

SUORTE ORGANIZACIONAL E TRANSTORNO MENTAL COMUM: O EFEITO MEDIADOR DA QUALIDADE DE VIDA NA INIBIÇÃO DA ANSIEDADE, DEPRESSÃO E ESTRESSE EM SERVIDORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO NO ESTADO DO CEARÁ (BRASIL)

✉ Andrea Cristina Fermiano Fidelis¹

✉ Amanda Maria Saturnino de Andrade Dantas²

✉ Nilton Soares Formiga³

RESUMO: Introdução: Partiu-se do entendimento de que o trabalho pode promover saúde ou adoecimento, conforme a combinação de demandas, recursos e fatores psicossociais. **Objetivo:** investigou a relação entre trabalho, suporte organizacional percebido (SOP), qualidade de vida (QV) e saúde mental (ansiedade, depressão e estresse) em técnicos ministeriais do Ministério Público do Estado do Ceará, considerando as diretrizes OMS/OIT (2022) e a Resolução nº 265/2023 do CNMP. **Método:** Participaram 30 técnicos (29–52 anos; M = 35,82; DP = 14,71), 55% mulheres, 64% casados, 63% graduados em Direito e 88% com especialização. A maioria trabalha manhã e tarde (94%). Quanto às condições laborais, 70% relataram acúmulo de trabalho e 85% referiram dores corporais associadas; 62% não recorreram a tratamento psiquiátrico e 64% não fizeram/fazem psicoterapia. Em contrapartida, 88% realizam atividade física, sendo 70% três ou mais vezes por semana. **Resultados:** Os instrumentos do suporte organizacional (SOP), qualidade de vida (QV) e transtorno emocional comum apresentaram boa confiabilidade. Nas regressões múltiplas (método Enter), o SOP não apresentou efeito preditivo significativo sobre ansiedade, depressão ou estresse. A QV foi a variável mais relevante: maior QV predispsse, de forma negativa, menores níveis de ansiedade, depressão e estresse, ainda que nem todas as dimensões fossem consistentes em todos os desfechos. Na mediação, o SOP não influenciou

* **Autor correspondente:** Andrea Cristina Fermiano Fidelis. E-mail: acris.fidelis@gmail.com

1 Universidade Potiguar (UnP), Rio Grande do Norte, RN, Brasil. E-mail: acris.fidelis@gmail.com

2 Universidade Potiguar (UnP), Rio Grande do Norte, RN, Brasil. E-mail: amanda.andrade@mpce.mp.br

3 Universidade Potiguar (UnP), Rio Grande do Norte, RN, Brasil. E-mail: nsformiga@yahoo.com

Submissão: 12/12/2025

Aceite: 29/04/2026

ISSN: 3086-5336

Editores: Prof. Dr. Elias Porto e Profa. Dra. Natália Cristina de Oliveira (Centro Universitário Adventista (UNASP), São Paulo).

Como citar: Fidelis, A. C. F., Dantas, A. M. S. D. A., & Formiga, N. S. (2026). Suporte Organizacional e Transtorno Mental Comum: O Efeito Mediador da Qualidade de Vida na Inibição da Ansiedade, Depressão e Estresse em Servidores do Ministério Público no Estado do Ceará (Brasil). *Journal of Interdisciplinary Lifestyle Studies*, 14(lifestyle), e02059. <https://doi.org/10.19141/jils.v14ilifestyle.2059>



a QV, mas a QV manteve efeito protetivo, reforçando a prioridade de políticas de QV e gestão de demandas alinhadas ao CNMP. **Conclusão:** Isso sugere intervenções sistemáticas: revisão de cargas, ampliação de recursos, apoio psicossocial, ações de QV, monitoramento contínuo e avaliação de resultados.

Palavras-chave: Suporte Organizacional, Qualidade de Vida, Ansiedade, Depressão, Estresse, Mediação

Organizational Support and Common Mental Disorders: The Mediating Effect of Quality of Life in Reducing Anxiety, Depression, and Stress Among Public Prosecutor's Office Employees in the State of Ceará (Brazil)

ABSTRACT: Introduction: This study was grounded on the understanding that work can either promote health or contribute to illness, depending on the combination of demands, resources, and psychosocial factors. **Objective:** To investigate the relationship between work, perceived organizational support (POS), quality of life (QoL), and mental health (anxiety, depression, and stress) among ministerial technicians at the Public Prosecutor's Office of the State of Ceará, considering the WHO/ILO (2022) guidelines and CNMP Resolution No. 265/2023. **Method:** Thirty technicians participated (29–52 years; $M = 35.82$; $SD = 14.71$), 55% women, 64% married, 63% holding a law degree, and 88% with a postgraduate specialization. Most worked both morning and afternoon shifts (94%). Regarding working conditions, 70% reported work overload and 85% reported associated bodily pain; 62% had not sought psychiatric treatment and 64% had not undergone/were not undergoing psychotherapy. Conversely, 88% engaged in physical activity, with 70% doing so three or more times per week. **Results:** The measures of perceived organizational support (POS), quality of life (QoL), and common emotional distress showed good reliability. In multiple regression analyses (Enter method), POS did not show a significant predictive effect on anxiety, depression, or stress. QoL was the most relevant variable: higher QoL negatively predicted lower levels of anxiety, depression, and stress, although not all dimensions were consistent across all outcomes. In the mediation analysis, POS did not influence QoL; however, QoL maintained a protective effect, reinforcing the priority of QoL policies and demand-management practices aligned with the CNMP. **Conclusion:** The findings suggest the need for systematic interventions, including workload review, expansion of resources, psychosocial support, QoL initiatives, continuous monitoring, and evaluation of outcomes.

Keywords: Organizational Support; Quality of Life; Anxiety; Depression; Stress; Mediation.



Apoyo Organizacional y Trastornos Mentales Comunes: El Efecto Mediador de la Calidad de Vida en la Reducción de la Ansiedad, la Depresión y el Estrés en Servidores del Ministerio Público del Estado de Ceará (Brasil)

RESUMEN: Introducción: Este estudio partió del entendimiento de que el trabajo puede promover salud o generar enfermedad, según la combinación de demandas, recursos y factores psicosociales. **Objetivo:** Investigar la relación entre el trabajo, el apoyo organizacional percibido (AOP), la calidad de vida (CV) y la salud mental (ansiedad, depresión y estrés) en técnicos ministeriales del Ministerio Público del Estado de Ceará, considerando las directrices de la OMS/OIT (2022) y la Resolución nº 265/2023 del CNMP. **Método:** Participaron 30 técnicos (29–52 años; $M = 35,82$; $DE = 14,71$), 55% mujeres, 64% casados, 63% graduados en Derecho y 88% con especialización de posgrado. La mayoría trabajaba en turno de mañana y tarde (94%). En cuanto a las condiciones laborales, el 70% informó acumulación de trabajo y el 85% refirió dolores corporales asociados; el 62% no recurrió a tratamiento psiquiátrico y el 64% no realizó/ no realiza psicoterapia. En contraste, el 88% practica actividad física, siendo que el 70% lo hace tres o más veces por semana. **Resultados:** Los instrumentos de apoyo organizacional percibido (AOP), calidad de vida (CV) y malestar emocional común presentaron buena confiabilidad. En las regresiones múltiples (método Enter), el AOP no mostró un efecto predictivo significativo sobre la ansiedad, la depresión o el estrés. La CV fue la variable más relevante: una mayor CV predijo, de forma negativa, menores niveles de ansiedad, depresión y estrés, aunque no todas las dimensiones fueron consistentes en todos los desenlaces. En el análisis de mediación, el AOP no influyó en la CV, pero la CV mantuvo un efecto protector, reforzando la prioridad de políticas de CV y de gestión de demandas alineadas con el CNMP. **Conclusión:** Los hallazgos sugieren intervenciones sistemáticas, incluyendo revisión de cargas de trabajo, ampliación de recursos, apoyo psicosocial, acciones de calidad de vida, monitoreo continuo y evaluación de resultados.

Palabras clave: Soporte Organizacional; Calidad de Vida; Ansiedad; Depresión; Estrés; Mediación.

INTRODUÇÃO

O trabalho exerce papel central na vida humana e pode atuar tanto como promotor de saúde quanto como fator de adoecimento, dependendo das condições organizacionais e dos fatores psicossociais envolvidos (Dejours C et al 1993). Nas últimas décadas, transformações no mundo do trabalho marcadas por intensificação das demandas, pressão por produtividade e precarização das relações laborais têm sido associadas ao aumento de transtornos mentais comuns, como ansiedade, depressão e estresse (Dejours C et al 2007).

Nesse contexto, os fatores psicossociais no trabalho têm sido amplamente reconhecidos como determinantes importantes da saúde mental ocupacional, incluindo aspectos como carga de trabalho, relações interpessoais, autonomia e suporte organizacional. Organizações internacionais,



como a Organização Internacional do Trabalho, destacam esses fatores como prioridade em saúde ocupacional contemporânea. (Franco T et al 2010).

Entre esses elementos, o suporte organizacional percebido (SOP) tem sido apontado como um recurso relevante para o bem-estar dos trabalhadores. Baseado na teoria da reciprocidade, o SOP refere-se à percepção de que a organização valoriza as contribuições do indivíduo e se preocupa com seu bem-estar, estando associado a maior engajamento, desempenho e saúde mental. Estudos anteriores sugerem que níveis mais elevados de suporte organizacional estão relacionados a menores níveis de sofrimento psicológico e melhores indicadores de qualidade de vida. (Glin DMR et al 2001), (International Labour Organization 2020)

Paralelamente, a qualidade de vida (QV) é compreendida como um constructo multidimensional que abrange dimensões físicas, psicológicas, sociais e ambientais, refletindo a percepção do indivíduo sobre sua posição na vida. Evidências indicam que maior qualidade de vida está associada à redução de sintomas de ansiedade, depressão e estresse, atuando como um importante fator protetivo (Rhoades L et al 2002) (Eisenberger R et al 1996).

Apesar desses avanços, a literatura ainda apresenta lacunas importantes. Embora existam evidências sobre associações diretas entre suporte organizacional, qualidade de vida e saúde mental, os mecanismos pelos quais essas variáveis se relacionam ainda não estão completamente esclarecidos, especialmente no que diz respeito ao papel mediador da qualidade de vida. Além disso, há escassez de estudos que investiguem essas relações em contextos específicos do serviço público, como no âmbito do Ministério Público, caracterizado por alta demanda cognitiva, pressão institucional e responsabilidade social elevada. (Conselho Nacional do Ministério Público 2021 & 2023).

Essa lacuna é particularmente relevante diante de dados recentes que indicam elevada prevalência de sofrimento psíquico entre servidores públicos, com destaque para fatores como sobrecarga de trabalho, baixa percepção de apoio institucional e conflitos interpessoais. Compreender os mecanismos que influenciam a saúde mental nesse contexto é essencial para subsidiar políticas institucionais eficazes de promoção do bem-estar. (Formiga NS et al 2022).

Diante disso, justifica-se a realização deste estudo, que busca avançar na compreensão das relações entre suporte organizacional, qualidade de vida e transtornos mentais comuns, explorando especificamente o papel mediador da qualidade de vida.

Assim, o presente estudo teve como objetivo investigar o efeito mediador da qualidade de vida na relação entre o suporte organizacional percebido e os sintomas de ansiedade, depressão e estresse em servidores do Ministério Público do Estado do Ceará.

MÉTODO

Tratou-se de uma pesquisa de abordagem quantitativa, de natureza descritiva e correlacional, realizada em servidores do ministério público no Estado do Ceará.

A definição do tamanho amostral foi realizada por meio do software estatístico G*Power 3.2, utilizado para calcular o poder estatístico, determinando o número de participantes necessário em função do tipo de análise pretendida (Faul, Erdfelder, Lang, Buchner, 2007). Foram adotados os seguintes critérios: nível de significância de 95% ($p < 0,05$), magnitude do efeito amostral



considerada relevante ($r \geq 0,50$) e poder estatístico desejado de, no mínimo, 80% ($\pi \geq 0,80$). Com base nesses parâmetros, definiu-se uma amostra ideal composta por 30 participantes homens e mulheres, em servidores do ministério público no Estado do Ceará.

Foram incluídos na amostra os profissionais que atenderam aos seguintes critérios: disponibilidade e interesse em participar da pesquisa, vínculo ativo com seu setor de trabalho, e que completaram integralmente o questionário, sem deixar respostas em branco.

Instrumentos

Os participantes responderam aos seguintes questionários (ver anexo):

A **Escala de Percepção de Suporte Organizacional** (EPSO) é composta por 9 itens (SO1 a SO9), desenvolvida originalmente por Eisenberger *et al.* (1986) e posteriormente adaptada e validada para o contexto brasileiro por Siqueira (1995; Siqueira, Gomide Jr. 2004). A escala tem como objetivo avaliar o grau em que os trabalhadores, inseridos em organizações públicas ou privadas, percebem que sua instituição demonstra preocupação com seu bem-estar. As respostas são registradas em uma escala Likert de sete pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente), permitindo ao respondente indicar o grau de concordância com cada afirmação.

Escala de qualidade de vida (Medical Outcomes Study36. SF-36): Trata-se de um instrumento que tem o objetivo de mensurar a Qualidade de Vida, este apresentou consistência interna satisfatória na pesquisa, o que resultou em um recurso de fácil administração (Ciconelli et al., 1999; Campolina et al., 2011). Esse instrumento é constituído por um questionário multidimensional, formado por 36 itens englobados por oito componentes: Capacidade funcional (com dez itens); Aspectos físicos (quatro itens); Dor (dois itens); Estado geral de saúde (cinco itens); Vitalidade (quatro itens); Aspectos sociais (dois itens); Aspectos emocionais (três itens); Saúde mental (cinco itens); e mais uma questão para a avaliação comparativa do estado geral de saúde atual e a de um ano atrás. Os componentes podem ser agrupados em dois sumários, o físico (Capacidade funcional, Aspectos físicos, Dor e Estado geral de saúde) e o mental (Saúde mental, Aspectos emocionais, Aspectos sociais e Vitalidade).

Escala de Ansiedade, depressão e estresse (em inglês, DASS-21): O instrumento foi originalmente desenvolvido por Lovibond e Lovibond (1995) e é composto por 21 itens distribuídos em três subescalas, os quais, respondidas em uma escala do tipo Likert de 4 pontos, variando de 0 (não se aplica de forma alguma) a 3 (aplica-se totalmente). Os participantes deveriam indicar o grau em que experimentaram os sintomas descritos nos itens ao longo da semana anterior.

Cada subescala contém sete itens, organizados para avaliar três estados emocionais distintos: depressão, ansiedade e estresse. A construção da escala foi fundamentada no modelo tripartido, que propõe uma estrutura fatorial baseada na distinção conceitual e mensurável entre sintomas de depressão e de ansiedade (Patias, Machado, Bandeira, Dell'Aglio, 2016). No contexto brasileiro, foi adaptada e validada por Machado e Bandeira (2013) em uma amostra de 686 adultos de diversas regiões do país. De forma complementar, Vignola e Tucci (2014) também apresentaram evidências de validade para uma amostra clínica de mulheres adultas paulistas, com índices de confiabilidade acima de 0,70

Além desses instrumentos, um questionário com a caracterização sociodemográfica foi incluído (aspectos relacionados a sexo, idade, renda, especialização profissional, tempo de serviço, município que reside, estado civil, setor que trabalha, turno que trabalha, etc.).



Administração da pesquisa e análise de dados

Todos os procedimentos adotados, nesta pesquisa, seguiram as orientações previstas na Resolução 466/2012 do CNS e na Resolução 016/2000 do Conselho Federal de Psicologia e na Declaração de Helsinki (1964), para as pesquisas com seres humanos e (Conselho Nacional de Saúde [CNS], 2012; Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia [ANPEPP], 2000); que foi submetido ao CONEP na Plataforma Brasil, CAAE: 84085624.6.0000.5296, o instrumento da pesquisa foi aplicado em servidores do Ministério Público no Estado do Ceará, de forma individual, **através de um formulário eletrônico hospedado no google.docs.**

De acordo com a disponibilidade do tempo e espaço físico dos respondentes em seus setores de trabalho ou fora dele, os mesmos, foram convidados a participar de forma voluntária, anônima e privada em responder o questionário eletrônico, o qual foi encaminhado para o e-mail, redes sociais, etc.

Foi informado aos que desejavam participar, quando acessaram o endereço da pesquisa, que a pesquisa era anônima e sigilosa, podendo desistir a qualquer momento e sem prejuízo algum para ele ou para o pesquisador. Para aplicação do instrumento, a autora da pesquisa (com experiência prévia na pesquisa), ficou disponível, no e-mail e telefone celular, sem custo para o participante, durante todo o momento da aplicação do instrumento, condição essa que tinha como referência, esclarecer as dúvidas e possíveis incompreensões do instrumento. Um tempo médio de cinco minutos foi suficiente para a conclusão das respostas no instrumento.

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

RESULTADOS

A amostra final do estudo foi composta por 33 servidores, com idade variando de 29 a 52 anos (Média = 35,82; d.p. = 14,71), com 55% do sexo feminino, 64% casados, 63% formados em Direito e 88% com especialização; referente ao tempo de serviço, 36% não responderam, mas, aqueles que indicaram, 18% têm mais de 19 anos. 94% trabalham tanto no período da manhã e tarde. Em relação a situação de trabalho, 70% acreditam que tem acumulação de trabalho, com 85% relatando sentir dores no corpo devido à acumulação; 62% não precisou recorrer à algum tratamento psiquiátrico e também, 64% não fez ou faz tratamento de psicoterapia. Para 88% deles, tem realizado alguma atividade física, com 70% fazendo três ou mais vezes por semana.

Com base nestas características sociodemográficas, verificou-se a multicolineariedade, tendo avaliada através das correlações entre as variáveis, as quais apresentaram correlação $< 0,90$, estas variaram de -0,62 a 0,64. De acordo com a orientação dos parâmetros definidos por Tabachnick e Fidell (2001), estes resultados indicam que não existiu alto grau de correlação podendo gerar análises estatísticas com baixo erro. Também, foi avaliado aos outliers multivariados através do teste de normalidade de Shapiro-wilk (S-W), destinado para amostras inferiores a 100 sujeitos, observando indicadores que sugerem uma normalidade amostral (S-W = 1,08; $p < 0,51$).

Dada a normalidade da amostra, optou-se por verificar a confiabilidade das medidas utilizadas por meio da avaliação de sua consistência psicométrica. A análise dessa propriedade é essencial para assegurar que o instrumento mede adequadamente o construto proposto (Hair,



Anderson, Tatham, Black, 2008). Conforme apontado por Formiga, Franco e Nascimento (2020), o uso de indicadores psicométricos destinados à avaliação da consistência interna dos instrumentos contribui para o entendimento de seus índices alfa, considerando a temporalidade e a contextualização das medidas quando aplicadas a novas amostras. Essa prática garante a solidez teórica e empírica das escalas psicológicas e a fidelidade da proposta original de seus autores.

Para a análise psicométrica seguiu as estruturas fatoriais previamente estabelecidas pelos autores dos instrumentos utilizados: SF-36 (Campolina, Ciconelli, 2008; Lima *et al.*, 2009; Laguardia *et al.*, 2011; Oliveira *et al.*, 2017); a Escala de Percepção de Suporte Organizacional (Sorg), com base em Eisenberger *et al.* (1986), Siqueira (1995), Formiga, Fleury e Souza (2014), e Formiga *et al.* (2018); e a DASS-21, de Lovibond e Lovibond (1995), validada por Patias *et al.* (2016) e Formiga *et al.* (2021). As análises foram realizadas no software SPSS (versão 25), e os resultados revelaram coeficientes alfa de Cronbach superiores a 0,70 para todas as escalas aplicadas, indicando consistência interna satisfatória. Esses achados confirmam que os instrumentos utilizados medem, de forma homogênea, os constructos aos quais se propõem.

Foram analisadas as variações nos valores do alfa (V) com a exclusão de itens, sendo que os escores permaneceram próximos aos valores originais, o que reforça a homogeneidade das medidas mesmo diante de possíveis ajustes. Também foi considerado o Coeficiente de Correlação Intraclassa (ICC), cujos intervalos de confiança estiveram de acordo com os padrões estatísticos da literatura e compatíveis com os resultados do alfa de Cronbach. Essa convergência entre os indicadores reforça a confiabilidade dos instrumentos utilizados na presente amostra, demonstrando sua adequação para futuras pesquisas.

Tabela 1. Escores dos alfas de Cronbach (α) das escalas.

Construtos/Variáveis	Alfa de Cronbach			ICC (IC 95%)
	α_{geral}	$V\alpha_{\text{item excluído}}$	F Friedman	
Sorg	0,81*	0,80-0,92	21,13*	0,81* (0,75-0,86)
DASS-21	0,88*	0,85-0,94	38,32*	0,88* (0,83-0,91)
Ansiedade	0,82*	0,79-0,89	29,16*	0,82* (0,84-0,90)
Depressão	0,84*	0,81-0,92	27,45*	0,84* (0,87-0,90)
Estresse	0,87*	0,82-0,91	22,56*	0,85* (0,80-0,89)
SF-36 (QV)	0,79*	0,74-0,84	24,91*	0,79* (0,75-0,85)
Domínio Físico	0,76*	0,72-0,80	27,31*	0,76* (0,71-0,80)
Domínio Mental	0,83*	0,78-0,85	34,07*	0,83* (0,78-0,85)

Notas: Sorg = Suporte Organizacional; DASS-21 = pontuação total do transtorno emocional comum; SF-36 = Qualidade de vida; $V\alpha$ = Variação alfa quando o item for excluído; F = Teste de Friedman; ICC = Correlação intraclassa. * $p < 0,001$.

Com a confirmação da confiabilidade das medidas utilizadas, conclui-se que os instrumentos são adequados tanto para aplicação na amostra de trabalhadores do referido contexto laboral, quanto para a avaliação dos constructos de Suporte Organizacional, Qualidade de Vida (SF-36) e Transtornos Emocionais Comuns (DASS-21), considerando suas respectivas dimensões. Esses achados permitiram alcançar o objetivo central do estudo: investigar como a qualidade de vida

mediará relação entre o suporte organizacional e o transtorno emocional leve (estresse, ansiedade e depressão) em servidores da justiça no Estado do Ceará.

Verificou-se um modelo preditivo, tendo como critério explicativo que a percepção do suporte organizacional e a Qualidade de vida (QV) e seus domínios físico e mental. Ao considerar o poder preditivo em uma pesquisa faz-se referência ao cálculo da análise de regressão múltipla, o qual visa, a partir de seus indicadores psicométricos, prever uma relação funcional entre as variáveis dependentes sobre as independentes, ao invés da relação causa e efeito linear proposto pela correlação de Pearson (Formiga, 2007).

Segundo Hair, Tatham, Anderson e Black (2005), a importância da utilização da regressão linear no método para o estudo das variáveis provém de suas diversas informações concedidas que serão úteis para a interpretação dos fenômenos complexos. Isso é possível, devido ao método utilizado analisar ao mesmo tempo diversos fatores que podem se correlacionar sobre as variáveis de investigação.

Partindo desses pressupostos, efetuou-se o cálculo de análise de regressão múltipla, com o método Enter. Considerando a EPSO influenciando a QV geral e ela, quanto pontuação total, sendo variável mediadora das variáveis do transtorno mental comum (Ansiedade, Depressão e Estresse) (ver figura 1).

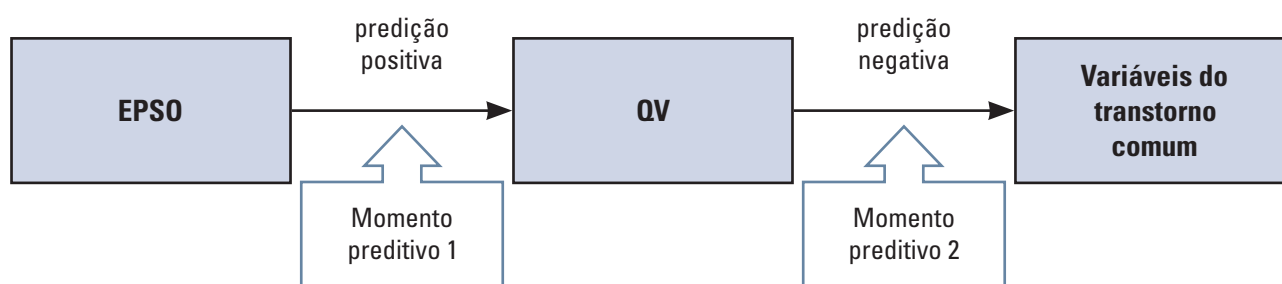


Figura 1. Representação gráfica do modelo teórico de mediação proposto

Na figura 2, 3 e 4 é possível observar o resultado deste modelo; considerando a dimensão da ansiedade como variável dependente realizou-se o cálculo de análise de regressão e observaram os seguintes resultados: no momento preditivo 1, observou-se que a EPSO predisse de forma negativa e não significativa (Beta estandarizado (β) = -0,14, $t_{(> 1,96)} = -0,66$, $p < 0,52$) o QV com indicadores estatísticos que não garantiram a influência desta variável no modelo [$R^2 = 0,03$; $R^2_{ajustado} = -0,02$; $F(1/23) = 0,44$, $p < 0,52$], explicando 2% da preditividade; no momento 2, a QV predisse negativamente a ansiedade, revelando um beta de menor proporção, mas, positivo e significativo (Beta estandarizado (B) = -0,35, $t = 2,73$ $p < 0,05$) [$R^2 = 0,12$; $R^2_{ajustado} = 0,09$; $F(1/23) = 2,99$, $p < 0,05$], explicando 9% da mostra para o modelo pretendido (figura 2).

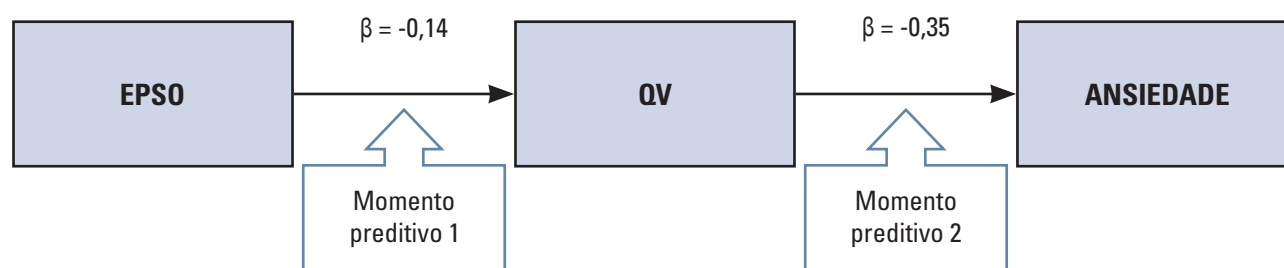


Figura 2. Representação gráfica do modelo teórico explicando a ansiedade

Fonte: Adaptação do autor

Neste próximo modelo mediacional apresentando na figura 3, considerou a dimensão da depressão como variável dependente; foi efetuado o cálculo de análise de regressão, observando no momento preditivo 1, que a EPSO predisse de forma negativa e não significativa (Beta estandarizado (β) = -0,14, $t_{(> 1,96)} = -0,66$, $p < 0,52$) o QV com indicadores estatísticos que não garantiram a influência desta variável no modelo [$R^2 = 0,03$; $R^2_{ajustado} = -0,02$; $F(1/23) = 0,44$, $p < 0,52$], explicando 2% da preditividade; no momento 2, a QV predisse negativamente a depressão, mas, tal resultados não foi significativo, apesar de ter apresentado beta preditivo moderado (Beta estandarizado (β) = -0,28, $t = 1,36$ $p < 0,18$) [$R^2 = 0,08$; $R^2_{ajustado} = 0,04$; $F(1/23) = 1,85$, $p < 0,19$].

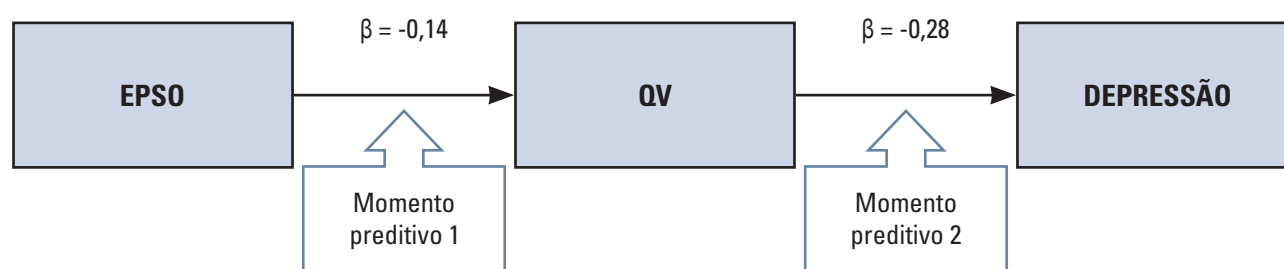


Figura 3. Representação gráfica do modelo teórico explicando a depressão.

Fonte: Adaptação do autor

Na figura 4), considerou a dimensão do estresse como variável dependente; com o cálculo de análise de regressão realizado, observou também, no momento preditivo 1, que a EPSO predisse de forma negativa e não significativa (Beta estandarizado (β) = -0,14, $t_{(> 1,96)} = -0,66$, $p < 0,52$) o QV com indicadores estatísticos que não garantiram a influência desta variável no modelo [$R^2 = 0,03$; $R^2_{ajustado} = -0,02$; $F(1/23) = 0,44$, $p < 0,52$], explicando 2% da preditividade; no momento 2, a QV predisse negativamente o estresse, apresentando beta preditivo moderado (Beta estandarizado (β) = -0,20, $t = 2,53$ $p < 0,05$) [$R^2 = 0,04$; $R^2_{ajustado} = 0,01$; $F(1/23) = 2,92$, $p < 0,05$].

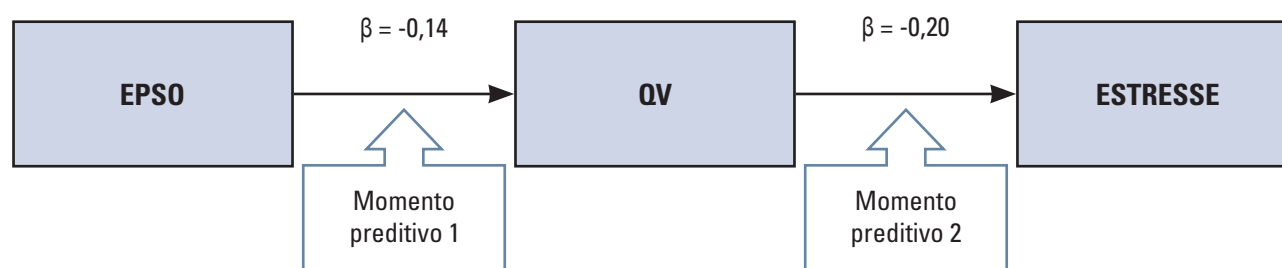


Figura 4. Representação gráfica do modelo teórico explicando a estresse

Fonte: Adaptação do autor

Considerando estes modelos, destaca-se a não condição de preditividade mediacional; isto é, o modelo foi refutado, tendo em vista que não houve resultado significativo entre as variáveis, tanto da EPSO sobre QV, quanto da QV sobre as dimensões específicas do transtorno emocional comum (ansiedade, depressão e estresse). Outro problema no modelo é quanto a variância explicada: no modelo linear geral (ver tabela 2) o R^2 foi sempre superior a 20% (isto é, 0,20) para a especificidade da ansiedade, depressão e estresse, e neste modelo hierárquico ou mediacional foi bem inferior e até não significativos (ver figura 2, 3 e 4).

DISCUSSÃO

O presente estudo teve como objetivo investigar o efeito mediador da qualidade de vida (QV) na relação entre o suporte organizacional percebido (SOP) e os sintomas de ansiedade, depressão e estresse em técnicos ministeriais do Ministério Público do Estado do Ceará. De modo geral, os resultados não confirmaram o modelo mediacional proposto, uma vez que o SOP não apresentou efeito significativo sobre a QV. Contudo, a QV demonstrou influência negativa sobre os sintomas de ansiedade e estresse, indicando seu papel como fator protetivo na saúde mental desses trabalhadores.

Inicialmente, destaca-se que os instrumentos utilizados apresentaram adequada consistência interna, com coeficientes de alfa de Cronbach e ICC compatíveis com estudos prévios (Campolina, Ciconelli, 2008; Eisenberger et al., 1986; Siqueira, 1995; Formiga, Fleury, Souza, 2014; Formiga et al., 2018; Lovibond, Lovibond, 1995; Patias et al., 2016; Formiga et al., 2021). Esses resultados reforçam a validade das medidas aplicadas no contexto específico de servidores do Ministério Público, contribuindo para a robustez das análises realizadas.

No que se refere ao modelo teórico testado, a ausência de efeito significativo do SOP sobre a QV contraria parte da literatura, que sugere uma relação positiva entre essas variáveis. Estudos como os de Formiga, Paula e Silva (2022) e Lima (2025) apontam que maiores níveis de suporte organizacional estão associados a melhores indicadores de qualidade de vida e menores danos relacionados ao trabalho. Da mesma forma, Fidelis, Fonseca e Formiga (2025) observaram que o suporte organizacional exerce papel protetivo na saúde mental de trabalhadores do SUAS, favorecendo a qualidade de vida em diferentes domínios.

Entretanto, os achados do presente estudo sugerem que essa relação pode não se manifestar de forma homogênea em todos os contextos organizacionais. No caso específico dos



técnicos ministeriais investigados, é possível que o suporte organizacional percebido não seja suficiente para compensar os efeitos de fatores psicossociais adversos, como sobrecarga de trabalho, pressão institucional e limitações estruturais, já identificados em estudos anteriores (Franco, Druck, Seligmann-Silva, 2010; CNMP, 2021; 2023). Essa hipótese é reforçada pelos dados descritivos da amostra, que evidenciam elevada carga de trabalho e presença de sintomas físicos associados.

Por outro lado, a qualidade de vida apresentou associação negativa com ansiedade e estresse, corroborando a literatura que a reconhece como um importante fator de proteção à saúde mental. Esse resultado está em consonância com o estudo de Leite e Silva (2025), que identificou relação negativa entre QV e danos relacionados ao trabalho, embora com limitações quanto à significância em algumas análises. De forma semelhante, Freitas et al. (2025) demonstraram que melhores níveis de qualidade de vida estão associados à redução de sintomas emocionais em servidores públicos, independentemente da carga horária de trabalho.

Esses achados reforçam a compreensão de que a qualidade de vida atua como um recurso individual relevante para o enfrentamento das demandas laborais, podendo mitigar os impactos negativos do ambiente de trabalho sobre a saúde mental. Nesse sentido, a QV parece exercer um papel mais direto e consistente na redução de sintomas emocionais do que o suporte organizacional, ao menos no contexto investigado.

A ausência de mediação também pode ser interpretada à luz da complexidade das relações entre variáveis psicossociais no trabalho. Como destacado por Formiga et al. (2025), fatores como bem-estar subjetivo, capital psicológico e estratégias de enfrentamento podem influenciar significativamente essas relações, atuando como mediadores ou moderadores. A não inclusão dessas variáveis no modelo testado pode ter limitado a capacidade explicativa da análise.

Além disso, aspectos contextuais específicos do serviço público, especialmente no âmbito do Ministério Público, devem ser considerados. O estudo do CNMP (2021; 2023) evidenciou alta prevalência de sofrimento psíquico entre servidores, associada a fatores estruturais e organizacionais, como pressão por produtividade, conflitos interpessoais e ausência de políticas institucionais efetivas de cuidado. Nesse cenário, o suporte organizacional pode ser percebido de forma fragmentada ou insuficiente, não sendo internalizado como um recurso efetivo para a promoção da qualidade de vida.

Outro ponto relevante refere-se à possível influência de fatores individuais na percepção de qualidade de vida. Conforme sugerido por Formiga, Oliveira, Burine, Sena e Lucena (2025), a dimensão psicológica do indivíduo especialmente sua capacidade de regulação emocional desempenha papel central na relação entre trabalho e saúde. Assim, a qualidade de vida pode refletir não apenas condições objetivas do ambiente laboral, mas também estratégias subjetivas de adaptação e enfrentamento.

Os resultados também dialogam com o estudo de Basso (2020), que identificou que diferentes dimensões do suporte organizacional exercem influências distintas sobre o engajamento e os danos relacionados ao trabalho. Isso sugere que o constructo SOP não deve ser analisado de forma global, mas sim considerando suas múltiplas dimensões, algumas das quais podem ter maior impacto sobre a qualidade de vida e a saúde mental do que outras.



De forma complementar, o estudo de Deprá, Almeida dos Santos e Marchi (2021) aponta que o suporte organizacional frequentemente está mais relacionado a aspectos estruturais e operacionais, como recursos materiais, do que a dimensões psicossociais, como desenvolvimento pessoal e bem-estar. Essa limitação pode contribuir para a baixa efetividade do suporte organizacional na promoção da qualidade de vida, especialmente em contextos organizacionais complexos.

Apesar das divergências em relação a estudos anteriores, os achados desta pesquisa contribuem para o avanço do conhecimento ao evidenciar que a relação entre suporte organizacional, qualidade de vida e saúde mental não é linear nem universal. Pelo contrário, trata-se de uma dinâmica complexa, influenciada por fatores contextuais, organizacionais e individuais.

Do ponto de vista prático, os resultados indicam que intervenções voltadas exclusivamente ao fortalecimento do suporte organizacional podem não ser suficientes para promover melhorias significativas na qualidade de vida dos trabalhadores. Em contrapartida, estratégias que priorizem diretamente a qualidade de vida — incluindo ações voltadas ao bem-estar físico, psicológico e social podem apresentar maior efetividade na redução de sintomas de ansiedade, depressão e estresse.

Por fim, é importante considerar algumas limitações do estudo. O tamanho reduzido da amostra e o delineamento transversal limitam a generalização dos resultados e impedem a inferência de relações causais. Além disso, a ausência de variáveis adicionais no modelo analítico restringe a compreensão mais ampla dos fatores envolvidos. Dessa forma, recomenda-se que estudos futuros utilizem amostras maiores, delineamentos longitudinais e modelos analíticos mais complexos, incluindo variáveis mediadoras e moderadoras, a fim de aprofundar a compreensão dessas relações no contexto do trabalho público.

CONCLUSÃO

Este estudo investigou o papel mediador da qualidade de vida na relação entre o suporte organizacional percebido e os sintomas de ansiedade, depressão e estresse em servidores públicos.

Os resultados indicaram que o suporte organizacional percebido não apresentou efeito preditivo significativo sobre a qualidade de vida, não confirmando o modelo mediacional proposto. No entanto, a qualidade de vida demonstrou um efeito protetivo consistente, estando associada a menores níveis de ansiedade, depressão e estresse.

Esses achados sugerem que, nesse contexto, a qualidade de vida exerce um papel mais relevante na saúde mental do que o suporte organizacional isoladamente. Assim, intervenções voltadas à melhoria da qualidade de vida considerando suas dimensões física, psicológica e social podem ser mais eficazes na promoção da saúde mental.

Estudos futuros com amostras maiores e delineamentos mais robustos são recomendados para aprofundar a compreensão dessas relações e investigar o papel de outras variáveis psicossociais.

DECLARAÇÃO SOBRE O USO DE IA

Não foi apresentada declaração específica sobre o uso de ferramentas de inteligência artificial na preparação deste manuscrito. A responsabilidade pela exatidão, integridade, originalidade



e conteúdo integral do artigo, inclusive por materiais eventualmente produzidos ou revisados com auxílio de ferramentas de inteligência artificial, permanece exclusivamente com os autores.

REFERENCIAS

AHUMADA, H. T.; MARTÍNEZ, M. R. Conceptos básicos en la evaluación del riesgo psicosocial en los centros de epress. In: GARCÍA, A. J.; ÁVILA, A. C. (org.). *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el epress*. Juan Pablos Editor, 2011. p. 95-112.

ANDRADE, L. C.; TEIXEIRA, A. J. C.; FORTUNATO, G.; NOSSA, V. Determinantes para a utilização de práticas de contabilidade gerencial estratégica: um estudo empírico. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 14, n. 1, 2013. DOI: 10.1590/S1678-69712013000100005

AQUINO, A. D.; FERNANDES, A. C. Qualidade de vida no trabalho. *Journal of Health Science Institute*, v. 31, n. 1, p. 53-58, 2013.

BATISTA, M. B. B.; ANTUNES, L. C.; IIZUKA, E. S. Qualidade de vida no trabalho e a produção acadêmica: visita aos anais dos ENANPADs de 2001 a 2011. In: ENCONTRO DA ANPAD, 26., 2012, Rio de Janeiro. *Anais [...]*. Rio de Janeiro: ANPAD, 2012. Disponível em: https://arquivo.anpad.org.br/diversos/down_zips/63/2012_GPR1993.pdf. Acesso em: 12 dez. 2025.

BENDASSOLLI, P. F. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. *Psicologia em Estudo*, v. 17, n. 1, p. 37-46, 2012. DOI: 10.1590/S1413-73722012000100005

BOUFFARTIGUE, P. *Le travail à cœur: pour en finir avec les risques psychosociaux*. Paris: Éditions La Découverte, 2012.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 12 dez. 2025.

CAMPOLINA, A. G.; BORTOLUZZO, A. B.; FERRAZ, M. B.; CICONELLI, R. M. Validação da versão brasileira do questionário genérico de qualidade de vida Short-Form 6 Dimensions (SF-6D Brasil). *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 16, n. 7, p. 3103-3110, 2011. DOI: 10.1590/S1413-81232011000800010

CAMPOLINA, A. G.; CICONELLI, R. M. O SF-36 e o desenvolvimento de novas medidas de avaliação da qualidade de vida. *Acta Reumatológica Portuguesa*, v. 33, p. 127-133, 2008.

CICONELLI, R. M. et al. Tradução para a língua portuguesa e validação do questionário genérico SF-36. *Revista Brasileira de Reumatologia*, v. 39, n. 3, p. 143-150, 1999.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. *Bem viver: saúde mental no Ministério Público*. Brasília: CNMP, 2021.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Resolução nº 265, de 3 de julho de 2023. Brasília: CNMP, 2023. Disponível em: <https://cnmp.mp.br>. Acesso em: 12 dez. 2025.

COSTA, L. S.; SANTOS, M. Fatores psicosociais de risco no trabalho: lições aprendidas e novos caminhos. *International Journal on Working Conditions*, n. 5, p. 39-58, 2013.

DEJOURS, C. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2007. DOI: 10.1590/S0034-75901993000300009

DEJOURS, C. *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*. Porto Alegre: Dublinense, 2017.

DEJOURS, C.; DESSORS, D.; DESRIAUX, F. Por um trabalho fator de equilíbrio. *Revista de Administração de Empresas*, v. 33, p. 98-104, 1993.



- DEPRÁ, G.; ALMEIDA DOS SANTOS, L.; MARCHI, J. A influência do suporte organizacional no desempenho profissional. *Disciplinarum Scientia*, v. 17, n. 1, p. 73-86, 2021. DOI: 10.37778/dscsa.v17i1.3894
- EISENBERGER, R. et al. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, v. 71, n. 3, p. 500-507, 1986. DOI: 10.1037/0021-9010.71.3.500
- EISENBERGER, R. et al. Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, v. 86, p. 42-51, 2001. DOI: 10.1037/0021-9010.86.1.42
- FAUL, F. et al. G*Power 3: a flexible statistical power analysis program. *Behavior Research Methods*, v. 39, n. 2, p. 175-191, 2007. DOI: 10.3758/BF03193146
- FIDELIS, A. C. F.; FONSECA, M. D. A.; FORMIGA, N. S. Percepção do suporte organizacional, qualidade de vida e saúde mental. *Aurum Revista Multidisciplinar*, v. 1, n. 9, p. 523-542, 2025. DOI: 10.63330/armv1n9-042
- FORMIGA, N. S. Valores humanos e sexismo ambivalente. *Revista do Departamento de Psicologia UFF*, v. 19, n. 2, p. 381-396, 2007. DOI: 10.1590/S0104-80232007000200009
- FORMIGA, N. S. et al. Evidências de validade da escala de suporte organizacional. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, v. 5, n. 2, p. 60-76, 2014. DOI: 10.5433/2236-6407.2014v5n2p60
- FORMIGA, N. S. et al. Predição do transtorno emocional em trabalhadores. *Research, Society and Development*, v. 10, e34010716720, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i7.16720
- FORMIGA, N. S.; PAULA, N. H. M. M.; SILVA, A. K. L. Suporte organizacional e danos relacionados ao trabalho. *Revista de Carreiras e Pessoas*, v. 12, n. 2, p. 280-302, 2022. DOI: 10.23925/recape.v12i2.50236
- FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010. DOI: 10.1590/S0303-76572010000200006
- FREITAS, L. M. et al. Os efeitos da qualidade de vida e satisfação com o trabalho no transtorno emocional comum em diferentes cargas horárias de servidores públicos no Estado do Ceará. *Aurum Revista Multidisciplinar*, v. 1, n. 9, p. 437-463, 2025. DOI: 10.63330/armv1n9-038
- GLINA, D. M. R. et al. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexo com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 17, n. 3, p. 607-616, 2001. DOI: 10.1590/S0102-311X2001000300015
- HAIR, J. et al. *Multivariate data analysis*. Boston: McGraw-Hill, 2008.
- JESUS, S. A. et al. Estresse ocupacional e saúde mental. *Brazilian Journal of Biological Sciences*, v. 11, 2024.
- LAGUARDIA, J. et al. Psychometric evaluation of SF-36. *Health and Quality of Life Outcomes*, v. 9, p. 61, 2011. DOI: 10.1186/1477-7525-9-61
- LEITE E SILVA, S. N. *Qualidade de vida e danos relacionados ao trabalho*. 2025. Dissertação.
- LIMA, F. B. *Stress e qualidade de vida no trabalho*. 2004. Dissertação.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. *Qualidade de vida no trabalho*. São Paulo: Atlas, 2004.
- LOVIBOND, P. F.; LOVIBOND, S. H. The structure of negative emotional states. *Behaviour Research and Therapy*, v. 33, p. 335-343, 1995. DOI: 10.1016/0005-7967(94)00075-U
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Gestão dos riscos psicossociais*. Genebra: OIT, 2020.



PATRÍCIO, A. C. C. et al. Fatores de risco psicossocial no trabalho e suas consequências para a saúde mental dos trabalhadores. *Revista Contemporânea*, v. 3, n. 12, 29234-29267, 2023. DOI: 10.56083/RCV3N12-227

RHOADES, L.; EISENBERGER, R. Perceived organizational support: a review. *Journal of Applied Psychology*, v. 87, n. 4, p. 698-714, 2002. DOI: 10.1037/0021-9010.87.4.698

SIQUEIRA, M. M. M. *Antecedentes de comportamento organizacional*. 1995. Tese.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn and Bacon, 2001.

VELOSO NETO, H. Estratégias organizacionais e riscos psicossociais. *International Journal on Working Conditions*, n. 9, 2015.