

# EFEITOS DO CAPITAL PSICOLÓGICO E RELAÇÕES INTERPESSOAIS LABORAIS COMO PREDITORES DA SAÚDE GERAL EM TRABALHADORES NA CIDADE DE FORTALEZA-CE

<sup>1</sup>Nilton S. Formiga, <sup>2</sup>Lindoya Pinheiro Rodrigues, <sup>3</sup>Teotonio José Roque, <sup>4</sup>Luandson Luis Silva, <sup>5</sup>Antônio Teixeira de Carvalho Júnior & <sup>6</sup>Jessica Daiany de Carvalho Silva

## RESUMO

**Introdução:** Com as transformações impostas pela globalização e pela intensificação do ritmo de trabalho, observa-se um aumento da insatisfação e do enfraquecimento das relações sociais. A ausência de políticas eficazes leva os profissionais a criarem estratégias individuais de enfrentamento, enquanto a gestão de pessoas é convocada a adotar práticas que promovam engajamento, saúde e boas relações interpessoais. O papel do capital psicológico positivo é um recurso psicológico protetor, fortalecendo a motivação, o equilíbrio emocional e a qualidade de vida no trabalho, contribuindo para a saúde laboral e interpessoal entre os trabalhadores.

**Objetivo:** Buscou-se avaliar a relação entre o capital psicológico positivo no trabalho, relações interpessoais laborais e saúde geral do trabalhador.

**Método:** Participaram 175 servidores de IES do Estado do Ceará, com mais de 10 anos de serviços. Eles responderam a Escala de Capital Psicológico Positivo no Trabalho, Escala de relação interpessoal no ambiente de trabalho, Questionário de Saúde Geral e características sociodemográficas.

**Resultados:** Destaca-se que as escalas apresentaram indicadores psicométricos consistentes; na análise de correlação de Pearson, o Capital psicológico positivo no trabalho e a saúde geral, os quais, relacionaram-se, positivamente, com a pontuação total da relação interpessoal no trabalho e a dimensão sociabilidade.

**Conclusão:** Destaca-se que o capital psicológico tem sua importante atuação para o desenvolvimento e manutenção da relação interpessoal, em especial, para a socialização dos trabalhadores e que ambas as variáveis são importantes na saúde geral dos trabalhadores, tanto no desenvolvimento psicológico laboral quanto interpessoal na organização.

**Palavras-chave:** Felicidade. Regulação emocional. Interação social. Atitudes de Saúde. Trabalho.

**Recebido:** 23/10/2025

**Aprovado:** 08/11/2025

DOI: <https://doi.org/10.19141/2237-3756.lifestyle.v13.n00.pe2026>

<sup>1</sup> Universidade Potiguar – UnP, Rio Grande do Norte, (Brasil). E-mail: [nsformiga@yahoo.com](mailto:nsformiga@yahoo.com) Orcid id: <https://orcid.org/0000-0003-4907-9736>

<sup>2</sup> Universidade Potiguar – UnP, Rio Grande do Norte, (Brasil). E-mail: [lindoya.pinheiro@ifce.edu.br](mailto:lindoya.pinheiro@ifce.edu.br) Orcid id: <https://orcid.org/0009-0002-3007-2331>

<sup>3</sup> Universidade Potiguar – UnP, Rio Grande do Norte, (Brasil). E-mail: [teotonioroque@gmail.com](mailto:teotonioroque@gmail.com) Orcid id: <https://orcid.org/0009-0006-2289-3411>

<sup>4</sup> Universidade Potiguar – UnP, Rio Grande do Norte, (Brasil). E-mail: [professorluandsonluis@gmail.com](mailto:professorluandsonluis@gmail.com) Orcid id: <https://orcid.org/0000-0001-7422-2042>

<sup>5</sup> Universidade Potiguar – UnP, Rio Grande do Norte, (Brasil). E-mail: [juniorteixeiramestradoadm@hotmail.com](mailto:juniorteixeiramestradoadm@hotmail.com) Orcid id: <https://orcid.org/0009-0007-9359-8564>

<sup>6</sup> Universidade Potiguar – UnP, Rio Grande do Norte, (Brasil). E-mail: [jessicacarvalho.psic@gmail.com](mailto:jessicacarvalho.psic@gmail.com) Orcid id: <https://orcid.org/0009-0001-9190-8684>

# EFFECTS OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND INTERPERSONAL WORK RELATIONSHIPS AS PREDICTORS OF GENERAL HEALTH AMONG WORKERS IN THE CITY OF FORTALEZA, BRAZIL

## ABSTRACT

**Introduction:** With the transformations imposed by globalization and the intensification of work pace, there has been an increase in dissatisfaction and the weakening of social relationships. The absence of effective policies leads professionals to create individual coping strategies, while people management is called upon to adopt practices that promote engagement, health, and good interpersonal relationships. The role of positive psychological capital is that of a protective psychological resource, strengthening motivation, emotional balance, and quality of life at work, contributing to both occupational and interpersonal health among workers.

**Objective:** This study aimed to assess the relationship between positive psychological capital at work, interpersonal relationships in the workplace, and workers' general health.

**Method:** A total of 175 employees from higher education institutions in the State of Ceará, with more than ten years of service, participated. They answered the Positive Psychological Capital at Work Scale, the Interpersonal Relationship in the Workplace Scale, the General Health Questionnaire, and a sociodemographic questionnaire.

**Results:** The scales showed consistent psychometric indicators. In the Pearson correlation analysis, positive psychological capital at work and general health were positively correlated with the total score of interpersonal relationships at work and the sociability dimension.

**Conclusion:** Positive psychological capital plays an important role in the development and maintenance of interpersonal relationships, particularly in workers' socialization. Both variables are crucial to workers' general health, contributing to psychological and interpersonal development within the organization.

**Keywords:** Happiness; Emotional regulation; Social interaction; Health attitudes; Work.

# EFEITOS DEL CAPITAL PSICOLÓGICO Y DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES LABORALES COMO PREDICTORES DE LA SALUD GENERAL EN TRABAJADORES DE LA CIUDAD DE FORTALEZA, BRASIL

## RESUMEN

**Introducción:** Con las transformaciones impuestas por la globalización y la intensificación del ritmo de trabajo, se observa un aumento de la insatisfacción y el debilitamiento de las relaciones sociales. La ausencia de políticas eficaces lleva a los profesionales a crear estrategias individuales de afrontamiento, mientras que la gestión de personas es convocada a adoptar prácticas que promuevan el compromiso, la salud y las buenas relaciones interpersonales. El papel del capital psicológico positivo es el de un recurso psicológico protector, que fortalece la motivación, el equilibrio emocional y la calidad de vida en el trabajo, contribuyendo tanto a la salud laboral como a la salud interpersonal entre los trabajadores.

**Objetivo:** Este estudio tuvo como objetivo evaluar la relación entre el capital psicológico positivo en el trabajo, las relaciones interpersonales laborales y la salud general de los trabajadores.

**Método:** Participaron 175 empleados de instituciones de educación superior del Estado de Ceará, con más de diez años de servicio. Ellos respondieron a la Escala de Capital Psicológico Positivo en el Trabajo, la Escala de Relaciones Interpersonales en el Entorno Laboral, el Cuestionario de Salud General y un cuestionario sociodemográfico.

**Resultados:** Las escalas presentaron indicadores psicométricos consistentes. En el análisis de correlación de Pearson, el capital psicológico positivo en el trabajo y la salud general se correlacionaron positivamente con la puntuación total de las relaciones interpersonales en el trabajo y con la dimensión de sociabilidad.

**Conclusión:** Se destaca que el capital psicológico positivo desempeña un papel importante en el desarrollo y mantenimiento de las relaciones interpersonales, especialmente en la socialización de los trabajadores. Ambas variables son fundamentales para la salud general de los trabajadores, contribuyendo tanto al desarrollo psicológico laboral como al desarrollo interpersonal dentro de la organización.

**Palabras clave:** Felicidad. Regulación emocional. Interacción social. Actitudes de salud. Trabajo.

## INTRODUÇÃO

O trabalho tem sido uma influência direta na saúde, satisfação e bem-estar dos indivíduos e de suas famílias. Ele tanto garante ‘uma’ renda, quanto contribui para inclusão social, estrutural e manutenção de redes de apoio, além de ser uma condição importante para formação do caráter humanizador, quanto fator de proteção à saúde. Segundo Antunes (2009), o trabalho constitui o ser social, promove saúde e viabiliza a realização das potencialidades humanas.

Mesmo que o trabalho favoreça condições positivas na vida do trabalhador, a atividade laboral pode também, se tornar fonte de sofrimento, adoecimento e até morte, além de acentuar desigualdades e vulnerabilidades sociais (Oliveira, Paula, et al., 2021; Brasil, 2018). Segundo alguns pesquisadores (por exemplo, Lamattina; Morais, 2024; Franco; Formiga, 2022; Formiga, Fidelis *et al.*, 2025), os determinantes da saúde do trabalhador abrangem desde dimensões econômicas, contemplando as sociais até as tecnológicas, capaz de transformar o trabalho em fator de risco quando associado a condições inadequadas.

Neste sentido, as transformações impulsionadas pela globalização favoreceram a insatisfação e o enfraquecimento das relações sociais no mundo laboral (Neves; Oliveira; Alves, 2014). Fato este, que poderá associar-se com a ausência de políticas institucionais eficazes, cabendo aos profissionais, desenvolver estratégias individuais de enfrentamento para assegurar a continuidade de suas atividades de forma produtiva e exitosa (Estevam; Cordeiro; Formiga, 2024; Cunha; Formiga, 2025; Formiga, Freire, Azevedo, Faria, 2020).

É nesta condição que a gestão de pessoas precisa adotar práticas que fortaleçam o engajamento e o comprometimento, favorecendo tanto a produtividade quanto o desenvolvimento organizacional e manutenção da saúde laboral, consecutivamente, capaz de promover uma boa relação interpessoal no ambiente de trabalho (Formiga, Marques, et al., 2023; Mussa; Cunha et al., 2024).

No que se refere a condição ‘melhor dinâmica interpessoal’ no ambiente de trabalho, Silva e Puente-Palacios (2010; Souza; Puente-Palacios, 2011), faz mais de dez anos que eles destacam que as organizações têm demonstrado crescente interesse na formação de equipes enquanto unidades de desempenho e forte vínculo social, humano e profissional. Neste sentido, nos últimos cinco anos, tem observado que as políticas de gestão de pessoas, quanto conjunto sistemático de diretrizes organizacionais, tem se voltado à avaliação e intervenção nas relações humanas orientadas para o alcance de metas institucionais com vistas ao melhoramento da interpessoalidade organizacional (Neiva, 2021). Essas políticas se concretizam por meio da implementação de ações, procedimentos e rotinas que articuladas, configuram as práticas de gestão de pessoas no ambiente organizacional.

Com isso, a função estratégica da gestão de pessoas, ao se associar a relação interpessoal no trabalho, busca assegurar que estas práticas contribuam de forma efetiva para o desempenho organizacional e a obtenção de resultados sustentáveis e produtivos para o sucesso organizacional (Conway; Guest; Trenberth, 2011; Demo; Fogaça; Costa, 2018). Desta maneira, Neiva (2024) destaca dois aspectos frequentemente apontados, embora pouco explorados na literatura: (1) a efetividade das práticas de gestão de pessoas e de sua

implementação, para além da simples existência dessas práticas; e (2) o papel das atitudes e comportamentos dos funcionários como mediadores da relação entre gestão de pessoas e desempenho organizacional.

É nesta direção de reflexão que se acredita na relevância atribuída ao modelo de trabalho contemporâneo quanto motivador da compreensão de que a cooperação entre indivíduos possibilita a execução de tarefas mais complexas do que aquelas realizadas de forma isolada. Ao destacar nas organizações o trabalho coletivo, a psicologia social há muito tempo se dedica ao estudo dos processos grupais. Entre as contribuições teóricas destaca-se a Teoria de Campo de Kurt Lewin, a qual, buscou compreender como processos de interação social e grupal se manifestam em diferentes contextos, incluindo as indústrias, organizações, empresas, etc. (Melo; Maia Filho; Chaves, 2016; Pasqualini; Martins; Euzébios Filho, 2021).

Em termos conceituais, o grupo poderá ser definido como um agregado de pessoas que atuam em conjunto, mas não necessariamente de forma interdependente, sendo essa condição, um aspecto fundamental para caracterizar as equipes de trabalho com características particulares e/ou complexas, compostos por membros que compartilham objetivos, responsabilidades e resultados (Leitão; Fortunato; Freitas, 2006; Albuquerque; Puente-Palacios, 2010; Puente-Palacios; Vieira, 2010; Ramos; Mariani; Soares, 2025).

Neste sentido, adotou-se quanto definição de equipe, a que foi proposta por autores (Machado, 1998; Albuquerque; Puente-Palacios, 2004; Puente-Palacios, Seidl, & Silva, 2008; Silva, 2009; Leite; Leite; Albuquerque, 2013) que a descrevem como um sistema de relações dinâmicas e complexas entre pessoas que se reconhecem, e são reconhecidas, como membros de um grupo relativamente estável. Os indivíduos interagem, compartilham técnicas, regras, procedimentos e responsabilidades, direcionando seus esforços à realização de atividades e ao alcance de objetivos comuns. Apesar disso, ainda há uma lacuna de estudos empíricos que expliquem, de forma aprofundada, o funcionamento das equipes no contexto organizacional e sua contribuição para a intervenção e manutenção da saúde laboral; já que os processos de interação social se configuram como elemento central para a caracterização das equipes de trabalho saudáveis.

Para que esta condição fosse avaliada, entre os diversos constructos contemporâneos que buscam explicar e promover ambientes mais saudáveis nas relações humanas laborais, a psicologia positiva organizacional, destacada por Boehs e Silva (2017; Seligman, Csikszentmihalyi, 2000; Snyder; Lopez, 2009; Vazquez; Hutz, 2021), Vazquez e Hutz (2021; Hutz, 2014) e Barros et al. (2021), destaca o capital psicológico positivo no trabalho como um construto muito importante.

O capital psicológico positivo no trabalho é coconsiderado por Luthans, Youssef e Avolio (2007) como um estado de desenvolvimento psicológico (emoção, atitude, comportamento) positivo, que faz parte da dimensão social, cognitiva e comportamental da pessoa, capaz de desenvolver confiança, auto-eficácia, etc., influenciando na manutenção do investimento sucesso quando ocorrer eventos desafiadores, podendo projetar expectativas e justificativas nos acontecimentos presentes e futuros e até, gerando novas direções de gestão e ação profissional. Para estes autores, os recursos psicológicos positivos (os quais, são os atributos de autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência), favorecem a motivação, o equilíbrio emocional e a qualidade de vida no trabalho, atuando como fatores protetores diante das adversidades laborais, em especial, a condição de saúde laboral e sua dinâmica interpessoal entres os trabalhadores.

Compreender a relação entre trabalho, saúde e gestão implica reconhecer que a ‘mão de obra’ produtiva, mas, saudável, é parte essencial do êxito institucional e relações construtivas na ambiência organizacional. Com isso, torna-se imprescindível adotar estratégias que integrem apoio organizacional, valorização do conhecimento e fortalecimento de recursos psicológicos positivos destinados a um melhor desenvolvimento profissional. Essa tríade contribui para ambientes mais sustentáveis, capaz de preservar a saúde mental e emocional dos trabalhadores, além de impulsionar a produtividade e a inovação (Formiga, Pereira & Estevam, 2020; Borges Barbosa; Simplício de Mendonça, 2024: Nascimento; Marques, 2025).

Ao considerar a saúde no trabalho, deve-se compreendê-la como fenômeno multideterminado e em consonância com a definição da OMS (1946-2021), que a concebe como estado de completo bem-estar físico, mental e social. Ambientes laborais ‘excessivamente exigentes podem comprometer esse equilíbrio e sua manutenção, o que reforça a importância de administrar e aplicar propostas conceituais e interventivas associados aos fatores protetores, neste caso, o capital psicológico positivo (Fiocruz, 2020) e avaliação da relação interpessoal laboral, esta, focada na sociabilidade e autoconhecimento na estrutura e funcionalidade laboral (Neves; Pinheiro, 2009; Santos; Reis; Santos, 2024; Sousa; Amorim; Ramos; Couto, 2024), poderiam ser um importante elemento para políticas organizacionais de recurso humano para treinamento e desenvolvimento de pessoas.

Diante disso, observa-se uma transição de modelos tradicionais e mecanicistas nas abordagens da gestão organizacional, reconhecendo uma necessidade de se verificar a complexidade da experiência subjetiva no trabalho na díade trabalhador-ambiente laboral. A literatura em geral prioriza o estudo de aspectos psico-organizacionais em detrimento de



perspectivas exclusivamente técnicas ou estruturais; constructos como comportamento organizacional, engajamento, espiritualidade, suporte e capital psicológico são apontados como determinantes não apenas do desempenho e da competitividade, mas também da retenção de talentos e do fortalecimento do clima organizacional (Edvinsson; Malone, 1998; Petit; Dubois, 2000; Formiga et al., 2019; Caetano; Neves; Ferreira, 2020).

Esse movimento teórico evidencia a valorização de práticas de gestão voltadas para questões do coletivo e de grupalidade destinadas ao comprometimento e à saúde organizacional. A Psicologia Organizacional e os estudos em gestão de pessoas destacam que a percepção dos trabalhadores sobre reconhecimento, valorização e suporte atua como fator protetivo contra o adoecimento físico e emocional, contribuindo para maior produtividade e organização laboral sadável (Oliveira, Paula, Barreto, Formiga, Silva, 2021; Estevam; Formiga; Gibson, 2024; Fidelis; Formiga; Fernandes, 2024).

Em termos gerais, este panorama indica a necessidade de redimensionar as políticas organizacionais, reconhecendo o trabalhador não apenas como recurso produtivo, mas como sujeito portador de história, afetos e expectativas, o que torna a organização e seus gestores co-responsáveis para melhor dinâmica laboral. A construção de um clima organizacional positivo deve estar ancorada em valores, normas e práticas institucionais que moldam a rotina laboral humanizada. Assim, uma inteligência organizacional comprometida com a gestão do conhecimento e práticas fortaleceria capacidades internas e promoveria uma cultura de cooperação, aprendizagem contínua e valorização do saber experiencial (Pais, 2014; Stankowitz; 2021; Macucule, Valentim, 2024; Formiga; Sena et al., 2025).

Neste sentido a tríade organização–trabalho–gestão emerge como eixo central nos debates acadêmicos e profissionais, ao evidenciar a necessidade de analisar variáveis que possam mensurar fatores humanos e organizacionais influenciadores da produtividade e desenvolvimento laboral e pessoal (Borges-Andrade; Abbad; Mourão, 2006; Goulart, 2024; Senhoras, 2024). Essa interdependência requer uma abordagem integrada, capaz de articular inovação em gestão com intervenções que respeitem a complexidade das relações humanas, evitando reducionismos e promovendo a sustentabilidade psicossocial das instituições.

Do ponto de vista social, a pesquisa valoriza o trabalhador como sujeito ativo do processo organizacional e reforça a importância de seu bem-estar para a sustentabilidade das instituições. Ao propor um modelo que integra variáveis psicológicas e organizacionais, este estudo reafirma que o êxito das organizações está intrinsecamente ligado à qualidade das relações humanas que nelas se estabelecem. Neste sentido, o presente estudo buscou avaliar a relação entre o capital psicológico positivo no trabalho, relação interpessoal laboral e saúde

geral em trabalhadores; assim, considerando, espera-se uma correlação positiva entre os construtos e, o que diz respeito a consistência interna das medidas, elas apresentem indicadores  $> 0,70$ .

## MÉTODO

### Amostra

Tratou-se uma pesquisa quantitativa, do tipo descritivo e correlacional, envolvendo profissionais de IES públicas no estado do Ceará, Brasil. A coleta de dados foi do tipo intencional e por conveniência, pois considerou-se a disponibilidade e interesse do respondente em participar da pesquisa.

A amostra foi avaliada através do pacote estatístico G Power 3.2, software, utilizado para calcular o poder estatístico relacionando o ‘ $n$ ’ necessário para a pesquisa e tipo de cálculo a ser realizado (Faul, Erdfelder, Lang, Buchner, 2007). Uma probabilidade de 95% ( $p < 0,05$ ), magnitude do efeito amostral ( $r \geq 0,50$ ) e um padrão de poder hipotético ( $\pi \geq 0,80$ ) foi utilizado como critério para avaliação da amostra, com isso, um ‘ $n$ ’ amostral final de 175 trabalhadores, homens e mulheres e com mais de um ano ativo no seu setor de trabalho foi suficiente (esta amostra apresentou os seguintes indicadores:  $t \geq 1,98$ ;  $\pi \geq 0,97$ ;  $p < 0,05$ ) para a realização da pesquisa.

### Instrumentos

Os sujeitos responderam aos seguintes questionários (ver anexo):

Escala de Capital Psicológico Positivo no Trabalho (ECP) – Trata-se de um instrumento elaborado por Luthans, Youssef e Avolio (2007); neste estudo utilizou-se a forma reduzida para 12 itens, desenvolvida por Viseu, Jesus, Rus, Nunes, Lobo e Cara-Linda (2012) para trabalhadores em Portugal. A escala é composta por itens que descrevem para os respondentes, um estado psicológico positivo com o objetivo para enfrentar e empregar o esforço necessário para alcançar sucesso em tarefas desafiadoras. De acordo com os autores, a escala é formada por quatro fatores, sendo três itens relacionados a autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo. O sujeito deverá responder numa escala tipo Likert, de seis pontos, o grau de concordância com cada itens, variando de 1 = Discordo fortemente a 6 – Concordo fortemente.

No estudo desenvolvido por Formiga, Viseu e Jesus (2014), para o contexto brasileiro, através da análise fatorial confirmatória, com o objetivo de validar tal medida para o referido



contexto com amostras de trabalhadores de organizações públicas e privadas, observaram indicadores psicométricos confiáveis ( $\chi^2/df = 1,32$ , RMR = 0,05, GFI = 0,98, AGFI = 0,95, CFI = 0,99, TLI = 0,99 e RMSEA = 0,03), os quais, confirmam a estrutura tetrafatorial da ECPP, previamente, proposta por Luthans, Youssef e Avolio (2007) e Viseu et al. (2012) em Portugal.

Escala de relação interpessoal no ambiente de trabalho (ERIT) – Trata-se de um instrumento desenvolvido por Apóstolo e Loureiro (2002) apresentada sob a forma de autorrelato, destinado à avaliação das relações que as pessoas desenvolvem no contexto de trabalho, respondida numa escala de resposta do tipo Likert variando de 1= Completamente em desacordo e 6 = Completamente de acordo). A escala ERIT é composta por 16 itens distribuídos em duas dimensões: A primeira dimensão é referente à “sociabilidade” que se refere aos aspetos comportamentais do relacionamento interpessoal no trabalho desenvolvido com os pares de trabalho e a segunda dimensão é constituída por sete itens, referentes ao “sentimento de si” e que diz respeito aos sentimentos intrapessoais, sobre as relações desenvolvidas com os pares de trabalho. No estudo de validação da ERIT, o valor de alpha de Chronbach encontrado, foi de 0,86 para a dimensão “sociabilidade” e de 0,72 para a dimensão “sentimento de si”.

Questionário de Saúde Geral (QSG-12) – Este instrumento é uma versão reduzida do QSG-60, de Goldberg e Williams e adaptado ao Brasil por Pasquali, Gouveia, Andriola, Miranda e Ramos (1994). É composto por 12 itens que avaliam o quanto a pessoa tem experimentado os sintomas descritos, devendo ser respondidos em uma escala de quatro pontos. Para os itens negativos (por exemplo, —Tem se sentido pouco feliz e deprimido) as respostas variam de 1 (absolutamente não) a 4 (muito mais que de costume); para os itens positivos (por exemplo, —Tem se sentido capaz de tomar decisões?) as respostas variam de 1 (mais que de costume) a 4 (muito menos que de costume). Nesse sentido, os itens negativos foram invertidos, sendo a menor pontuação indicativa de melhor nível de bem-estar psicológico. Quanto menor o escore, portanto, melhor a condição de saúde do participante.

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

## Administração da pesquisa

Quanto aos aspectos éticos, os participantes foram informados previamente sobre os objetivos da pesquisa com instruções sobre ao preenchimento dos instrumentos. A pesquisa

segiu rigorosamente as diretrizes estabelecidas pela Resolução 510/2016, do Conselho Nacional de Saúde, para pesquisas envolvendo seres humanos. A participação foi voluntária e condicionada à assinatura digital do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). O trabalho foi submetido à apreciação e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Potiguar (UnP) com vistas à autorização da coleta de dados tendo a obtenção do protocolo CAAE 83255924.0.0000.5296 como aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa.

Os participantes foram informados de que suas respostas seriam pessoais e não influenciadas pelo administrador da pesquisa. Não se considerou possível resposta certa ou errada, sendo tratadas de acordo com a interpretação do participante ao responder as questões apresentadas, garantindo o anonimato das respostas. Um pesquisador com experiência prévia esteve disponível para esclarecer dúvidas; um tempo médio de cinco minutos foram suficientes para a conclusão da atividade.

Os riscos relacionados a pesquisa estiveram contidos no TCLE, tendo os participantes da pesquisa tido clareza sobre esse ponto. Tais riscos estiveram relacionados ao constrangimento diante das perguntas ou até mesmo na interação entre pesquisadora e sujeito, situação indispensável para execução desta pesquisa. Além disso, os riscos característicos do ambiente virtual, meios eletrônicos ou atividades não presenciais, em função das limitações das tecnologias utilizadas, o que poderia preocupar os participantes sobre a quebra de sigilo e privacidade. A pesquisadora esteve a disposição para minimizar danos, bem como esclarecer sobre os principais benefícios da pesquisa: proporcionar melhorias no ambiente laboral, na saúde individual e aprimorar o funcionamento da instituição.

Os critérios de inclusão adotados foram: estar trabalhando, com mais de um ano de contrato, ser servidor de IES no Estado do Ceará, 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 da pesquisa, especialmente, não estar empregado, ser aposentado e em licença saúde, deixar questões em branco, interromper o preenchimento do questionário, ou não autorizar formalmente a participação.

Apesar das instruções específicas estarem descritas no formulário, a pesquisadora responsável e seu orientador permaneceram disponíveis, sem qualquer ônus, para prestar esclarecimentos sempre que necessário. Estimou-se que o tempo médio para o preenchimento completo do instrumento foi de aproximadamente cinco minutos.

## Análise de dados

Em relação à análise dos dados, utilizou-se o pacote estatístico *SPSSWIN*, em sua versão 25.0, para tabular os dados e realizar as análises estatísticas descritivas e os cálculos referentes correlação de Pearson, teste t de *Student*, alfa de Cronbach e Anova.

## RESULTADOS

Com a finalização da coleta dos dados, foram observadas as seguintes características sociodemográficas: 175 servidores em distintas áreas de trabalho, no Estado do Ceará, com 91% residindo na cidade de Fortaleza; no que se refere idade, apresentou uma variação de 22 a 65 anos (Média = 42,37, d.p. = 9,26), 57% da amostra era de mulheres, 71% tinham uma renda econômica acima de 7.000,00 reais. Em relação ao tempo de serviço, este variou de variando de 2 a 35 anos, tendo o maior percentual sido observado para aqueles com mais de 10 anos de serviços (69%), 79% trabalham no período diurno e todos tem curso superior.

Considerando as características sociodemográficas, realizou-se a análise referente a multicolineariedade entre as variáveis e os outliers multivariados; no que diz respeito a primeira análise observaram-se correlações que corresponderam aos parâmetros definidos por Tabachnick e Fidell (2001) [ $r < 0,90$ , variando de 0,19 a 0,67], não havendo alto grau de correlação, o que permite gerar modelos com baixo erro. Quanto a segunda análise, através do teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), destinado a análise de amostras superiores a 100 participantes, observou-se uma normalidade amostral da amostra a um ( $KS = 1,91p < 0,34$ ). Sendo assim, a referida amostra é normal, permitindo que os achados do estudo provavelmente, estejam próximos a realidade observada.

Com a amostra normal e devido a existência de estudos anteriores no Brasil [saúde geral - Pasquali, Gouveia, Andriola, Miranda & Ramos, 1994; capital psicológico positivo no trabalho - Formiga, Viseu & Jesus, 2014; Formiga et. al., 2019; Formiga, Pereira & Estevam, 2020; relação interpessoal no ambiente de trabalho - Apóstolo e Loureiro (2002)] que comprovam a organização fatorial das escalas utilizadas. Procurou-se realizar uma análise de consistência interna das escalas, para qual, partiu-se da base teórica e empírica das propostas fatoriais estabelecidas pelos autores supracitados, os quais, apresentaram alfas acima de 0,70.

Considerado, tanto o cálculo do *Alfa de Cronbach*, quanto a correlação intraclass (ICC), os quais, deverão apresentar um indicador que varia de 0,70 a 1,00, para verificação da precisão e homogeneidade dos itens que mensuram o construto avaliado (Pasquali, 2011; Formiga, Pereira, Estevam, 2020). Na tabela 1, observou-se que os alfas e o ICC para as

medidas psicológicas administradas foram consistentes e significativas na avaliação geral dos construtos, pode-se afirmar que mensuram a proposta teórica e empírica das variáveis CCPT, RIT e SG e suas referidas dimensões, para os participantes do estudo. Neste sentido, as escalas são convergentes à perspectiva teórica e empírica do estudo, apresentam indicadores estatísticos próximos aos previamente observados pelos autores supracitados (Pasquali, Gouveia, Andriola, Miranda, Ramos, 1994; Formiga, Viseu, Jesus, 2014; Formiga et. al., 2019; Formiga, Pereira, Estevam, 2020).

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

Construtos/ Variáveis	Alfa de Cronbach			ICC (IC 95%)
	$\alpha_{\text{geral}}$	V $\alpha_{\text{Item excluído}}$	F Friedman	
CPPT	0,90*	0,84-0,95	29,54*	0,90* (0,88-0,95)
AE	0,81*	0,78-0,85	29,56*	0,81* (0,75-0,88)
ESPER	0,79*	0,74-0,82	34,16*	0,79* (0,77-0,88)
RESIL	0,76*	0,71-0,85	21,53*	0,76* (0,72-0,87)
OTIM	0,82	0,75-0,87	32,41*	0,82* (0,78-0,85)
Saúde Geral	0,81	0,77-0,84	31,46	0,81 (0,75-0,87)
Depressão	0,79	0,75-0,83	29,78	0,79 (0,75-0,85)
Disfunção social	0,80	0,75-0,87	37,12	0,80 (0,75-0,85)
Relação interpessoal no ambiente de trabalho	0,81	0,75-0,85	33,16	0,81 (0,79-0,87)
Sociabilidade	0,87	0,85-0,95	37,58	0,87 (0,80-0,90)
Sentimento de si	0,78	0,72-0,83	28,64	0,78 (0,80-0,88)

*Notas:* CPPT = Capital Psicológico Positivo no Trabalho, AE = Auto-Eficácia, ESPER = Esperança, RESIL = Resiliência, OTIM = Otimismo. V $\alpha$  = Variação alfa quando o item for excluído; F = Teste de Friedman; ICC = Correlação intraclass. \* p < 0,001.

Com as medidas utilizadas sendo confirmadas, as quais, conduzem à administração delas para uma amostra de trabalhadores e confiança na avaliação dos construtos; nesta parte dos resultados procurou-se atender ao objetivo principal do estudo (verificar a relação entre capital psicológico positivo, relação interpessoal no trabalho (RIT) e saúde geral (SG) em

trabalhadores). Para que o objetivo central se cumprisse, efetuou-se o cálculo de correlação de Pearson entre as variáveis, as quais, consideraram-se inicialmente, a pontuação total delas, tendo observados os seguintes resultados (ver tabela 2): o CPPT (Capital psicológico positivo no trabalho) e a saúde geral (isto é, a percepção dos trabalhadores quanto a sua condição de saúde no ambiente de trabalho) relacionou-se, positivamente, com a pontuação total da RIT e com a dimensão sociabilidade da RIT. Chama-se atenção a correlação não significativa da CPPT e SG com a dimensão sentimento de si da RIT.

Destaca-se que as dimensões do CCPT, as quais, tanto se relacionaram positivamente, com escores correlacionais acima de 0,30, quanto, foram significativas a um  $p < 0,01$ . Na mesma tabela 2, são apresentados os escores correlacionais do CCPT e suas dimensões com as dimensões da RIT (isto é, sociabilidade e sentimento de si); com exceção do pareamento correlacional da resiliência do CPPT – sociabilidade da RIT e otimismo do CPPT – sentimento de si da RIT, as quais, não significativas e resiliência do CPPT – sentimento de si, apresentando relação negativa; as demais correlacionaram de acordo com o que era esperado. Destaca-se também, a relação não significativa da saúde geral e das dimensões depressão e disfunção social - sentimento de si da RIT.

**Tabela 2:** Escores correlacionais entre capital psicológico positivo, relação interpessoal e saúde geral em trabalhadores.

Variáveis	Relação interpessoal no trabalho <sup>#</sup>	Dimensões	
		Sociabilidade	Sentimento de si
CPPT	<b>0,47*</b>	<b>0,41*</b>	-0,08
Autoeficácia	<b>0,35*</b>	<b>0,36*</b>	<b>0,19*</b>
Otimismo	<b>0,39*</b>	<b>0,46*</b>	0,09
Esperança	<b>0,41*</b>	<b>0,40*</b>	<b>0,39*</b>
Resiliência	<b>0,25*</b>	0,17	<b>-0,26*</b>
Saúde Geral	<b>0,39*</b>	<b>0,52*</b>	0,02
Depressão	<b>-0,36*</b>	<b>-0,48*</b>	-0,04
Disfunção social	<b>-0,35*</b>	<b>-0,42*</b>	-0,07

Notas: CPPT = Capital Psicológico Positivo no Trabalho; \*  $p < 0,001$ . <sup>#</sup> Pontuação total

A partir desses resultados, realizou-se uma análise de variância (ANOVA), com o objetivo de avaliar a pontuação média das respostas dos sujeitos no CPPT e RIT em função da

variável saúde geral, os quais, consideradas quanto pontuação total. Na tabela 3, destaca-se o resultado entre CPPT e RIT em função da Saúde Geral, os seus escores médios não foram significativos ( $F_{(3,165)} = 0,39, p < 0.76$ ).

**Tabela 3:** escores médios da comparação entre as variáveis CPPT e RIT em relação a Saúde geral em trabalhadores

CPPT	RIT	Média	d.p.
Baixo	Baixo	1,59	0,50
	Moderado	1,45	0,50
	Alto	1,53	0,50
Alto	Baixo	1,54	0,27
	Moderado	1,59	0,18
	Alto	1,57	0,16

Realizou-se também uma ANOVA, com o objetivo de avaliar a pontuação média das respostas dos sujeitos no CPPT, RIT e SG em função do tempo de serviço. Na tabela 4, pode-se observar diferença significativa apenas para o CPPT em relação aos servidores com maior tempo de serviço. Os demais construtos, não apresentaram significância.

**Tabela 4:** diferente entre os escores do CPPT, RIT e SG em função do tempo de serviço

Construtos	Tempo de serviço	Média	d.p.	Estatística	
				F/gl	p-valor
Nível CPPT	Menor do que 10	1,4286	0,49935	3,42	0,05
	Maior do que 10	<b>1,6136</b>	0,49254		
	Total	1,5100	0,50242		
Nível IRIT	Menor do que 10	1,5636	0,50050	2,03	0,15
	Maior do que 10	1,4186	0,49917		
	Total	1,5000	0,50257		
Nível SG	Menor do que 10	1,6182	0,49031	2,65	0,11
	Maior do que 10	1,4545	0,50369		
	Total	1,5455	0,50046		

## DISCUSSÃO

O estudo teve como objetivo principal verificar a relação entre o capital psicológico positivo no trabalho (CPPT), relação interpessoal no trabalho e a saúde geral (SG) em servidores do Estado do Ceará. Apesar de priorizar o objetivo central, procurou-se atender



inicialmente, à avaliação dos indicadores psicométricos das escalas administradas, as quais, no que se refere a consistência interna das delas, com base no Alfa de Cronbach e ICC revelaram uma precisão e confiabilidade dos referidos construtos.

Tanto o Alfa de Cronbach apresentou valores acima de 0,70, o que indica boa consistência interna. Isso significa que os itens de cada escala realmente medem o mesmo construto de forma homogênea; quanto o Coeficiente de Correlação Intraclassa (ICC) também confirmou a confiabilidade, mostrando que as respostas foram estáveis e consistentes, mesmo quando comparadas por diferentes avaliadores ou instrumentos (Pasquali, 2011). De forma geral, as escalas são confiáveis e adequadas para avaliar os construtos propostos (Capital Psicológico Positivo no Trabalho, Relação Interpessoal no Trabalho e Saúde Geral – SG) e convergentes com a proposta original das medidas (Pasquali, Gouveia, Andriola, Miranda, Ramos, 1994; Formiga, Viseu, Jesus, 2014; Formiga et. al., 2019; Formiga, Pereira, Estevam, 2020)

De forma geral, evidencia-se uma preocupação metodológica fundamental, a qual, buscou garantir que os instrumentos realmente medem aquilo que se propõem. O Alfa de Cronbach foi utilizado como indicador de consistência interna. A referência a valores acima de 0,70 é coerente com o que a literatura considera aceitável (Maroco, Garcia-Marques, 2006; Pasquali, 2011; Gadermann, Guhn, Zumbo, 2012). O uso adicional do Coeficiente de Correlação Intraclassa (ICC) reforça o rigor, pois esse índice vai além do alfa ao verificar a estabilidade entre diferentes medidas. Esse cuidado dá mais robustez estatística ao estudo. O fato em utilizar ambos os indicadores, merece destacar que, embora o alfa seja útil, ele pode inflar valores quando há muitos itens, condição que motivou à avaliação do ICC como um complemento necessário.

Em Relação ao Capital Psicológico Positivo (CPPT), Relação Interpessoal no Trabalho (RIT) e Saúde Geral (SG), o achado central foi a existência de uma correlação positiva entre eles. Esse resultado se alinha à Psicologia Positiva e ao modelo dos Recursos no Trabalho, o qual defende que psicológicos aumentam bem-estar e reduzem riscos de adoecimento, bem como, boa relação interpessoal no ambiente laboral (Estevam, Formiga & Gibson, 2023; Formiga et al., 2025). O CPPT e a Saúde Geral apresentaram correlação positiva com a RIT (pontuação total) e com a dimensão Sociabilidade da RIT. Tal condição significa que quanto maior o capital psicológico e a percepção de boa saúde, melhor tende a ser a sociabilidade no trabalho contemplando uma boa relação interpessoal laboral.

Não houve correlação significativa entre CPPT/SG e a dimensão Sentimento de si da RIT. Contexto empírico este, bastante compreensível, isso indica que a percepção individual

de si mesmo no ambiente social não acompanha diretamente nem a saúde percebida nem o capital psicológico. Em geral, se correlacionaram positivamente ( $r > 0,30$ ,  $p < 0,01$ ). Com exceções, da Resiliência do CPPT *versus* Sociabilidade da RIT e Otimismo do CPPT  $\times$  Sentimento de si da RIT, estas não significativas e Resiliência do CPPT  $\times$  Sentimento de si da RIT, com relação negativa. Outro fato refere-se a Saúde Geral (SG) não se correlacionando significativamente com a dimensão Sentimento de si da RIT, bem como, esta dimensão da RIT não relacionando com depressão ou disfunção social. Isso sugere que a saúde percebida não está relacionada a esses aspectos mais subjetivos da autoavaliação interpessoal.

Os resultados das ANOVA (CPPT e RIT em função da Saúde Geral) não revelou diferenças significativas nos escores médios; ou seja, a saúde geral não diferencia os escores médios de CPPT e RIT. No que respeito ao efeito da ANOV entre CPPT, RIT e SG em função do tempo de serviço, apenas o CPPT apresentou diferença significativa; isto é, os servidores com maior tempo de serviço tiveram médias mais elevadas em capital psicológico. RIT e SG não mostraram diferenças. É possível que a experiência no trabalho pode contribuir para fortalecimento do capital psicológico, mas não altera de forma significativa saúde geral ou relações interpessoais.

Considerando estes achados, apresenta-se um panorama relevante sobre as inter-relações entre o capital psicológico positivo (CPPT), as relações interpessoais no trabalho (RIT) e a saúde geral (SG) de trabalhadores. A primeira evidência que merece destaque é a associação positiva do CPPT e da SG com a RIT, sobretudo em sua dimensão sociabilidade, sugerindo que quanto maiores os níveis de otimismo, esperança, autoeficácia e resiliência percebidos pelos trabalhadores, mais favoráveis se tornam suas interações interpessoais no contexto organizacional. Essa convergência reforça a literatura que aponta o capital psicológico como um recurso protetor, associado ao fortalecimento de vínculos sociais e à manutenção de um ambiente de trabalho colaborativo.

Entretanto, observa-se que nem todas as dimensões se relacionaram da mesma forma. A ausência de correlação significativa entre CPPT/SG e a dimensão sentimento de si da RIT evidencia que esse aspecto mais subjetivo da autoavaliação interpessoal não necessariamente acompanha a percepção de saúde ou a disponibilidade de recursos psicológicos positivos. Em especial, a resiliência do CPPT apresentou correlação negativa com o sentimento de si, indicando uma relação possivelmente paradoxal: trabalhadores que se percebem mais resilientes podem não se identificar positivamente com certas formas de autoavaliação interpessoal. Tal resultado sugere que a resiliência, embora funcional para lidar com

adversidades, não garante uma percepção favorável sobre si no âmbito das relações de trabalho, podendo inclusive implicar em tensões entre autossuficiência e interação social.

No tocante à saúde geral, observa-se que, embora correlacione com a sociabilidade, não se relacionou significativamente com indicadores como depressão e disfunção social nem com o sentimento de si. Esse achado aponta que a percepção de saúde no trabalho pode estar mais vinculada ao convívio interpessoal direto (sociabilidade) do que a aspectos de autorreferência e saúde mental mais subjetiva. Em outras palavras, sentir-se saudável no trabalho não necessariamente significa ausência de sintomas emocionais ou percepção positiva de si no grupo.

A análise de variância (ANOVA) reforça essas interpretações. Quando analisados os escores médios de CPPT e RIT em função da saúde geral, não foram encontradas diferenças significativas, sugerindo que a percepção global de saúde não é um fator diferenciador entre trabalhadores em termos de capital psicológico ou relações interpessoais. Contudo, quando considerada a variável tempo de serviço, o CPPT apresentou diferenças significativas, sendo mais elevado entre aqueles com maior tempo de trabalho.

Este achado é consistente com a hipótese de que a experiência acumulada no ambiente laboral pode contribuir para o desenvolvimento de recursos psicológicos positivos, como autoconfiança, otimismo e esperança, funcionando como fator de maturação ao longo da trajetória profissional. Em contraste, a RIT e a SG não apresentaram diferenças em função do tempo de serviço, reforçando a ideia de que esses construtos não dependem exclusivamente da senioridade no trabalho, mas de outros elementos contextuais e individuais. O CPPT tem relação importante com a qualidade das relações interpessoais (especialmente na sociabilidade), mas não necessariamente com o "sentimento de si". A Saúde Geral percebida acompanha a sociabilidade, mas não se relaciona a aspectos subjetivos como depressão ou disfunção social.

O tempo de serviço diferencia o CPPT, sugerindo que a permanência no trabalho pode favorecer a autoconfiança, otimismo e esperança, sem necessariamente impactar saúde geral ou relações interpessoais. A análise de variância mostrou que a saúde geral, como variável independente, não explica diferenças nas médias de CPPT e RIT, o que reforça que essas relações são mais complexas e podem depender de outros fatores.

A influência do tempo de serviço como variável de desenvolvimento é plausível, mas não se pode descartar o viés da rotatividade e sua influência nos construtos avaliados. Uma análise longitudinal ajudaria a esclarecer. Os resultados evidenciam a relevância do Capital Psicológico Positivo no Trabalho (CPPT) como recurso protetor no contexto laboral, ao se

associar positivamente à Relação Interpessoal no Trabalho (RIT) e à Saúde Geral (SG). Essa associação foi especialmente consistente na dimensão sociabilidade, reforçando o papel do CPPT no fortalecimento dos vínculos sociais e na criação de um ambiente organizacional mais colaborativo.

Por outro lado, a ausência de correlação significativa entre CPPT/SG e a dimensão sentimento de si da RIT indica que a autoavaliação interpessoal não acompanha diretamente nem a saúde percebida nem os recursos psicológicos positivos. Em alguns casos, como na relação entre resiliência e sentimento de si, a correlação foi negativa, sugerindo um paradoxo em que a autossuficiência pode dificultar percepções interpessoais positivas.

A ANOVA demonstrou que a saúde geral, enquanto variável independente, não diferenciou os escores médios de CPPT e RIT, indicando que a percepção global de saúde não é determinante para a variação desses construtos. Já o tempo de serviço apresentou efeito significativo sobre o CPPT, apontando que a experiência acumulada no ambiente de trabalho pode favorecer o desenvolvimento de otimismo, autoconfiança e esperança, sem, contudo, impactar diretamente a saúde geral ou as relações interpessoais.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

De modo geral, os resultados confirmaram a confiabilidade psicométrica das medidas utilizadas, evidenciada por valores adequados de Alfa de Cronbach ( $\geq 0,70$ ) e Coeficiente de Correlação Intraclassa (ICC), o que assegura consistência interna e estabilidade das escalas. O uso combinado de ambos os indicadores reforçou o rigor metodológico, mitigando limitações conhecidas do alfa, especialmente em escalas com muitos itens.

destaca-se que o CPPT e a SG correlacionaram-se positivamente com a RIT, sobretudo com a dimensão Sociabilidade. Condição, a qual, indica que os recursos psicológicos positivos (otimismo, esperança, resiliência, autoeficácia) e a percepção de saúde geral, por parte dos trabalhadores, favorecem interações interpessoais de qualidade, fortalecendo vínculos sociais e ambientes colaborativos.

Neste sentido, o CPPT constitui um elemento-chave para a promoção de relações interpessoais positivas e para a percepção de saúde geral em servidores, sendo potencialmente fortalecido pelo tempo de serviço e pela experiência profissional. Ainda que não explique todas as dimensões da relação interpessoal, sobretudo o sentimento de si, o CPPT desponta como fator estratégico para ambientes de trabalho mais saudáveis, colaborativos e resilientes.

Quanto a estudos futuros, investigar como o CPPT, a RIT e a SG evoluem ao longo do tempo em diferentes fases da carreira, permitindo verificar relações causais e dinâmicas de desenvolvimento; também, seria útil, replicar o estudo em outros contextos (privado, organizações híbridas, distintos estados ou regiões) para verificar a generalização dos achados; outro estudo de grande utilidade diz respeito a exploração de variáveis mediadoras e moderadoras: Incluir variáveis como clima organizacional, suporte organizacional, satisfação no trabalho e engajamento para compreender de que forma elas influenciam ou explicam as relações observadas. Investigar de maneira mais aprofundada os fatores que explicam a ausência ou até mesmo a correlação negativa dessa dimensão com o CPPT, explorando hipóteses ligadas à autossuficiência, autoimagem e padrões de interação social.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, F. J. B.; PUENTE-PALACIOS, K. E. Grupos e equipes de trabalho nas organizações. In: ZANELLI, J. C.; ANDRADE, J. E. B.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 357–379.

APÓSTOLO, J. L. A.; LOUREIRO, L. M. de J. ERIT – Um instrumento para avaliação das relações interpessoais no trabalho. *Revista Referência*, 2002. Disponível em: [https://rr.esenfc.pt/rr/index.php?module=rr&target=publicationDetails&id\\_artigo=45&id\\_revista=5&id\\_edicao=13](https://rr.esenfc.pt/rr/index.php?module=rr&target=publicationDetails&id_artigo=45&id_revista=5&id_edicao=13). Acesso em: 23 out. 2025.

BARROS, L. de O.; CARDOSO, A. L. C.; REIS, A. N. B.; MATOS, C. A. Psicologia positiva no contexto de carreira e trabalho: análise da produção nacional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 22, n. 2, p. 165–177, 2021. DOI: <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2021v22n204>.

BOEHS, S. de T. M.; SILVA, N. **Psicologia positiva nas organizações de trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina; Vetor Editora, 2017.

BORGES BARBOSA, E.; SIMPLÍCIO DE MENDONÇA, M. O impacto da saúde mental dos colaboradores no ambiente de trabalho. **Revista Tópicos**, v. 2, n. 5, 2024. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10463733>.

BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. D. S.; MOURÃO, L. **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

CAETANO, A.; NEVES, J.G.; FERREIRA, J.M.C. **Psicossociologia das Organizações: Fundamentos e Aplicações**. Lisboa: Edições Sílabo. 2020.

CONWAY, N.; GUEST, D.; TRENBERTH, L. Testing the differential effects of changes in psychological contract breach and fulfillment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 79, n. 1, p. 267–276, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.01.003>.



CUNHA, V. H. T. L.; FORMIGA, N. S. Para além da quarentena: a importância da cultura organizacional e o capital psicológico positivo na saúde emocional dos trabalhadores. In: EDITORA CIENTÍFICA DIGITAL (Org.). **Open Science Research XVIII**. 1. ed. Guarujá: Editora Científica Digital Ltda, 2025. v. 18, p. 549–575.

DANCEY, C. P.; REIDY, J. **Estatística sem matemática para psicologia**. 7. ed. Porto Alegre: Penso, 2019.

DEMO, G.; FOGAÇA, N.; COSTA, A. C. Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 2, p. 250–263, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395159073>.

ESTEVAM, I. D.; CORDEIRO, M. de N. N.; FORMIGA, N. S.; PEREIRA, M. M. S. O centro da eficiência de um líder: a influência do capital psicológico positivo no trabalho na liderança autêntica de gestores brasileiros. **Boletim da Academia Paulista de Psicologia**, v. 44, n. 107, p. 204–216, 2024. DOI: <https://doi.org/10.5935/2176-3038.20240020>.

ESTEVAM, I.; FORMIGA, N.; GIBSON, M. Replicação do modelo mediacional entre suporte organizacional, capital psicológico e saúde geral em profissionais da saúde durante a pandemia da Covid-19 no Rio Grande do Norte. **Revista Brasileira de Previdência**, v. 14, n. 1, p. 254–282, 2024. DOI: <https://doi.org/10.21902/rbp.v14i1.7214>.

FAUL, F.; ERDFELDER, E.; LANG, A. G.; BUCHNER, A. G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. **Behavior Research Methods**, v. 39, n. 2, p. 175–191, 2007. DOI: <https://doi.org/10.3758/BF03193146>.

FIDELIS, A. C. F.; FORMIGA, N. S.; FERNANDES, A. J. Variações do capital psicológico na motivação no trabalho: um modelo preditivo para profissionais de saúde no Rio Grande do Sul. In: FIGUEIRÓ, R. de A.; FORMIGA, N. S.; ESTEVAM, I. D.; MACHADO, M. E. da C.; ESCOBAR, E. C. (Orgs.). **I Simpósio Nacional de Psicologia do Ecossistema Ânima: Psicologia em foco**, v. 1. São Paulo: Ânima Educação, 2024. p. 66–78.

FORMIGA, N. S., VISEU, J., JESUS, S. N. Verificação empírica de uma medida de Capital Psicológico Positivo em trabalhadores brasileiros. **Eureka**, v. 11, n. 2, p.284-300. 2014.

FORMIGA, N. S.; ARAÚJO, I. T. de; OLIVEIRA, B. F. et al. Suporte organizacional, engajamento e espiritualidade no trabalho: verificação empírica de um modelo teórico concorrente em organizações brasileiras. **Boletim da Academia Paulista de Psicologia**, v. 39, n. 97, p. 247–259, 2019. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-711X2019000200010](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2019000200010).

FORMIGA, N. S.; ESTEVAM, I. D.; COSTA, A. L. G. M. Bem-estar subjetivo, capital psicológico positivo no trabalho e transtorno emocional comum em trabalhadores pós-isolamento social. **Revista Uniaraguaia**, v. 20, p. 24–47, 2025.

FORMIGA, N. S.; FIDELIS, A. C. F.; BESERRA, M. S. et al. Capital psicológico positivo no trabalho e qualidade de vida quanto inibidores de um ambiente laboral nocivo em trabalhadores na cidade de Natal-RN. In: PRAXEDES, M. F. S.; CARVALHO JUNIOR, F. F.; PEREIRA, W. F. (Orgs.). **Ciências da saúde: abordagens interdisciplinares e inovações científicas**. v. 2. [S. l.]: Científica Digital, 2025. p. 90–112.



FORMIGA, N. S.; FREIRE, B. G. de O.; AZEVEDO, I. M.; FARIA, S. de S. Correlatos entre o suporte organizacional, capital psicológico no trabalho e expectativa de futuro: um estudo com trabalhadores brasileiros. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 6, e155963486, 2020. DOI: <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i6.3486>.

FORMIGA, N. S.; MARQUES, G. A. S.; COSTA, A. L. G. M.; ALMEIDA, L. A. L.; ESTEVAM, I. D. A colisão entre pessoas e sua influência na interação trabalhador-organização: a relação entre as normas e crenças, valorização, pensamento e saber organizacional em trabalhadores de organizações públicas e privadas. In: SILVEIRA, R. P. da (Org.). **Administração, Contabilidade e Economia: Entendendo Desafios – Volume 6**. Formiga-MG: Editora Union, 2023. v. 1, p. 62–84.

FORMIGA, N. S.; OLIVEIRA, E. S. de; BURINE, L. C. R.; SENA, J. V.; LUCENA, C. M. de. A saúde geral em trabalhadores em organizações públicas e privadas em Natal-RN: um estudo correlacional entre suporte organizacional e bem-estar psicológico. **Aurum Revista Multidisciplinar**, v. 1, n. 6, p. 17–40, 2025. DOI: <https://doi.org/10.63330/armv1n6-002>.

FORMIGA, N. S.; SENA, A. C. Construindo organizações saudáveis: Proposta de um modelo teórico entre suporte organizacional, gestão do conhecimento e capital psicológico positivo em trabalhadores No Rio Grande Do Norte. **Aurum Revista Multidisciplinar**, [S. l.], v. 1, n. 8, p. 363–386, 2025. DOI: [10.63330/armv1n8-025](https://doi.org/10.63330/armv1n8-025). Disponível em: <https://aurumpublicacoes.com/index.php/MA/article/view/618>. Acesso em: 8 nov. 2025.

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 – 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](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2022000100009). Acesso em: 24 jul. 2023.

GADERMANN, A. M.; GUHN, M.; ZUMBO, B. D. Estimating ordinal reliability for Likert-type and ordinal item response data: a conceptual, empirical, and practical guide. **Practical Assessment, Research & Evaluation**, v. 17, n. 3, p. 1–13, 2012.

GOULART, M. C. M. **Segurança psicológica em equipes remotas da Receita Federal: o impacto do estilo de liderança e do clima organizacional para uma organização sem medo**. Dissertação (Mestrado Profissional) – Universidade de Brasília, 2024.

HUTZ, C. S. **Avaliação em Psicologia Positiva**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

IESDE BRASIL S/A. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. Curitiba: IESDE Brasil S/A, 2017. p. 37–48. Disponível em: <http://www.iesde.com.br>.

LAMATTINA, A. de A.; MORAIS, R. C. R. **Segurança e saúde no trabalho: guia prático para técnicos L217s**. São Paulo: Editora MultiAtual, 2024.

LEITE, Jéssica Pinheiro. Desafios psicológicos da gestão de pessoas nas rotinas administrativas dentro das organizações. **RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar**. 5, n. 4, p. e545189, 2024. DOI: [10.47820/recima21.v5i4.5189](https://doi.org/10.47820/recima21.v5i4.5189).

LUTHANS, F.; YOUSSEF, C.; AVOLIO, B. **Psychological capital: developing the human competitive edge**. New York: Oxford University Press, 2007.

MACHADO, M. **Equipes de trabalho: sua efetividade e seus preditores**. 1998. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 1998.

MACUCULE, A. J.; VALENTIM, M. L. P. Informação, conhecimento e inteligência organizacional: das bases conceituais ao comportamento epistemológico na Ciência da Informação. **Transinformação**, v. 36, e248501, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1590/2318-0889202436e248501>.

MAROCO, J.; GARCIA-MARQUES, T. Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas. **Laboratório de Psicologia**, Lisboa, v. 4, n. 1, p. 65–90, 2006.

MELO, A. S. E. de; MAIA FILHO, O. N.; CHAVES, H. V. Lewin e a pesquisa-ação: gênese, aplicação e finalidade. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 28, n. 1, p. 153–159, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1590/1984-0292/1162>.

MUSSA, S. L. J.; CUNHA, C. M. O.; DIAS, A. A. C.; FORMIGA, N. S. Percepción del apoyo organizacional, satisfacción laboral y retención laboral en la Uniscad en Mozambique. **EUREKA**, v. 21, p. 202–230, 2024.

NEIVA, E. **Uma avaliação da área de gestão de pessoas: práticas de gestão de pessoas, indicadores de efetividade, redes sociais e seus impactos no bem-estar do trabalho**. Brasília: ENAP, 2021. (Cadernos Enap, 83).

NEVES, C. I. C.; PINHEIRO, M. do R. M. A qualidade dos relacionamentos interpessoais com os amigos: adaptação e validação do **Quality of Relationships Inventory (QRI)** numa amostra de estudantes do ensino superior. **Exedra**, v. 2, p. 9–32, 2009. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/exedra/article/view/12271>.

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

PASQUALI, L. **Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2011.

PASQUALI, L.; GOUVEIA, V. V.; ANDRIOLA, W. B.; MIRANDA, F. J.; RAMOS, A. L. M. Questionário de Saúde Geral de Goldberg (QSG): adaptação brasileira. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 10, n. 3, p. 421–438, 1994.

PASQUALINI, J. C.; MARTINS, F. R.; EUZÉBIOS FILHO, A. A. “Dinâmica de Grupo” de Kurt Lewin: proposições, contexto e crítica. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 26, n. 2, p. 161–173, 2021. DOI: <https://doi.org/10.22491/1678-4669.20210016>.

PETIT, F.; DUBOIS, M. **Introdução à Psicossociologia das Organizações**. Lisboa: Instituto Piaget, 2000.

PUENTE-PALACIOS, K. E.; SEIDL, J.; SILVA, R. A. D. Ser ou parecer diferente: o papel da diversidade na satisfação de equipes de trabalho. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 8, n. 2, p. 79–97, 2008. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572008000200005](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572008000200005). Acesso em: 23 out. 2025.

PUENTE-PALACIOS, K. E.; VIEIRA, R. de A. Desenvolvimento de uma medida de comprometimento com a equipe. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 10, n. 1, p. 81–92, 2010. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572010000100007](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572010000100007). Acesso em: 23 out. 2025.

RAMOS, A. C. S.; MARIANI, R. S.; SOARES, O. S. Gestão comportamental: impactos e estratégias para o desenvolvimento organizacional – pesquisa aplicada em Sertãozinho/SP. **Revista OWL (OWL Journal) – Revista Interdisciplinar de Ensino e Educação**, v. 3, n. 2, p. 411–435, 2025. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15597262>.

SANTOS, S. S. dos; REIS, E. G. dos; SANTOS, L. M. da S. Relacionamento interpessoal na administração pública. **Administração**, v. 27, n. 127, 2023. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10049149>.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Psicologia positiva: uma introdução. **American Psychologist**, v. 55, n. 1, p. 5–14, 2000. DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>.

SENHORAS, E. M. **Gestão, trabalho e desenvolvimento organizacional**. Ponta Grossa: Atena, 2020.

SILVA, N. **Conflitos intragrupos: preditores e consequentes no cenário de equipes de trabalho**. 2009. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2009.

SILVA, N. I. A.; PUENTE-PALACIOS, K. Desenvolvimento e validação da Escala de Conflitos Intragrupos – ECIG. **Psico-USF**, v. 15, n. 2, p. 205–213, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-82712010000200008>.

SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. **Psicologia positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

SOUSA, L. A. A.; AMORIM, M. M. A.; RAMOS, M. N. P.; COUTO, G. Relações interpessoais, satisfação no trabalho e estresse no âmbito hospitalar: como avaliar? **Cuadernos de Educación y Desarrollo**, v. 16, n. 10, e5786, 2024. DOI: <https://doi.org/10.55905/cuadv16n10-031>.

SOUZA, M. G. S.; PUENTE-PALACIOS, K. E. A influência do autoconceito profissional na satisfação com a equipe de trabalho. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 28, n. 3, p. 315–325, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2011000300003>.

STANKOWITZ, R. de F. **Gestão do conhecimento**. Brasília: PNAP; Recife: UPE/NEAD, 2021. 118 p. ISBN 978-65-89954-14-9.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. Principal components and factor analysis. In: TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. (Eds.). **Using multivariate statistics**. 4. ed. Boston: Allyn & Bacon, 2001. p. 607–675.

VAZQUEZ, A. C. S.; HUTZ, C. S. **Psicologia positiva organizacional e do trabalho na prática**. v. 2. São Paulo: Hogrefe, 2021.

WISEU, J.; JESUS, S. N.; RUS, C.; NUNES, H.; LOBO, P.; CARA-LINDA, I. Capital psicológico e sua avaliação com o PCQ-12. **Revista Ecos – Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 1, n. 2, p. 35–42, 2012.

WHO – WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Constituição da Organização Mundial da Saúde**. 1946. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMSOrganizacao-Mundial-da-Saude/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em: 23 out. 2025.