
Idade	0,02***	0,01	0,03	0,01	0,14***	
Renda per-capita	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	
Suporte Informacional	0,72***	0,51	0,92	0,10	0,40***	
Suporte Emocional	0,37***	0,17	0,58	0,10	0,20***	
Suporte Instrumental	0,30**	0,07	0,53	0,12	0,15***	
Esgotamento Profissional						0,32
Constante	6,92***	5,89	7,95	0,52		
Gênero (Feminino)	0,31	-0,02	0,63	0,17	0,10	
Idade	-0,01	-0,02	0,01	0,01	-0,04	
Renda per-capita	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,02	
Suporte Informacional	-0,71***	-0,98	-0,44	0,14	-0,34***	
Suporte Emocional	-0,39**	-0,66	-0,13	0,14	-0,18**	
Suporte Instrumental	-0,40**	-0,70	-0,10	0,15	-0,16**	
Falta de reconhecimento						0,43
Constante	5,93***	4,97	6,89	0,49		
Gênero (Feminino)	0,14	-0,45	0,18	0,16	-0,04	
Idade	0,02**	0,01	0,03	0,01	0,12**	
Renda per-capita	0,00**	0,00	0,00	0,00	-0,10**	
Suporte Informacional	-0,93***	-1,17	-0,69	0,12	-0,42***	
Suporte Emocional	-0,55***	-0,81	-0,30	0,13	-0,24***	
Suporte Instrumental	-0,25	-0,53	0,04	0,14	-0,10	

Nota. CI = intervalo de confiança; LI = limite inferior; LS = limite superior; EP = erro padrão.

p < 0,01. *p < 0,001

Discussão

O estudo demonstrou que a EPSST apresentou evidências de validade baseada na estrutura interna e na relação com medidas externas. De forma diferente dos estudos anteriores (Andrade et al., 2012; Andrade & Estivaleta, 2013; Estivaleta et al., 2016; Silva et al., 2015), a investigação aqui apresentada utilizou análise fatorial exploratória para verificar a dimensionalidade do instrumento, bem como rotação oblíqua, que permite uma melhor interpretação das cargas fatoriais quando há a possibilidade de os construtos estarem correlacionados (Damásio, 2012), como é o caso da EPSST.

O item 7 ("... pode-se confiar nos superiores") apresentou carga fatorial acima de |0,30| em mais de um fator (suporte emocional e informacional). Os servidores podem perceber os superiores como potenciais fontes de informação, uma vez que decisões importantes são tomadas hierarquicamente, ao mesmo tempo em que podem esperar deles receber apoio emocional e valorização. Isso pode explicar a saturação do item em ambos os fatores. Este resultado assemelha-se ao encontrado por Andrade et al. (2012), onde o item acima saturou no componente suporte informacional, e cuja interpretação pode ter sido ligada à confiança nas informações fornecidas pelos superiores.

O item 13 ("... Os empregados têm os equipamentos necessários para desempenharem suas tarefas") apresentou carga fatorial alta no fator suporte instrumental, o que divergiu do estudo original (Gomide Junior et al., 2004), onde o item compunha o fator suporte informacional. Devido ao conteúdo da assertiva fazer referência à disponibilidade de equipamentos, optou-se por mantê-la

em suporte instrumental. Esse achado foi similar ao encontrado em estudos anteriores (Andrade et al., 2012; Andrade & Estivaleta, 2013; Estivaleta et al., 2016; Silva et al., 2015).

Os equipamentos fazem parte da dimensão tangível do trabalho e parecem melhor se alinhar ao fator suporte instrumental. Essa ideia é reforçada quando se observa a alta carga fatorial do item, a maior dentro do fator, o que ressalta seu grau de importância para a explicação do construto. Nos estudos anteriores (Andrade et al., 2012; Andrade & Estivaleta, 2013; Estivaleta et al., 2016; Silva et al., 2015), o item também aparece entre os que apresentam a maior carga componencial.

Tal como observado no estudo de preditores, cujos resultados são apresentados a seguir, a correlação entre os fatores da EPSST e da EIPST mostrou coerência teórica. Desta forma, houve uma correlação positiva com os fatores relacionados às vivências de prazer e negativa com aqueles ligados às vivências de sofrimento.

Os resultados das análises de regressão apontaram que as vivências de prazer, liberdade de expressão e realização profissional foram avaliadas de modo satisfatório. Esses dados indicam que, apesar das transformações e contradições que permeiam o serviço público, o trabalho é para os servidores uma fonte de identidade (Dejours, 2011; Lima, 2010; Traesel & Merlo, 2014). Resultados similares foram encontrados em estudos com outras categorias ocupacionais, como trabalhadores de hospital, de Centros de Atenção Psicossocial e professores de ensino superior (Lima C., et al., 2023; Tomasi et al., 2020; Galindo et al., 2020).

Em relação às vivências de sofrimento, o esgotamento profissional foi avaliado como moderado ou grave pela maioria dos respondentes, sobressaindo o estresse e a sobrecarga. Esses dados se alinham com análises que apontam que as mudanças desencadeadas pela adoção do gerencialismo no serviço público causam desgaste e sugerem precarização (Guimarães, 2009; Reis, 2019). Para Traesel e Merlo (2014), a informatização de processos, técnicas de controle gerencial e exigência de produtividade são elementos que podem contribuir para a intensificação laboral.

A falta de reconhecimento no trabalho foi o fator de sofrimento com menor média, contudo cerca de metade dos participantes avaliaram de forma moderada ou grave essa vivência. Segundo Dejours (2011), o reconhecimento, como julgamento social da contribuição do sujeito no trabalho, é um elemento fundamental para a produção de sentido e para a transformação do sofrimento em prazer. O reconhecimento é uma retribuição dada por colegas e chefias ao trabalhador pelo engajamento de sua inteligência prática e afetos na transformação bem-sucedida do trabalho prescrito em trabalho real. Assim, a ausência de reconhecimento fragiliza o senso de coletividade e a saúde (Mendes, 2007).

Os resultados sugerem que os índices ligados às vivências de sofrimento expressam uma situação desfavorável para a saúde do servidor, já que a avaliação moderada de um fator pode ser interpretada como crítica e indicativa de uma situação limítrofe para o adoecimento. Esse contexto requer a implantação de ações de cuidado e prevenção de adoecimentos no curto e médio prazo (Mendes & Ferreira, 2007). Ademais, as médias de suporte social no trabalho expressaram uma situação de dúvida sobre a existência de suporte informacional, emocional e instrumental (Siqueira & Gomide Junior, 2008), o que aponta para um contexto de vulnerabilidade em relação à saúde e bem-estar de trabalhadores (Jolly et al., 2021).

Considera-se que a hipótese 2 foi parcialmente corroborada por meio dos modelos explicativos apresentados, uma vez que foi constatado que a percepção de suporte social no trabalho em suas dimensões emocional, informacional e instrumental tem influência sobre o fator realização profissional. Enquanto no fator liberdade de expressão apenas os suportes emocional e informacional foram preditores. Esses resultados se alinham às pesquisas que apontam os fatores de suporte informacional e emocional como antecedentes à percepção de bem-estar (Estivaleta et al., 2016); o suporte informacional como preditor de satisfação e afetos positivos no trabalho (Gottardo & Ferreira, 2015); e o suporte emocional como influência direta no florescimento do trabalho (Chaves et al., 2019). Os resultados aqui apresentados também são similares aos encontrados por Baptista et al. (2022), que demonstraram uma associação positiva entre apoio social e prazer no trabalho, bem como uma relação negativa do apoio social com quadros graves e críticos de sofrimento laboral.

Demonstrou-se que a hipótese 3 foi parcialmente suportada por meio dos modelos explicativos apresentados. Pontuações mais altas de suporte emocional e informacional implicavam menores níveis de esgotamento profissional e falta de reconhecimento. O suporte instrumental somente não foi preditor da falta de reconhecimento. Esse resultado mostra que a percepção de existência de suporte social no trabalho está associada a vivências menos intensas de sofrimento, o que apoia a ideia de que o estabelecimento de vínculos e trocas positivas no trabalho tem um efeito benéfico entre trabalhadores e que o baixo apoio social pode estar associado a processos de adoecimento entre servidores públicos (Amazarray et al., 2019; Godinho et al., 2019).

Os resultados demonstraram, ainda, que idade e renda apresentaram uma relação estatisticamente significativa com a falta de reconhecimento no trabalho. Também houve uma associação da idade com a realização profissional. Entretanto, para ambas as variáveis de desfecho, os efeitos destes preditores foram muito pequenos, considerando os coeficientes da regressão e os intervalos de confiança. Nesse sentido, não se deve considerar esses resultados como relevantes para os modelos.

O estudo teve como objetivo levantar evidências de validade e confiabilidade da EPSST, além de verificar o impacto da percepção de suporte social no trabalho em vivências de prazer e sofrimento de servidores públicos federais. Verificou-se que a EPSST apresentou evidências de validade baseada na estrutura interna e na relação com medidas externas, além de confiabilidade satisfatória.

Os achados da pesquisa demonstraram que os servidores públicos pesquisados apresentavam vivências de prazer no trabalho em nível satisfatório, ligadas à liberdade de expressão e à identidade com a atividade realizada. Entretanto, foi possível identificar um nível crítico e grave em relação às vivências de sofrimento, principalmente em relação à sensação de esgotamento profissional, estresse e sobrecarga, o que indica uma situação de fragilidade na saúde dos participantes. Esses elementos se contrapõem às representações do servidor público como um trabalhador indolente, privilegiado e sem engajamento com a sua ocupação. De modo geral, constatou-se que a percepção da existência de suporte social no trabalho tem influência sobre vivências de prazer e sofrimento de servidores públicos federais, exercendo potencial efeito benéfico em suas experiências de trabalho.

A partir dos achados do estudo, na dimensão organizacional, evidencia-se a necessidade de implantação de ações de gestão que tenham por foco o desenvolvimento de relações laborais com intermediação de suporte social e o fortalecimento das coletividades entre servidores. Isso é importante para a melhoria do desempenho e para o modo de cuidado com a saúde. Na dimensão das políticas públicas, indica-se a efetivação de programas para valorização dessa categoria ocupacional como estratégia permanente de promoção de saúde, como previsto no Decreto nº 6.833/2009, que trata da atenção à saúde do servidor público federal (Brasil, 2009), e como forma de mitigar efeitos deletérios do contexto de gerencialismo no serviço público.

Como indicação de novos estudos sobre o tema, propõe-se aprofundar a investigação sobre a relação de dados sociodemográficos, especificamente gênero e idade, e vivências de prazer e sofrimento no serviço público. A escassez da literatura atual sobre essa relação limita a capacidade de diálogo com estudos que apresentem resultados similares ou conflitantes, o que prejudica a compreensão plena sobre como essa dinâmica se manifesta em diferentes contextos organizacionais.

Como limitação deste estudo, assinala-se a ausência da aplicação de um instrumento para avaliar o contexto de trabalho, o que teria permitido uma análise mais aprofundada da associação entre condições e modos de organização laboral, vivências de prazer, sofrimento e suporte social. Adicionalmente, a amostragem por conveniência utilizada limita a generalização dos resultados e o controle de viés. A coleta realizada exclusivamente por meio de formulários on-line ampliou a possibilidade de favorecer a participação de servidores que contam com maior suporte instrumental e informacional.

Referências

- Amazarray, M. R., Oliveira, G. F., & Feijó, F. R. (2019). Contexto de trabalho e Transtornos Mentais Comuns em trabalhadores do Judiciário Federal no Rio Grande do Sul, Brasil. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(3), 687-694. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16744>
- Andrade, T., & Estivaleta, V. D. F. B. (2013). Valores organizacionais e suporte social no trabalho: a percepção dos colaboradores do setor bancário público e privado. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 6(2), 205-224. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202013000200005&lng=pt&nrm=iso
- Andrade, T., Hoch, R. E. E., Vieira, K. M., & Rodrigues, C. M. C. (2012). Síndrome de Burnout e suporte social no trabalho: a percepção dos profissionais de enfermagem de hospitais públicos e privados. *Organizações & Sociedade*, 19(61), 231-251. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302012000200004>
- Baptista, M. N., Soares, T. F. P., Raad, A. J., & Santos, L. M. (2019). Burnout, estresse, depressão e suporte laboral em professores universitários. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(1), 564-570. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15417>
- Baptista, P. C. P., Lourenção, D. C. de A., Silvestre Silva-Junior, J., Cunha, A. A. da., & Gallasch, C. H. (2022). Indicadores de sofrimento e prazer em trabalhadores de saúde na linha de frente da COVID-19. *Revista Latino-americana de Enfermagem*, 30. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.5707.3555>
- Brasil (1990). Lei n. 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm
- Brasil (2009). Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm
- Cohen, S. (2004). Social relationships and health. *American Psychologist*, 59(8), 676-684. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.8.676>
- Chaves, S. M. S., Ferreira, M. C., Pereira, M. M., & Freitas, C. P. P. (2019). Florescimento no trabalho: Impacto do perdão disposicional e do suporte social emocional. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 39, 1-17. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003184816>
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 11(2), 213-228. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712012000200007&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Produção*, 14(3), 27-34. <http://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>

- Dejours, C. (2011). Addendum – Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman & L. I. Sznelwar (Eds.), *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 57-123). Editora Fiocruz.
- Dejours, C., Zambroni-de-Souza, P. C., & de Barros, V. A. (2023). Centralidade do trabalho e saúde mental. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 26. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.cpst.2023.213340>
- Estivaleta, V. D. F. B., de Andrade, T., Faller, L. P., Stefanan, A. A., & Souza, D. L. (2016). Suporte social e suporte organizacional como antecedentes do bem-estar no trabalho: A perspectiva de colaboradores de uma empresa de logística ferroviária. *Revista de Administração da Unimep*, 14(2), 31-56. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273746863002>
- Ferreira, M. L., Luquini, I. M. A. M., Cypriano, J. S., & Sartes, L. M. A. (2022). Servidores públicos no contexto universitário: Saúde mental, uso de álcool e qualidade de vida. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(1), 1840-1847. <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.1.21536>
- Galindo, M. C. T., Maciel, R. H. M. O., Matos, T. G. R., Viana Filho, M. V. C., Vale, S. F., & Silva, R. (2020). Prazer e sofrimento no trabalho docente em uma instituição de ensino superior. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 13(3), 1-16. <https://dx.doi.org/10.36298/gerais202013e15215>
- Gernet, I., & Dejours, C. (2011). Avaliação do trabalho e reconhecimento. In P. Bendassolli, & L. A. P. Soboll (Eds.), *Clínicas do trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. Atlas.
- Glanzner, C. H., Olschowsky, A., Pai, D. D., Tavares, J. P., & Hoffman, D. A. (2017). Avaliação de indicadores e vivências de prazer/sofrimento em equipes de saúde da família com o referencial da Psicodinâmica do Trabalho. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 38(4), e2017-0098. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2017.04.2017-0098>
- Godinho, M. R., Ferreira, A. P., Moura, D. C. A., & Greco, R. M. (2019). Apoio social no trabalho: um estudo de coorte com servidores de uma universidade pública. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 22, e190068. <http://dx.doi.org/10.1590/1980-549720190068>
- Gomide Junior, S., Guimarães, L. C., & Damásio, L. F. Q. (2004). Construção e validação de um instrumento de medida de percepção de suporte social no trabalho. In *II Seminário de Pesquisa do Grupo Interinstitucional de Pesquisa em Bem-estar, Suporte Social e Trabalho*. Universidade Federal de Uberlândia.
- Gonçales, D. A., & Zanatti, C. L. M. (2023). Avaliando o absenteísmo por doença nas instituições federais de ensino: análise dos dados de afastamento de servidores por licença médica nas universidades federais de Pelotas e Rio Grande. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 33, e33022. <https://doi.org/10.1590/S0103-7331202333022>
- Gottardo, L. F. S., & Ferreira, M. C. (2015). Suporte social, avaliações autorreferentes e bem-estar de profissionais de saúde. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 67(1), 146-160. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672015000100011
- Guimarães, M. C. (2009). Transformações do trabalho e violência psicológica no serviço público brasileiro. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 34(120), 163-171. <https://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572009000200007>
- Jolly, P. M., Kong, D. T., & Kim, K. Y. (2021). Social support at work: An integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 229-251. <https://doi.org/10.1002/job.2485>
- Lima, C. C. M., Fernandes, T. F., Barbosa, M. S., Rossi-Barbosa, L. A. R., Pinho, L., & Caldeira, A. P. (2023). Análise dos indicadores de prazer e sofrimento no trabalho associados a ansiedade e depressão entre agentes comunitários de saúde. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 72(2), 80-89. <https://doi.org/10.1590/0047-208500000047>
- Lima, F. T., & Gemma, S. F. B. (2019). Prazer e sofrimento no trabalho: vivências na produção de semijoias. *Psicologia & Sociedade*, 31, e181155. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2019v31i181155>
- Lima, I. C. S., Sampaio, J. J. C., & Ferreira, A. R., Jr. (2023). Trabalho e riscos de adoecimento na Atenção Psicossocial Territorial: implicações para a gestão do cuidado em saúde mental. *Saúde em Debate*, 47(139), 878-892. <https://doi.org/10.1590/0103-1104202313911>
- Lima, S. C. C. (2010). A fala em ação: experiência em psicodinâmica do trabalho no serviço público. In A. M. Mendes, A. R. C. Merlo, C. F. Morrone & E. P. Facas (Eds.), *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros* (pp. 365-379). Juruá.
- Mariano, C. M., & Sousa, F. A. Q. (2020). Estabilidade no serviço público: privilégio ou garantia ao próprio serviço público? *Revista de Direito Administrativo e Constitucional*, 20(80). <http://doi.org/10.21056/aec.v20i80.1197>
- Mendes, A. M. (2004). Cultura organizacional e prazer-sofrimento no trabalho: uma abordagem psicodinâmica. In A. Tamayo (Ed.), *Cultura e saúde nas organizações* (pp. 59-76). Artmed.
- Mendes, A. M. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In A. M. Mendes (Ed.), *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 29-48). Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., & Ferreira, M. C. (2007). Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento - ITRA: Instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In A. M. Mendes (Ed.), *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 111-126). Casa do Psicólogo.
- Mota, C. A., Silva, A. K. L. Da, & Amorim, K. (2020). Prevalência de transtornos mentais comuns em servidores técnico-administrativos em educação. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(1), 891-898. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2020.1.17691>
- Oliveira, L.A., Baldaçara, L.R., & Maia, M. Z. B. (2015). Afastamento por transtornos mentais entre servidores públicos federais no Tocantins. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 40(132), 156-169. <https://doi.org/10.1590/0303-7657000092614>
- Oliveira, J. L. de, Almeida, L. Y. de, & Souza, J. de. (2019). Fatores associados à percepção de apoio social entre funcionários públicos da manutenção. *Revista Mineira de Enfermagem*, 23(1). <https://doi.org/10.35699/2316-9389.2019.49785>
- 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. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000700005>

- Patterer, A. S., Yanagida, T., Kühnel, J., & Korunka, C. (2023) Daily receiving and providing of social support at work: identifying support exchange patterns in hierarchical data. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(4), 489-505. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2023.2177537>
- Reis, T. S. (2019). Expropriação do funcionalismo público: o gerencialismo como projeto. *Revista Katálysis*, 22(1), 80-89. <https://doi.org/10.1590/1982-02592019v22n1p80>
- Ribeiro, C. V. S., & Mancebo, D. (2013). O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(1), 192-207. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932013000100015>
- Rodriguez, M. S. and Cohen, S. (1998) *Social Ssupport: Encyclopedia of mental health*. Academic Press.
- Siqueira, M. M. M., & Gomide, S., Jr. (2008). Suporte no Trabalho. Em M. M. M., Siqueira (org.), *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 278-288). Artmed.
- Silva, J. L., Carneiro, A. F., Pedro Filho, F. S., & Vidal, D. (2015). Valores organizacionais e suporte social no trabalho: Percepção dos colaboradores de uma organização de controle externo da Amazônia Ocidental Brasileira. In *XVIII Seminários em Administração*. Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária da Universidade de São Paulo. https://sistema.semead.com.br/18semead/resultado/an_resumo.asp?cod_trabalho=106
- Tomasi, M., Rissi, V., & Pauli, J. (2020). Influência do suporte organizacional nas vivências de prazer e sofrimento no trabalho em um contexto hospitalar. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(3), 1072-1079. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.18253>
- Traesel, E. S., & Merlo, A. R. C. (2014). "Somos sobreviventes": vivências de servidores públicos de uma instituição de seguridade social diante dos novos modos de gestão e a precarização do trabalho na reforma gerencial do serviço público. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(2), 224-238. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17i2p224-238>
- Vivian, C., Trindade, L. L., & Vendruscolo, C. (2020). Prazer e sofrimento docente: estudo na pós-graduação stricto sensu. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 20(3), 1064-1071. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.18949>
- Velicer, W. F. (1976). Determining the number of components from the matrix of partial correlations. *Psychometrika*, 41(3), 321-327. <https://doi.org/10.1007/BF02293557>

Contribuições:

- Renata Guimarães de Carvalho (autora correspondente): conceituação, curadoria de dados, aquisição de financiamento, investigação, metodologia, administração de projetos, supervisão, validação - visualização, escrita – rascunho original, escrita – revisão e edição.
- Esthela Sá Cunha: análise formal, metodologia, visualização, escrita – rascunho original, escrita – revisão e edição.
- Carolina Silveira Leitão Melo: conceituação, investigação, metodologia, visualização, escrita – rascunho original, revisão.
- Viktoria Braga Leite: conceituação, investigação, metodologia, escrita – rascunho original, revisão.
- Amanda Queiroz Silva: visualização, escrita – rascunho original, revisão.
- Beatriz Texera Silva: visualização, escrita – rascunho original, revisão.
- Thales Araújo Dias: visualização, escrita – rascunho original, revisão.
- Francisco Pablo Huascar Aragão Pinheiro: curadoria de dados, análise formal, metodologia, supervisão, visualização, escrita – rascunho original, escrita – revisão e edição.

Financiamento

Este trabalho foi apoiado pelo Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica da Universidade Federal do Ceará – UFC [Edital N.1/2021]; pelo Programa de Bolsa de Produtividade em Pesquisa, Estímulo à Interiorização e à Inovação Tecnológica – BPI da Fundação Cearense de Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico [processo número BP5-0197-00046.01.00/22]; e pela Chamada CNPq/MCTI Nº 10/2023 - Faixa A - Grupos Emergentes do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico [processo 403787/2023-8].

Disponibilização de dados:

Os dados da pesquisa estão disponíveis mediante solicitação ao autor(a) correspondente.

Conflitos de interesse:

Os autores declaram a inexistência de conflitos de interesse na realização e na comunicação dessa pesquisa.

Recebido: 27 de setembro de 2024

Revisado: 10 de março de 2025

Aceito: 14 de março de 2025

Publicado: 1 de maio de 2025