



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social,
do Trabalho e das Organizações (PPG-PSTO)

Tese de Doutorado

**Perspectivas de Trabalho Decente e Bem-estar para trabalhadores
sem vínculo empregatício: Uma abordagem multimétodo**

Jeanine Ângela Vieira Zagheto

Brasília – DF

Setembro de 2025



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Perspectivas de Trabalho Decente e Bem-estar para trabalhadores

sem vínculo empregatício: Uma abordagem multimétodo

Jeanine Ângela Vieira Zagheto

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, como requisito parcial para obtenção do grau de Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações.

Orientadora: Prof.^a Dra. Juliana B. Porto

Coorientadora: Prof.^a Dra. Leonor M. G. P. Pais

Brasília – DF

Setembro de 2025

Tese avaliada por banca examinadora constituída por:

Prof.^a Dr.^a. Juliana Barreiros Porto (Presidente)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Instituto de Psicologia – Universidade de Brasília

Prof.^a Dr.^a. Leonor M. G. P. Pais (Membro titular – Coorientadora)

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Universidade de Coimbra

Prof. Dr. Jairo Eduardo Borges Andrade (Membro titular)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Instituto de Psicologia – Universidade de Brasília

Prof.^a Dr.^a. Marina Gregghi Sticca (Membro titular)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras – Universidade de São Paulo

Prof.^a Dr.^a. Susana Cristina Alves da Silva Pereira (Membro titular)

Programa de Pós-Graduação em Gestão Estratégica de Recursos Humanos

Departamento de Ciências Empresariais – Universidade da Maia, Portugal

Prof. Dr. Josemberg Moura de Andrade (Membro suplente)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Instituto de Psicologia – Universidade de Brasília

*“Eu cheguei de muito longe
E a viagem foi tão longa
E na minha caminhada
Obstáculos na estrada
Mas enfim aqui estou*

*Mas estou envergonhado
Com as coisas que eu vi
Mas não vou ficar calado
No conforto, acomodado
Como tantos por aí*

*É preciso dar um jeito, meu amigo
É preciso dar um jeito, meu amigo
Descansar não adianta
Quando a gente se levanta
Quanta coisa aconteceu”*

É preciso dar um jeito, meu amigo

Canção de Erasmo Carlos · 1971

Agradecimentos

Em primeiro lugar, agradeço à minha família por sempre acreditar que eu era capaz. Obrigada, mãe, Rosângela, pai, José e meu irmão, Jean Jorge, pelo apoio constante e por me incentivarem a seguir firme na vida acadêmica. Obrigada por estarem comigo, especialmente nos dias difíceis.

Em segundo lugar, à minha orientadora Juliana Porto, por todo o ensinamento, orientação e apoio — muitas vezes mais emocional do que técnico. Sou grata por ter acreditado em mim, mesmo antes de eu mesma acreditar que conseguiria.

Meu agradecimento ao grupo de mulheres incríveis que estive ao meu lado durante essa jornada. Em especial às colegas Mariana e Samara, que compartilharam conhecimentos, angústias e alegrias comigo. Ao Grupo Tamayo e aos colegas do PSTO, obrigada por mostrarem que essa caminhada pode ser mais leve quando feita em boa companhia.

Aos meus amigos de AA (alunos anônimos), Mariana e Emmanuel: vocês foram minha rede de apoio em todos os sentidos. Juliana sempre disse que fazer rede era essencial, e ela tinha razão. Obrigada pelas conversas, conselhos, parcerias, risadas, viagens de congresso e por me ajudarem a transformar minhas ideias loucas em artigos. Sem vocês, esse doutorado não teria sido escrito. Que a gente continue dividindo alegrias por muito tempo, agora, como doutoradas “bem formadas”.

Agradeço à CAPES pelo apoio financeiro ao longo desses anos e ao Programa Institucional de Internacionalização (PRINT/CAPES) pela oportunidade inesquecível de viver a Universidade de Coimbra. À Leonor, minha coorientadora, e ao Professor Nuno, meu sincero agradecimento por ajudarem a transformar a bagunça em análise qualitativa e conhecimento. Que essa parceria siga por muitos anos.

Um agradecimento especial ao Natan, que mesmo virtualmente, me lembrou do aconchego de casa. E a todos os doutorandos e pós-doutorandos incríveis do Brasil de

norte a sul que conheci em Coimbra: obrigada por tornarem essa experiência ainda mais especial.

Por fim, aos meus amigos e familiares, obrigada por me escutarem, mesmo sem entenderem o que eu estava falando. Agradeço por todos os momentos em que me ajudaram a descansar para poder seguir minha jornada. A regra é clara: descansar, sim; desistir, nunca.

O apoio de todos vocês me trouxe até aqui. Um texto que, com sorte, amplia olhares, visões e, quem sabe no futuro, vidas. Uma condição de trabalho digna e decente a todos.

Sumário

Lista de figuras	ix
Lista de tabelas	x
Resumo	xi
Abstract	xii
Introdução Geral	1
Referências	16
Estudo 1	24
Referencial teórico	27
Método	31
Resultados e Discussão	33
Conclusões	59
Referências	68
Estudo 2	89
Referencial teórico	92
Método	99
Análise de dados e Resultados	101
Conclusões e sugestões para pesquisas futuras	121
Referências	126
Estudo 3	131

Referencial teórico	134
Método	145
Resultados	149
Discussão	152
Referências	160
Discussão Geral	170
Referências	187
Anexos	191
Tabela suplementar do Estudo 1 - Principais características dos estudos selecionados para revisão	192
Roteiro de Entrevista semiestruturada – Estudo 2	225

Lista de figuras

Figura 1 Fluxograma dos estudos selecionados para a revisão -----	34
Figura 2 Quantidade de artigos publicados por ano e porcentagem representativa do total de publicações recuperadas -----	35
Figura 3 Quadro da rede integrada de relações -----	51
Figura 4 Clusters por similaridade de codificação -----	109

Lista de tabelas

Tabela 1 Comparação das definições de trabalho decente -----	56
Tabela 2 Trabalho decente, demandas e recursos de trabalho e categorias e subcategorias: comparação entre clusters -----	119
Tabela 3 Estatísticas Descritivas e Correlações -----	150
Tabela 4 Regressão do Trabalho decente e Tratamento desigual sobre o Bem-estar no Trabalho -----	152
Tabela 5 Tabela suplementar do Estudo 1 - Principais características dos estudos selecionados para revisão -----	192

Resumo

Esta tese investiga como se configura o trabalho decente entre trabalhadores sem vínculo empregatício e sua relação com o bem-estar no trabalho. Apesar dos avanços na literatura sobre trabalho decente, ainda são escassos os estudos que abordam esse conceito em contextos não formais, especialmente sob uma perspectiva psicossocial. Adotou-se uma abordagem multimétodo, composta por três estudos. O Estudo 1, uma revisão sistemática da literatura, mapeou os principais conceitos, modelos teóricos e variáveis associadas ao trabalho decente, evidenciando a predominância de pesquisas com trabalhadores formais. O Estudo 2, qualitativo, analisou as percepções de trabalhadores sem vínculo sobre o trabalho decente, identificando aspectos como autonomia, flexibilidade, insegurança financeira e falta de proteção social. O Estudo 3, quantitativo, examinou a influência do trabalho decente no bem-estar, indicando que este tipo de trabalho está positivamente associado a afetos positivos e realização, e negativamente relacionado a afetos negativos. Ao realizar a triangulação dos achados na seção de discussão geral a tese reforça a consistência da abordagem multimétodo. De forma integrada, os resultados ampliam a compreensão do trabalho decente ao incorporar a realidade dos trabalhadores sem vínculo empregatício. A tese contribui para o avanço teórico da área ao considerar populações frequentemente negligenciadas e oferece subsídios para políticas públicas e práticas que promovam condições mais dignas e saudáveis de trabalho.

Palavras-chave: trabalho decente, bem-estar no trabalho, trabalhadores sem vínculo empregatício, abordagem multimétodo, setor informal.

Abstract

This thesis examines how decent work is defined among informal workers and its relationship with their well-being at work. Despite advances in the literature on decent work, studies addressing this concept in informal contexts, especially from a psychosocial perspective, remain scarce. A multi-method approach was employed, comprising three studies. Study 1, a systematic literature review, mapped the main concepts, theoretical models, and variables associated with decent work, highlighting the predominance of research with formal workers. Study 2, a qualitative study, examined the perceptions of informal workers regarding decent work, identifying aspects such as autonomy, flexibility, financial insecurity, and the lack of social protection. Study 3, a quantitative research study, examined the influence of decent work on well-being at work, indicating that decent work is positively associated with positive affect and fulfillment, and negatively related to negative affect. By triangulating the findings in the general discussion section, the thesis reinforces the consistency of the multi-method approach. Taken together, the results broaden the understanding of decent work by incorporating the reality of informal workers. The thesis contributes to the theoretical advancement of the field by considering frequently neglected populations. It offers support for public policies and practices that promote more dignified and healthy working conditions.

Keywords: decent work, well-being at work, workers without an employment contract, multi-method approach, informal sector.

Introdução Geral

Esta tese tem como foco a investigação do trabalho decente entre trabalhadores sem vínculo empregatício formal, categoria que abarca distintas formas de inserção no mercado. Entre elas, incluem-se: os trabalhadores informais, que realizam atividades esporádicas sem contrato; os autônomos, que exercem uma atividade econômica, podendo firmar contratos de prestação de serviços; e os trabalhadores PJ (pessoa jurídica) e MEI (microempreendedores individuais), que atuam sob o registro de empresa com contratos de prestação de serviços. Essas modalidades podem influenciar de formas diferentes as percepções dos indivíduos em relação às suas condições de trabalho.

Considerando as transformações contemporâneas no mundo do trabalho, que têm intensificado processos de informalização e precarização, o objetivo central é ampliar a compreensão do conceito de trabalho decente para esses trabalhadores, explorando suas experiências e condições laborais e analisando como tais vivências influenciam seu bem-estar. Para isso, a tese adota uma abordagem multimétodo, composta por três estudos articulados: uma revisão sistemática da literatura, uma investigação qualitativa com base em entrevistas semiestruturadas e uma análise quantitativa. Ao integrar diferentes métodos e níveis de análise, a tese busca oferecer uma compreensão mais ampla e sensível às diversas realidades do trabalho fora do vínculo empregatício formal, contribuindo para o debate sobre as condições de trabalho e o conceito de trabalho decente nesse contexto.

O trabalho é objeto de múltiplas e ambíguas atribuições de significados e/ou sentidos que podem ser diferenciados por diversos critérios, como relações de poder, natureza da atividade, se há formalidade do contrato, a complexidade da tarefa, o tipo de esforço exigido, a existência e a qualidade da remuneração, a forma de pagamento, entre outros (Borges & Yamamoto, 2014). Portanto, torna-se necessário estabelecer uma definição clara do que entendemos por trabalho. Essencialmente, o trabalhador "vende" sua força de trabalho, seja tempo, conhecimento ou expertise, transformando-os em

mercadorias para quem busca seus serviços (Borges & Yamamoto, 2014). Assim, o trabalho se torna uma mercadoria que representa tanto valor de uso quanto valor de troca.

No entanto, sua dimensão econômica é apenas uma parte de seu significado. O trabalho está intrinsecamente ligado às atividades de subsistência e de sentido. Como propõem Marx e Engels (1989), ele produz as condições da existência humana ao gerar os meios de sobrevivência. Por meio dele, o ser humano se torna um ser social, estabelecendo relações com a sociedade (Marx, 2008). Portanto, o trabalho é uma categoria fundamental na construção da identidade, dos vínculos sociais e do senso de pertencimento.

Além disso, o trabalho também constitui uma experiência psicossocial que invade o espaço e o tempo do indivíduo, atuando na sua subsistência, por meio da satisfação de suas necessidades básicas, e na sua existência enquanto sujeito de complexidades (Chabrawi, 2023). Ele é fonte de identidade, autoestima, sentimento de participação e pertencimento social (Chabrawi, 2023). A construção da identidade social ocorre a partir da articulação entre trabalho e identidade, moldando-se pelas transformações nas relações de trabalho (Carvalho, 2020). Essa compreensão de trabalho será adotada nesta tese.

Contudo, essa não é a única concepção de trabalho. Desde os primeiros modelos produtivos, diferentes formas de exploração surgiram, muitas delas impulsionadas pelos modelos capitalistas e que também afetam os trabalhadores (Borges & Yamamoto, 2014; Chabrawi, 2023). O capitalismo contemporâneo, especialmente no modelo neoliberal, apresenta contradições: por um lado, possibilita que o trabalho coexista com processos de humanização, emancipação e sociabilidade; por outro, mantém a lógica de exploração, a busca por lucros e nega direitos humanos (Antunes, 2000; Chabrawi, 2023). Assim, o neoliberalismo contribui tanto para a precarização das condições de trabalho quanto para a degradação da relação entre o homem e a natureza.

Em 1999, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) propôs o conceito de trabalho decente, com o objetivo de orientar políticas públicas nacionais e internacionais

para o alcance da justiça social e proteção da dignidade humana (Silva et al., 2021). Esse conceito refere-se a um trabalho produtivo, de qualidade, realizado em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana (International Labour Organization [ILO], 1999). Serve como paradigma que orienta estratégias e ações voltadas à sua promoção, fundamentando-se em quatro objetivos estratégicos: a promoção de direitos no trabalho, a empregabilidade, a proteção social e o diálogo social (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2015).

Um dos principais desafios para promover o trabalho decente na América Latina é alcançar um crescimento econômico em meio às dinâmicas do mercado de trabalho (Silva et al., 2021). Nesse contexto, a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), em 2015, reforçou a importância do desenvolvimento sustentável por meio da Agenda 2030, que orienta políticas globais para o desenvolvimento econômico, social e ambiental. O Objetivo 8 destaca o desenvolvimento sustentável como condição para promover crescimento econômico inclusivo, emprego pleno, produtivo e trabalho decente para todos (Silva et al., 2021). Considerando sua centralidade na vida das pessoas (Nourafkan & Tanova, 2023; Silva et al., 2021), o trabalho decente é fundamental para combater a pobreza e assegurar a prosperidade econômica.

Cabe, neste momento, uma breve discussão sobre a terminologia empregada nesta tese. Na linguagem cotidiana, os termos “digno” e “decente” são frequentemente utilizados como sinônimos, ambos remetendo a respeito, honestidade e moralidade (7Graus, 2023; 7Graus, 2023a). Observa-se que no campo das relações de trabalho, o conceito de trabalho decente, tal como proposto pela OIT (2015), assume um significado técnico e normativo, referindo-se às condições laborais que asseguram não apenas padrões mínimos de proteção, mas também a promoção da dignidade humana.

A concepção de dignidade, por sua vez, encontra respaldo na definição de Kant, que a associa à autonomia ética do ser humano. Para Kant, o homem não pode ser tratado

como meio para um fim, pois é um fim em si mesmo, o que o impede de ser coisificado ou instrumentalizado (Rosenfield & Pauli, 2012). Assim, a dignidade é simultaneamente um princípio, valor, direito e necessidade. Quando aplicada às relações de trabalho, entende-se que a dignidade preexiste ao vínculo contratual, sendo um direito universal dos cidadãos, incluindo os que também são trabalhadores (Rosenfield & Pauli, 2012). Diante dessa compreensão, o trabalho digno transcende o aspecto econômico, incorporando uma dimensão moral que estava subentendida na noção de trabalho decente.

Enquanto o trabalho digno está relacionado a dimensão moral, independente da natureza econômica, o trabalho decente é capaz de promover uma vida digna, sendo essencial para o desenvolvimento sustentável, a superação da pobreza e a redução das desigualdades sociais (Rosenfield & Pauli, 2012). Um trabalho que atende às necessidades básicas de sobrevivência, conexão social e autodeterminação pode ser considerado decente (Ribeiro, 2020). Assim, o trabalho decente refere-se a um conjunto de direitos mínimos do trabalhador, com indicadores objetivos e quantificáveis que permitem sua avaliação.

Embora exista uma relação conceitual entre trabalho decente e dignidade, ambos operam em níveis distintos. A dignidade representa princípios ético-jurídicos fundamentais, enquanto o trabalho decente constitui um padrão social normativo baseado em indicadores objetivos desses princípios. Portanto, o conceito de trabalho decente, derivado das diretrizes da OIT, configura-se como um padrão social normativo que utiliza indicadores objetivos para analisar e promover condições de trabalho dignas (Ribeiro, 2020). Cabe ressaltar que não há consenso na literatura quanto ao uso de “decente” ou “digno”. Contudo, o termo “decente” tem sido empregado nas publicações oficiais do escritório da OIT Brasil (OIT, 2015). Assim, nesta tese, adotaremos “trabalho decente”, seguindo o padrão técnico da OIT Brasil.

Diferentes perspectivas buscam compreender o conceito de trabalho decente, oferecendo abordagens complementares, mas também apresentam limitações e tensões teóricas. Sua formulação inicial, proposta pela OIT, está fortemente ancorada em dimensões jurídico-institucionais, políticas e econômicas, buscando assegurar que o trabalho esteja associado à proteção social, aos direitos fundamentais e a condições de dignidade (OIT, 2015). Essa perspectiva, embora fundamental, opera predominantemente em um nível macroestrutural, sendo operacionalizada por meio de indicadores estatísticos e legais (Ferraro et al., 2018), expressos em 11 elementos substantivos que mensuram as dimensões estruturais do trabalho decente nos países.

Na última década, emergiram esforços na psicologia para aproximar esse conceito das vivências dos trabalhadores. Essa abordagem é relativamente recente, mas de grande importância, pois acrescenta ao trabalho decente à noção de uma compreensão da experiência subjetiva dos trabalhadores (Ferraro et al., 2018a; Graça et al., 2021). A Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT) (Blustein et al., 2016; Duffy et al., 2016, 2017) é uma dessas iniciativas, e oferece uma alternativa para compreender como as pessoas vivenciam o trabalhar e constroem sentidos para sua inserção no trabalho, tendo o trabalho decente como elemento central. Essa abordagem articula tanto condições individuais, quanto fatores contextuais e sociais na compreensão do trabalhar, do acesso ao trabalho, das identidades e das carreiras (Duffy et al., 2016; Pires et al., 2020). Embora apresente avanços importantes ao reconhecer a centralidade do trabalho na vida e os impactos das desigualdades socioeconômicas, sua aplicabilidade se mostra mais aderente à análise de contextos formais ou de carreira, focando na trajetória profissional e no desenvolvimento individual, revelando limitações quando se busca compreender de forma mais ampla as condições, conteúdos e contextos de trabalho em geral e, particularmente, em ocupações informais, precárias ou atípicas — foco desta tese.

Uma outra abordagem centrada no trabalho decente em nível micro (individual) é a de Ferraro et al. (2016, 2018a), fundamentada na Psicologia do Trabalho, das Organizações

e dos Recursos Humanos. Este modelo amplia a compreensão do trabalho decente ao integrar tanto as condições objetivas quanto as percepções subjetivas dos trabalhadores sobre seu trabalho. Diferentemente da TPT, seu foco não está no desenvolvimento de carreira, mas na análise das condições psicossociais do trabalho em si, no qual o trabalho decente é aquele que permite ao profissional exercer uma atividade produtiva e gratificante, com oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, em que o indivíduo é tratado com respeito e aceitação, tem liberdade de expressão, recebe uma remuneração que possibilite o exercício pleno da cidadania, e conta com proteção social, respeitando as condições de saúde e segurança, além de uma distribuição adequada do tempo de trabalho e carga horária. Essa abordagem permite compreender como o trabalho decente se concretiza (ou não) na realidade cotidiana dos trabalhadores, oferecendo uma leitura mais aderente à análise das relações de trabalho contemporâneas. Portanto, a presente tese adota esse modelo como referência central para compreender o trabalho decente.

Décadas após a publicação do conceito e das diretrizes de trabalho decente, o Brasil ainda enfrenta desafios para alcançar os requisitos mínimos estabelecidos pela OIT. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística ([IBGE] 2022), das 98,7 milhões de pessoas empregadas, aproximadamente 39,3 milhões (39,8%) trabalhavam de forma informal. As transformações no mercado de trabalho vêm desaparecendo com contratos formais, estruturados e seguros, sendo substituídos por contratos considerados flexíveis e não estruturados (Seubert et al., 2019). Essas mudanças ampliaram as oportunidades econômicas, mas também aprofundaram as desigualdades sociais (Pereira et al., 2019) e aumentaram a insegurança pessoal (Ferraro et al., 2016). Como consequência, surgiram novos riscos associados à precarização das condições de trabalho (Pinheiro et al., 2018). Na medida em que formas de trabalho antes consideradas exceções, como o trabalho terceirizado, informal e precário, passaram a se tornar cada vez mais comuns, aproximando-se da regra.

A distinção entre relação de emprego (economia formal) e relação de trabalho (economia informal) é fundamental para compreender a evolução do vínculo empregatício. O vínculo na relação de emprego, garantido pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), assegura direitos trabalhistas e proteção legal (Favoreto, 2010; OIT, 2015). Trabalhadores formais possuem contratos que formalizam seu vínculo, enquanto os trabalhadores informais atuam sem esse amparo, por meio de relações de trabalho, representando quase metade da força de trabalho na América Latina e cerca de 40% no Brasil (Ribeiro et al., 2019; IBGE, 2022). Entre os trabalhadores sem vínculo, destacam-se o informal, o autônomo (pessoa física), o PJ (pessoa jurídica), e o MEI (microempreendedor individual). Nesse cenário, trabalho e trabalhador assumem características de mercadoria, facilmente descartáveis e substituíveis, visando à redução de custos com a contratação da força de trabalho.

Além das mudanças na legislação, as novas tecnologias também influenciam o mundo do trabalho. Embora possam oferecer uma sensação de autonomia ao eliminar a figura do patrão, frequentemente precarizam as condições laborais, pois os custos da atividade passam a recair sobre o trabalhador, que muitas vezes não tem condições de arcar com eles (Pinheiro et al., 2018). O vínculo tradicional se torna menos explícito, dispensando garantias de direitos, seguros, meios de produção e manutenção dos instrumentos laborais. Como consequência, muitos trabalhadores ampliam suas jornadas ou aceitam condições precárias para garantir uma renda suficiente para si e suas famílias, expondo-se a riscos (Pinheiro et al., 2018). Diante disso, observa-se que a precarização do trabalho não é uma realidade restrita aos trabalhadores com baixa escolaridade (Ferraro et al., 2016). Trata-se de um fenômeno impulsionado por forças sociais, econômicas, políticas e culturais, que afetam o acesso ao mercado de trabalho (Tozi et al., 2021; Pires et al., 2020). Assim, ela assume formas cada vez mais complexas de organização laboral, que não se limitam à dicotomia entre formalidade e informalidade.

Apesar de o emprego formal oferecer maior segurança e proteção social, condições como jornadas que ultrapassam 12 horas, escalas de trabalho de 6 dias trabalhados por 1 dia de descanso e salários desproporcionais ao esforço exigido levam muitos a optar por empregos informais (Nalin & Barbi, 2025). Observa-se, assim, uma dualidade de perspectivas: por um lado, trabalhadores na informalidade, sem acesso a oportunidades no setor formal, recorrem à informalidade para garantir sua subsistência, enquanto outros buscam maior controle sobre horários e rendimentos. De qualquer forma, os trabalhadores informais, que atuam sem regulamentação e vínculos formais, não têm garantias trabalhistas previstas na CLT.

O conceito de trabalho decente deve favorecer o desenvolvimento humano, econômico e social, tanto na economia formal quanto na informal (Ferraro et al., 2018). Considerando que o acesso a trabalhos decentes está diretamente relacionado à saúde mental e física (Blustein et al., 2016), torna-se fundamental que a psicologia contribua ativamente para a construção e promoção desse conceito, especialmente na formulação de condições que viabilizem sua concretização. O trabalho decente não apenas garante acesso a recursos financeiros, materiais e educacionais, como cumpre funções psicossociais essenciais ao oferecer sentido, integração social, identidade e dignidade (Pires et al., 2020). Sob uma perspectiva macrosocial, representa ainda um caminho para a redução da pobreza, das desigualdades e da exclusão social (Pires et al., 2020). Diante disso, esta tese parte dessa problemática como plano de fundo, tendo como objetivo geral analisar o trabalho decente, caracterizando as percepções de trabalhadores sem vínculo empregatício e investigando sua relação com o bem-estar no trabalho.

O bem-estar é um conceito central na psicologia. Seu estudo trouxe uma mudança de foco do adoecimento e do sofrimento para o estudo das experiências, estados e condições que promovem uma vida plena, saudável e satisfatória (Diener et al., 2002; Ferreira et al., 2023). De maneira geral, o fenômeno é compreendido a partir de duas grandes perspectivas teóricas: hedônica e eudaimônica.

A perspectiva hedônica, também chamada de bem-estar subjetivo, foca na avaliação que os indivíduos fazem de suas vidas, tanto em termos emocionais quanto cognitivos. Refere-se à presença frequente de afetos positivos, à baixa presença de afetos negativos e a altos níveis de satisfação com a vida (Diener et al., 2002). No trabalho, isso se manifesta na satisfação com o trabalho e nas emoções (positivas ou negativas) experimentadas durante as atividades. Modelos como o de Bakker e Oerlemans (2011) apontam que o bem-estar hedônico no trabalho resulta da combinação de prazer e ativação, com estados como engajamento (alto prazer e alta ativação) e satisfação no trabalho (alto prazer e baixa ativação).

Por outro lado, a perspectiva eudaimônica, associada ao conceito de bem-estar psicológico, relaciona-se à autorrealização, ao crescimento pessoal, ao desenvolvimento de competências e à construção de um senso de propósito e significado na vida e no trabalho (Keyes et al., 2002; Ryff, 1989). Nesse sentido, o bem-estar envolve viver de acordo com valores pessoais, enfrentar desafios e desenvolver potencialidades. No ambiente de trabalho, essa concepção se expressa por meio de vivências como o significado do trabalho, a motivação intrínseca, o flow (imersão total na atividade), o *thriving* (sensação simultânea de vitalidade e aprendizagem) e o *calling* (percepção de que o trabalho representa uma missão ou vocação que contribui para um bem maior) (Fisher, 2014).

Recentemente, tem-se buscado integrar as duas perspectivas. Nessa integração, o bem-estar no trabalho envolveria tanto experiências prazerosas quanto o desenvolvimento pessoal e o sentido atribuído às atividades (Fisher, 2014; Paschoal & Tamayo, 2008; Warr, 2007). Modelos como o de Fisher (2014) propõem que o bem-estar laboral compreende três dimensões: o bem-estar subjetivo (hedônico), o bem-estar psicológico (eudaimônico) e o bem-estar social, relacionado ao sentimento de pertencimento, aceitação e contribuição nas comunidades de trabalho. Nesse mesmo sentido, Warr (1999, 2007) contribui ao propor que o bem-estar no trabalho é multifacetado sendo influenciado pelas características do ambiente laboral e sua relação com múltiplas dimensões psicológicas. Essa perspectiva

amplia o olhar para a interação entre recursos e demandas de trabalho, ajudando a explicar por que o bem-estar oscila diante de diferentes condições laborais.

No Brasil, o modelo de Paschoal e Tamayo (2008) reforça essa visão integradora, definindo o bem-estar no trabalho como um estado em que afetos positivos prevalecem sobre os negativos, aliado à percepção de desenvolvimento e realização pessoal proporcionados pelo trabalho. Assim, sentir-se bem no trabalho envolve tanto satisfação e emoções positivas quanto a sensação de contribuir para metas de vida e crescimento pessoal. Nesse contexto, compreender os fatores que favorecem o bem-estar torna-se ainda mais relevante diante das transformações no mundo laboral, especialmente para trabalhadores sem vínculo empregatício, frequentemente expostos à maior precariedade e insegurança. Essa é a perspectiva de bem-estar no trabalho que a presente tese adotará.

O bem-estar no trabalho oscila de acordo com os eventos vivenciados pelos trabalhadores (Sonnentag et al., 2023). As evidências indicam que a qualidade do ambiente de trabalho é um fator determinante para o bem-estar, tanto hedônico quanto eudaimônico. Revisões como as de Sonnentag (2015) e Sonnentag et al. (2023) reforçam que aspectos como autonomia, suporte social, feedback, equilíbrio entre demandas e recursos, além de oportunidades de recuperação e descanso, estão fortemente associados a melhores indicadores de bem-estar no trabalho.

A literatura sobre os antecedentes do bem-estar no trabalho destaca que os preditores contextuais possuem um forte poder preditivo. Esses fatores incluem condições de trabalho, tecnologia, ambiente físico, clima organizacional, suporte organizacional, justiça organizacional e qualidade de vida no trabalho (Veiga & Neto, 2023). Pesquisas também indicam que o trabalho decente apresenta uma relação positiva com a realização profissional e o bem-estar no trabalho (Kim et al., 2022; Rossier & Ouedraogo, 2021), configurando-se como um importante preditor de bem-estar (Su & Chan, 2023). Ademais, observa-se que o trabalho decente prediz positivamente o bem-estar (Anlesinya et al., 2020;

Kim et al., 2022; Tokar et al., 2023; Su & Chan, 2023; Wan & Cao, 2022; Zhang et al., 2024; Zheng et al., 2024), apresentando uma relação de pequeno a médio efeito.

Apesar dos avanços teóricos e empíricos, as pesquisas sobre bem-estar no trabalho ainda apresentam lacunas importantes. A definição e operacionalização do bem-estar no trabalho permanece menos consolidada, refletindo uma fragmentação conceitual em relação a outras perspectivas (Fisher, 2014; Ferreira et al., 2023; Paschoal et al., 2013). Além disso, a maior parte dos estudos tem como foco trabalhadores formais em organizações estruturadas, negligenciando grupos mais vulneráveis, como autônomos, informais, trabalhadores atípicos, microempreendedores e prestadores de serviço sem vínculo empregatício (Paschoal et al., 2013; Veiga & Neto, 2023). Essa lacuna é relevante, pois esses trabalhadores frequentemente enfrentam condições de insegurança, renda instável, falta de proteção social e ausência de suporte organizacional, fatores que são reconhecidos como preditores importantes do bem-estar. Compreender como o bem-estar se manifesta nesses contextos de maior precarização e de que modo o trabalho decente, o tratamento justo e as condições dignas de trabalho influenciam suas dimensões afetiva, cognitiva e psicológica representa um avanço tanto científico quanto social.

Diante de um cenário marcado por flexibilidade, trabalho temporário, precarização e desemprego (Organização das Nações Unidas [ONU], 2019), refletir sobre os desafios e possibilidades de uma ocupação digna torna-se central para debater o trabalho. Contudo, trabalhadores em condições mais precárias, especialmente os informais, estão na base da pirâmide do mercado de trabalho e são os menos propensos a serem incluídos em pesquisas (Nourafkan & Tanova, 2023; Rönnblad et al., 2019). Essa situação limita a diversidade das amostras e configura uma importante lacuna na literatura (Duffy et al., 2016; Seubert et al., 2021). Assim, é fundamental promover pesquisas que envolvam grupos marginalizados, permitindo compreender o trabalho a partir de diferentes contextos e condições dos trabalhadores (Ribeiro et al., 2016; Ferraro et al., 2016; Seubert et al., 2021), incluindo trabalhadores sem vínculo formal e com diferentes níveis de qualificação.

Ao buscar preencher essas lacunas, esta tese pretende oferecer algumas contribuições teóricas e práticas relevantes. A primeira contribuição destaca a ampliação dos estudos que analisam a relação entre trabalho e bem-estar, especialmente em contextos laborais negligenciados. Conceitualmente, o trabalho decente tem sido considerado um importante preditor de bem-estar (Su & Chan, 2023). Uma recente metanálise confirmou que essa relação é fundamental tanto para promover uma agenda de trabalho decente quanto para compreender o bem-estar e o desenvolvimento de carreira dos trabalhadores (Su & Chan, 2023). Os resultados indicaram uma correlação de tamanho médio entre trabalho decente e bem-estar geral, abrangendo aspectos positivos (como engajamento, satisfação, significado do trabalho e satisfação de necessidades) e negativos (como burnout e intenção de rotatividade).

No entanto, grande parte dessas evidências foi produzida em contextos formais, apresentando pouca confiabilidade teórica e empírica em relação a populações em situação de informalidade. Além disso, a relação entre trabalho decente e bem-estar no trabalho carece de maior consistência na literatura (Sonnetag et al., 2023), reforçando a necessidade de aprofundar o entendimento sobre como diferentes contextos laborais, especialmente os não protegidos por legislações formais, afetam a saúde, a qualidade de vida e o bem-estar dos trabalhadores por meio do trabalho decente. Do ponto de vista prático, compreender como o trabalho decente pode promover o bem-estar de trabalhadores sem vínculo empregatício oferece subsídios importantes para a formulação de políticas públicas, programas de inclusão, intervenções de saúde ocupacional e ações de promoção da saúde mental (Paschoal & Tamayo, 2008; Veiga & Neto, 2023). Isso se torna ainda mais relevante considerando que o tempo dedicado ao trabalho é um componente central para o bem-estar e a felicidade dos indivíduos.

A segunda contribuição desta tese é a ampliação da diversidade amostral, incluindo trabalhadores que têm sido sub-representados nas pesquisas da área. Embora seja reconhecido que o contexto socioeconômico e as características do mercado de trabalho

influenciam a experiência laboral (Blustein et al., 2016), a maioria dos estudos ainda privilegia populações inseridas em mercados formais e contextos organizacionais. São escassos os estudos que investigam como trabalhadores em situação de maior vulnerabilidade, como informais, autônomos, PJs e MEIs percebem e vivenciam as dimensões do trabalho decente e seus efeitos no bem-estar (Duffy et al., 2016; Ferraro et al., 2018; Seubert et al., 2021; Nourafkan & Tanova, 2023; Rönnblad et al., 2019). Diante disso, esta tese propõe uma análise que integra perspectivas psicossociais e metodologias mistas, com foco nos trabalhadores sem vínculo empregatício.

Essa abordagem busca compreender se as características do trabalho decente variam entre diferentes grupos desse segmento e como essas diferenças afetam o bem-estar no trabalho. Ao analisar o trabalho decente sob uma perspectiva subjetiva, centrada nas experiências, percepções e realidades dos próprios trabalhadores, a pesquisa contribui para o avanço teórico ao testar e expandir modelos atuais em contextos pouco explorados (Di Fabio & Kenny, 2016; Duffy et al., 2017; Ferraro et al., 2018; Ribeiro et al., 2016). Além disso, oferece contribuições práticas para o desenvolvimento de estratégias de promoção do trabalho decente e do bem-estar, adaptadas às especificidades dos trabalhadores fora do regime formal de emprego.

Quanto à estrutura, esta tese adota uma abordagem multimétodo, alinhada aos pressupostos teóricos que reconhecem a complexidade e a multidimensionalidade do trabalho decente, especialmente no contexto dos trabalhadores sem vínculo empregatício. Considerando que o trabalho decente é um construto que envolve tanto dimensões objetivas (por exemplo condições de trabalho, proteção social e segurança econômica), quanto dimensões subjetivas (por exemplo percepções de justiça, autonomia e vivência de sentido no trabalho), a combinação de métodos qualitativos e quantitativos se mostra necessária e coerente. Essa abordagem permite, por um lado, compreender os significados atribuídos pelos próprios trabalhadores às suas experiências laborais e, por outro, testar

empiricamente relações entre trabalho decente e bem-estar no trabalho, oferecendo uma compreensão abrangente do fenômeno.

Do ponto de vista metodológico, a adoção de um delineamento multimétodo contribui para aumentar a solidez, a precisão e a confiabilidade dos resultados, além de promover um conhecimento mais integrado. Essa abordagem combina métodos qualitativos e quantitativos aplicados em estudos distintos, mas complementares. Segundo Creswell e Plano Clark (2018), esses estudos utilizam, no mínimo, um método quantitativo e um qualitativo, escolhidos de acordo com os objetivos de pesquisa, independentemente de paradigmas específicos. Essa estratégia metodológica está alinhada à proposta de que a compreensão de fenômenos sociais complexos necessita de diferentes métodos de pesquisa para que se produza conhecimento socialmente relevante (Molina-Azorin & Feters, 2020). Essa escolha, portanto, é especialmente significativa para a tese, visto que as condições e vivências de trabalho no contexto da informalidade representam um fenômeno psicossocial complexo, que não pode ser plenamente compreendido apenas por meio de um único recorte metodológico.

Para responder ao objetivo geral da tese — compreender como se configura o trabalho decente para trabalhadores sem vínculo empregatício e como ele se relaciona com o bem-estar no trabalho —, foram estabelecidos três objetivos específicos. O objetivo específico 1 consistiu em realizar uma revisão sistemática da literatura, sintetizando as relações identificadas com o trabalho decente e revisando as definições presentes nos artigos revisados. O objetivo específico 2 buscou caracterizar as percepções sobre trabalho decente entre trabalhadores sem vínculo empregatício, além de mapear os recursos e demandas que esses trabalhadores têm no trabalho e os aspectos estruturais e sociais relacionados ao acesso ao trabalho. Por fim, o objetivo específico 3 baseou-se em analisar a influência do trabalho decente no bem-estar de trabalhadores sem vínculo empregatício.

Para atender a esses objetivos, foram conduzidos três estudos complementares, cada um dedicado a um objetivo específico. O Estudo 1 corresponde à revisão sistemática da literatura, que permitiu sintetizar o estado da arte sobre trabalho decente, identificar os principais construtos relacionados a ele, as definições adotadas e os caminhos teóricos e empíricos mais recorrentes. Essa metodologia é útil para integrar informações de um campo específico da literatura, identificar temas que demandam maior evidência e orientar futuras investigações. Esse estudo não só fundamenta as escolhas teóricas da tese como também oferece uma base sólida para o desenvolvimento dos instrumentos e das análises subsequentes.

O Estudo 2, atualmente submetido a uma revista científica de natureza qualitativa, respondeu ao segundo objetivo ao explorar as percepções de trabalhadores sem vínculo empregatício sobre o que é trabalho decente em seus contextos, além de mapear recursos, demandas e barreiras estruturais. O uso de entrevistas e análise de conteúdo se justifica pela necessidade de acessar os significados subjetivos, as construções sociais e as experiências vividas — aspectos centrais para uma compreensão contextualizada do fenômeno, que dificilmente seriam captados apenas por métodos quantitativos.

O Estudo 3, por sua vez, adotou uma abordagem quantitativa, com aplicação de questionários e análise de regressão linear, permitindo testar a hipótese de que maiores níveis de trabalho decente estão associados a maiores níveis de bem-estar no trabalho. Esse delineamento permite observar padrões, mensurar efeitos e oferecer evidências empíricas sobre relações que foram previamente identificadas na literatura.

Portanto, a combinação de revisão sistemática, análise qualitativa e análise quantitativa não apenas responde aos objetivos específicos desta tese, mas reflete a compreensão de que o trabalho decente, especialmente no contexto dos trabalhadores sem vínculo empregatício, é um fenômeno que exige múltiplas lentes de análise para ser compreendido em sua totalidade.

Referências

7Graus. (2023). *Digno*. In *Dicio: Dicionário online de português*.

<https://www.dicio.com.br/digno/>

7Graus. (2023a). *Decente*. In *Dicio: Dicionário online de português*.

<https://www.dicio.com.br/decente/>

Anlesinya, A., Amponsah-Tawiah, K., Adom, P. K., Damoah, O. B. O., & Dartey-Baah, K.

(2020). The macro talent management, decent work and national well-being nexus: A cross-country and panel data analysis. *International Journal of Manpower*, 42(5), 777-793. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2020-0106>

Antunes, Ricardo. (2000). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. Cortez.

Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2011). Subjective well-being in organizations. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 178–189). Oxford University Press.

Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7(MAR), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>

Borges, L. O., & Yamamoto, O. H. (2014). Mundo do trabalho: Construção histórica e desafios contemporâneos. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Eds.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (2ª ed., pp. 25–72). Artmed.

Carvalho, M. N. (2020). *Terceirização e subjetividade: A identidade profissional em questão*. Appris.

Chabrawi, A. M. R. (2023). *Trabalho decente: Construção e evidências de validade de escalas no contexto da avaliação social do ciclo de vida* [Tese de doutorado,

Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia]. Repositório Institucional da UnB.

<http://repositorio.unb.br/handle/10482/48725>

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). SAGE Publications.

Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2016). From decent work to decent lives: Positive self and relational management (PS&RM) in the twenty-first century. *Frontiers in Psychology*, 7, 361, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00361>

Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 63–73). Oxford University Press.

Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the decent work scale. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 1–16. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/cou0000191>

Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>

Favoreto, I. (2010). Relação de trabalho x telação de emprego e o trabalho autônomo. *Revista Jurídica Da UniFil*, 7(7), 98–107. <http://periodicos.unifil.br/index.php/rev-juridica/article/view/648>

Ferraro, T., Moreira, J. M., Santos, N. R. Dos, Pais, L., & Sedmak, C. (2018). Decent work, work motivation and psychological capital: An empirical research. *Work*, 60(2), 339–354. <https://doi.org/10.3233/WOR-182732>

- Ferraro, T., Pais, L., Santos, N. R. dos, & Moreira, J. M. (2018a). The decent work questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243–265. <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>
- Ferraro, T., Santos, N. R. dos, Pais, L., & Mónico, L. (2016). Historical landmarks of decent work. *European Journal of Applied Business Management*, 2(1), 77–96.
- Ferreira, M. C., Gabardo-Martins, L. M. D., & Novaes, V. P. (2023). Bem-estar no trabalho: Fundamentos, modelos e tipologias. In C. E. D. Siqueira & H. L. T. M. Zanelli (Orgs.), *Bem-estar nas organizações e no trabalho: Fundamentos, práticas e desafios contemporâneos* (pp. 37–74). Artmed.
- Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and measuring well-being at work. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Wellbeing: A complete reference guide, Volume III: Work and wellbeing* (pp. 1–25). Wiley-Blackwell.
- Graça, M., Pais, L., Mónico, L., Santos, N. R. Dos, Ferraro, T., & Berger, R. (2021). Decent work and work engagement: A profile study with academic personnel. *Applied Research in Quality of Life*, 16(3), 917–939. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09780-7>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2022, 31 de agosto). *PNAD Contínua: Taxa de desocupação é de 9,1% e taxa de subutilização é de 20,9% no trimestre encerrado em julho*. Estatísticas Sociais. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/34735-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-9-1-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-20-9-no-trimestre-encerrado-em-julho>
- International Labour Organization. (1999). *Decent work: Report of the Director-General to the 87th session of the International Labour Conference*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Kim, H. J., McNeil-Young, V. A., Wang, D., Duffy, R. D., & Underill, B. D. (2022). Women of color and decent work: An examination of Psychology of Working Theory. *The Career Development Quarterly*, 70(2), 125–137. <https://doi.org/10.1002/cdq.12291>
- Leite, M. de P. (2021). Terceirização no Brasil: O embate entre sindicatos e patronato. *Caderno CRH*, 34, 1–13. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.44951>
- Marx, K. (2008). *Contribuição à crítica da economia política*. Expressão Popular. (Obra original publicada em 1859)
- Marx, K., & Engels, F. (1989). *A ideologia alemã*. Martins Fontes. (Obra original publicada em 1846)
- Molina-Azorin, J. F., & Feters, M. D. (2019). Building a better world through mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 13(3), 275-281. <https://doi.org/10.1177/1558689819855864>
- Nalin, C., & Barbi, H. (2025, 20 Março). *Renda, autonomia e 'sonho de empreendedor': o que leva o brasileiro a trocar trabalho com carteira pelo informal*. O Globo. <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2025/03/10/em-7-estados-trabalho-informal-supera-50percent-busca-por-renda-mais-elevada-e-maior-autonomia-influi-dizem-especialistas.ghtml>
- Nourafkan, N. J., & Tanova, C. (2023). Employee perceptions of decent work: A systematic literature review of quantitative studies. *Current Psychology*, 42(34), 29772–29800. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04837-1>

- Organização das Nações Unidas. (2019). *Marco de parceria das Nações Unidas para o desenvolvimento sustentável 2017-2021: Relatório de progresso 2019*.
https://brasil.un.org/sites/default/files/2021-02/Brasil_Relatorio_Progresso_2019.pdf
- Organização Internacional do Trabalho. (2015). *Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: Uma estratégia de ação baseada no diálogo social* (L. Abramo, Ed.; 1ª ed.). Organização Internacional do Trabalho, Escritório no Brasil.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da Escala de Bem-estar no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11–22.
- Paschoal, T., Demo, G., Fogaça, N., Ponte, V., Edrei, L., Francischeto, L., & Alburquerque, G. (2013). Bem-estar no trabalho: Cenário dos estudos brasileiros publicados na primeira década do novo milênio. *Tourism & Management Studies*, 2, 383–395.
- Pereira, S., Dos Santos, N., & Pais, L. (2019). Empirical research on decent work: A literature review. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.16993/sjwop.53>
- Pinheiro, S. S. M., Souza, M. de P., & Guimarães, K. C. (2018). Uberização: A precarização do trabalho do capitalismo contemporâneo. *Revista Serviço Social Em Debate*, 1(2), 53–68. <https://revista.uemg.br/index.php/serv-soc-debate/article/view/3923>
- Pires, F. M., Ribeiro, M. A., & Andrade, A. L. de. (2020). Teoria da psicologia do trabalhar: Uma perspectiva inclusiva para orientação de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(2), 203–214. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n207>
- Ribeiro, Marcelo A., Silva, F. F., & Figueiredo, P. M. (2016). Discussing the notion of decent work: Senses of working for a group of brazilian workers without college education.

- Frontiers in Psychology*, 7(February), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00207>
- Ribeiro, Marcelo Afonso, Teixeira, M. A. P., & Ambiel, R. A. M. (2019). Decent work in Brazil: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112(May), 229–240. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.006>
- Ribeiro, Marcelo Afonso. (2020). Contribuições da psicologia para repensar o conceito de trabalho decente. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 20(3), 1114–1121. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.19488>
- Rönnblad, T., Grönholm, E., Jonsson, J., Koranyi, I., Orellana, C., Kreshpaj, B., Chen, L., Stockfelt, L., & Bodin, T. (2019). Precarious employment and mental health: A systematic review and meta-analysis of longitudinal studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(5), 429–443. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3797>
- Rosenfield, C. L., & Pauli, J. (2012). Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: Reconhecimento e direitos humanos. *Caderno CRH*, 25(65), 319–329. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792012000200009>
- Rossier, J., & Ouedraogo, A. (2021). Work volition, decent work, and work fulfilment, in the formal and informal economy in Burkina Faso. *British Journal of Guidance & Counselling*, 49(2), 255–271. <https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1879991>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Seubert, C., Hopfgartner, L., & Glaser, J. (2019). Beyond job insecurity - Concept, dimensions, and measurement of precarious employment. *Innsbruck Journal Psychologie Des Alltagshandelns / Psychology of Everyday Activity*, 12(2), 33–45. http://www.allgemeine-psychologie.info/wp/wp-content/uploads/2021/10/04_Seubert.pdf

- Seubert, C., Hopfgartner, L., & Glaser, J. (2021). Living wages, decent work, and need satisfaction: An integrated perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(6), 808–823. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1966094>
- Silva, J. F. da, Albuquerque Filho, A. R., & Alencar, R. V. de. (2021). Ocupações domésticas no Brasil: Uma análise a partir do conceito de trabalho decente. *Navus - Revista de Gestão e Tecnologia*, 11, 01–13. <https://doi.org/10.22279/navus.2021.v11.p01-13.1606>
- Sonnentag, S. (2015). Dynamics of well-being. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 261–293. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111347>
- Sonnentag, S., Tay, L., & Nesher Shoshan, H. (2023). A review on health and well-being at work: More than stressors and strains. *Personnel Psychology*, 76(2), 473–510. <https://doi.org/10.1111/peps.12572>
- Su, X., & Chan, K. L. (2023). The associations of decent work with wellbeing and career capabilities: A meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 14, 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1068599>
- Tokar, D. M., Duffy, R. D., & Kaut, K. P. (2023). Predictors of work fulfillment and general well-being in workers with chiari malformation: The importance of decent work. *Journal of Career Assessment*, 32(2), 283–304. <https://doi.org/10.1177/10690727231190630>
- Tozi, F., Ribeiro Duarte, L., & Rocha Castanheira, G. (2021). Trabalho precário, espaço precário: As plataformas digitais de transporte e os circuitos da economia urbana no Brasil. *Ar@cne*, 25(252), 1–20. <https://doi.org/10.1344/ara2021.252.33968>
- Veiga, H. M. da S., & Neto, E. R. G. (2023). Bem-estar no trabalho: Investigação da influência da qualidade de vida no trabalho. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 16(1), 1–25.

- Wan, W., & Cao, T. (2022). Linking decent work and well-being among Chinese millennial employees: A Psychology of Working Perspective. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 909423, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.909423>
- Warr, P. (1999). Well-being and the workplace. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 392–412). Russell Sage Foundation.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Routledge.
- Zhang, X., Zhang, L., Xue, B., Li, Y., Yan, M., Luo, H., & Huang, X. (2024). Effort–reward imbalance and well-being among psychiatric nurses: the mediating role of burnout and decent work. *BMC Nursing*, 23, 635-643. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02301-4>
- Zheng, J., Feng, S., Gao, R., Gong, X., Ji, X., Li, Y., Wang, X., & Xue, B. (2024). The relationship between organizational support, professional quality of life, decent work, and professional well-being among nurses: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 23(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02114-5>

ESTUDO 1

Um panorama da produção científica de trabalho decente

An overview of the scientific production of decent work

Resumo

O trabalho decente, proposto pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), visa garantir condições dignas de trabalho para todos. Esta revisão sistemática teve como objetivo analisar e sistematizar a produção científica sobre trabalho decente, organizar suas relações em uma rede integrada e examinar as definições do conceito na literatura. A busca foi realizada nas bases Web of Science, Scopus, PsycINFO, PePSIC e EBSCO, seguindo diretrizes adaptadas do protocolo PRISMA. Foram utilizados os descritores “trabalho decente”, “trabalho digno” e “*decent work*”, considerando artigos com teste de relações empíricas, revisados por pares e publicados em inglês ou português. A amostra final incluiu 126 artigos publicados entre 2017 e 2024, evidenciando um crescimento contínuo do tema. A maioria dos estudos utilizou delineamento transversal, fundamentação na Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT) e a *Decent Work Scale* como principal instrumento. A Ásia foi a região mais representada, e a modelagem por equações estruturais predominou nas análises. O trabalho decente foi investigado majoritariamente como variável antecedente (49,2%). A rede de relações revelou antecedentes, consequentes, mediadores e moderadores do construto. A análise conceitual identificou três principais definições: OIT, TPT e Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos. Sugere-se uma redefinição do trabalho decente como um fenômeno aspiracional, que abrange características do trabalho que garantem a dignidade humana, ligadas à percepção dos trabalhadores sobre o que desejam para sua vida profissional, independentemente do tipo de trabalho realizado. A revisão destaca a necessidade de ampliar modelos teóricos, incluir contextos de trabalho não regulamentados e diversificar métodos de pesquisa.

Palavras-chave: trabalho decente, rede de relações, definição de trabalho decente, revisão sistemática.

Abstract

Decent work, proposed by the International Labor Organization (ILO), aims to guarantee decent working conditions for all. This systematic review aimed to analyze and systematize the scientific literature on decent work, systematize its relationships into an integrated network, and examine the definitions of the concept in the literature. The search was conducted in the Web of Science, Scopus, PsycINFO, PePSIC, and EBSCO databases, following guidelines adapted from the PRISMA protocol. The descriptors "decent work," "decent work," and "decent work" were used, considering peer-reviewed articles with empirical relationship testing and published in English or Portuguese. The final sample included 126 articles published between 2017 and 2024, demonstrating the continued growth of the topic. Most studies used a cross-sectional design, based on the Theory of Work Psychology (TWP), and the Decent Work Scale as the primary instrument. Asia was the most represented region, and structural equation modeling predominated in the analyses. Decent work was investigated primarily as an antecedent variable (49.2%). The network of relationships revealed antecedents, consequences, mediators, and moderators of the construct. The conceptual analysis identified three main definitions: ILO, TPT, and Work, Organizational, and Human Resources Psychology. It suggests redefining decent work as an aspirational phenomenon, encompassing work characteristics that guarantee human dignity, linked to workers' perceptions of what they desire for their professional lives, regardless of the type of work performed. The review highlights the need to expand theoretical models, include unregulated work contexts, and diversify research methods.

Keywords: decent work, relational network, definition of decent work, systematic review.

Um panorama da produção científica de trabalho decente

O conceito de trabalho decente, proposto pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), busca garantir condições dignas de trabalho. Fundada em 1999 como parte do Tratado de Versalhes, a OIT tem como objetivo responder a questões sobre política trabalhista internacional (Pereira et al., 2019). Através de seus relatórios, a OIT procura abordar a crescente contradição entre o trabalho formal e o trabalho precário (Spink, 2009). Seu principal objetivo é promover a realização de trabalho decente e produtivo para mulheres e homens, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana (International Labour Organization [ILO], 1999). Assim, o conceito de trabalho decente fundamenta-se em quatro objetivos estratégicos: promoção de direitos no trabalho, empregabilidade, proteção social e diálogo social (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2015).

Nesse contexto, a Organização das Nações Unidas (ONU) reafirmou, em 2015, a importância do desenvolvimento sustentável por meio da Agenda 2030. Esta Agenda é um plano de ação global que visa orientar os estados na promoção do desenvolvimento econômico, social e ambiental. O objetivo 8 da Agenda destaca a relevância do desenvolvimento sustentável, do emprego pleno e produtivo e do trabalho decente para todos (Silva et al., 2021), considerando-os requisitos fundamentais para o crescimento econômico inclusivo. Dada a importância do trabalho na vida das pessoas, o trabalho decente é essencial para combater a pobreza e garantir a prosperidade econômica (Nourafkan & Tanova, 2023; Silva et al., 2021).

O trabalho decente é compreendido a partir de diferentes perspectivas, coexistindo em modelos que oferecem abordagens complementares para entender sua importância na vida profissional dos indivíduos. A proposição da OIT é formulada com base em objetivos estratégicos expressos em 11 elementos substantivos que constituem indicadores em nível macro para medir as dimensões estruturais do trabalho decente nos países. Ao considerar a

perspectiva micro, que leva em conta a percepção dos trabalhadores, encontramos na literatura a Teoria da Psicologia do Trabalho e o modelo proposto por Ferraro e colaboradores (2016), fundamentado na Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos.

A Teoria da Psicologia do Trabalho busca explicar como fatores econômicos, contextuais, sociais e psicológicos influenciam o trabalho decente e como este se relaciona diretamente à satisfação, realização e bem-estar no trabalho (Duffy et al., 2016). Para a Teoria da Psicologia do Trabalho (Blustein et al., 2016; Duffy et al., 2016, 2017), o trabalho decente envolve a garantia de condições físicas e interpessoais seguras, horas de descanso e tempo livre adequados, valores organizacionais que complementem os valores familiares, remuneração justa e acesso a cuidados de saúde adequados. Por outro lado, o modelo de Ferraro et al. (2016, 2018) é construído com base na perspectiva subjetiva dos trabalhadores em relação ao seu trabalho. Para esses autores, o trabalho decente é aquele que permite ao profissional exercer uma atividade produtiva e gratificante, com oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, em que o indivíduo é tratado com respeito e aceitação, tem liberdade de expressão, recebe uma remuneração que possibilita viver com autonomia e dignidade, e conta com proteção social, respeitando as condições de saúde e segurança, além de uma distribuição adequada do tempo de trabalho e carga horária.

O fenômeno do trabalho decente é fundamental para a compreensão da melhoria da saúde física e mental, uma vez que permite que os indivíduos atendam às suas necessidades básicas, exerçam sua autodeterminação e contribuam socialmente (Duffy et al., 2019). Estudos indicam que o trabalho decente está positivamente associado à satisfação e ao significado do trabalho (Ribeiro et al., 2019), além de fatores como motivação, capital psicológico, qualidade de vida (Pereira et al., 2019) e engajamento (Ferraro et al., 2018). Em contrapartida, o trabalho precário impacta negativamente o bem-estar, a vida social, a formação da família (Seubert et al., 2021), a autoestima e a saúde

mental (Blustein et al., 2016). Esses achados ressaltam a influência significativa do trabalho na saúde física e psicológica dos indivíduos.

O tema do trabalho decente tem ganhado destaque na psicologia, conforme evidenciado pela revisão realizada por Pereira et al. (2019). Este estudo buscou aprofundar a compreensão do trabalho decente sob uma perspectiva psicológica por meio de um levantamento empírico, no qual a palavra “psicologia” foi utilizada como critério de busca dos artigos. Utilizando as bases de dados B-On e EBSCO, foram selecionados 38 artigos publicados entre 2003 e 2017, todos em língua inglesa. Os resultados revelaram que a maioria dos estudos revisados abordou apenas alguns componentes do trabalho decente, sem considerar a sua totalidade, o que prejudica uma compreensão integrativa do fenômeno. A maioria dos artigos encontrados era de caráter descritivo, utilizando predominantemente entrevistas ou dados institucionais para a coleta de informações. Além disso, constatou-se uma baixa diversidade de perfis de trabalhadores estudados e uma representação limitada de países com desenvolvimento médio e baixo, indicando que há muito a ser explorado nesse campo.

A revisão conduzida por Ribeiro (2020) inaugurou uma discussão sobre o conceito de trabalho decente, sistematizando artigos da psicologia que tratam do tema. O estudo utilizou tanto bases nacionais (Pepsic, Scielo, BVS-Psi, Banco de Teses da USP, IBICT e CAPES) quanto internacionais (Scopus, PsycINFO, Proquest e Redalyc), incluindo a palavra “psicologia” na busca dos artigos, resultando em 105 artigos publicados entre 2004 e 2019. As análises exploratórias e descritivas realizadas revelaram a participação ainda incipiente da psicologia na reflexão sobre o trabalho decente. Os resultados indicaram a Teoria da Psicologia do Trabalho como uma referência central para os artigos revisados. Os resultados demonstraram um equilíbrio entre publicações de ensaios teóricos e pesquisas de campo sobre o tema. Segundo o autor, a psicologia poderia enriquecer o conceito ao oferecer uma perspectiva psicossocial sobre contextos de trabalho mais marginalizados e

vulneráveis, ampliando a definição para incluir trabalhos não formais. Contudo, a revisão não apresentou uma alternativa para redefinir o conceito de trabalho decente.

Por fim, a revisão de Nourafkan e Tanova (2023) concentrou-se em estudos que utilizassem escalas individuais para medir as percepções de trabalho decente. Com base nisso, os autores adotaram a Teoria da Psicologia do Trabalho como referencial teórico para discutir o trabalho decente em nível individual. A pesquisa foi realizada nas bases de dados Scopus, Science Direct e Web of Science, com buscas restritas às áreas de negócios, gestão, contabilidade e psicologia. Foram recuperados 48 artigos publicados entre 2017 e 2021, todos em inglês. A maioria desses estudos utilizou um desenho transversal e medidas de autorrelato, sendo que apenas três adotaram uma abordagem longitudinal. Os resultados reforçam as relações propostas pela Teoria da Psicologia do Trabalho, no entanto, a ênfase dos autores na teoria pode limitar a abrangência e a diversidade dos resultados discutidos. Os autores apresentam recomendações para futuras pesquisas e práticas de gestão que contribuam para que gestores possam desenvolver o trabalho decente.

O cenário apresentado indica que a produção científica sobre trabalho decente tem se expandido ao longo dos anos. No entanto, observa-se a falta de inclusão de outras localidades produtoras de pesquisa, o que pode limitar uma compreensão mais abrangente das diferentes realidades e desafios associados ao trabalho decente em diferentes contextos e das tendências relacionadas ao tema. Diante disso, este estudo propõe revisar e sistematizar a literatura empírica existente, com o objetivo de complementar e expandir os estudos anteriores. Em primeiro lugar, buscamos ampliar a amostra de artigos analisados, incluindo publicações até outubro de 2024, bem como artigos em português. Em segundo lugar, a revisão será conduzida com base nos critérios estabelecidos pelo protocolo PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*), adaptados ao estudo. A aplicação desse protocolo garante que a revisão seja realizada com rigor, aprimorando a qualidade do relato, a transparência e a reprodutibilidade do processo. Em

terceiro lugar, sistematizaremos os antecedentes, consequentes, moderadores e mediadores presentes nos estudos empíricos sobre o tema, a fim de construir uma rede de relações integrada que contribua para o entendimento do trabalho decente. Diferentemente de revisões anteriores, que se limitaram a um campo específico, nosso trabalho abrange uma maior variedade de áreas que abordaram o tema, possibilitando uma compreensão mais ampla, integrada e complexa das interações que envolvem o tema. Além disso, revisaremos as definições de trabalho decente presentes nos artigos, com a intenção de aprofundar a discussão em torno de uma definição mais precisa. Por fim, nosso estudo destacará lacunas a serem consideradas em pesquisas futuras, visando estimular os investigadores a explorar e aprofundar os resultados relacionados à temática.

Método

Foi realizada uma revisão sistemática da literatura adaptando as diretrizes do Protocolo PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*), procedimento que confere ao trabalho maior rigor metodológico. O protocolo é um checklist utilizado para avaliação crítica de estudos publicados, sendo fundamental para a condução de revisões sistemáticas (Galvão & Andrade, 2015).

A pesquisa bibliográfica foi realizada nas bases de dados *Web of Science*, *Scopus*, *PsylINFO*, *Pepsic* e *EBSCO*, utilizando como expressão booleana os termos ‘trabalho decente’, ‘trabalho digno’ e ‘*decent work*’ nos campos de título, assunto, resumo e palavras-chave dos artigos. Essas bases de dados foram selecionadas pela confiabilidade acadêmica e disponibilização dos estudos. As diferentes áreas indexadas nessas bases — incluindo ciências humanas, ciências sociais, saúde e enfermagem, negócios e economia, tecnologia e engenharia, artes e humanidades, além de áreas interdisciplinares — foram contempladas no processo de recuperação dos artigos.

Os critérios de inclusão para a seleção dos artigos foram: revisão por pares, publicação em revistas/periódicos acadêmicos, idioma inglês ou português e artigos

empíricos com teste de relações. Foram excluídos os estudos predominantemente qualitativos, sem análises empíricas e artigos de revisões (ver Figura 1). As buscas não foram limitadas a um período específico e todas as publicações encontradas até outubro de 2024 foram incluídas.

Além do protocolo, foram coletados quatro blocos de informações: dados do artigo, introdução, método e resultados. No bloco “Artigo”, foram registrados ano, autores e título. No bloco “Introdução”, foram levantados objetivos, justificativa, hipóteses e teorias utilizadas, classificação da variável de trabalho decente (antecedente, mediadora, moderadora ou consequente) e a definição de trabalho decente adotada no artigo. Além disso, foram analisadas as variáveis relacionadas ao trabalho decente, sendo agrupadas em antecedentes, consequentes, moderadoras ou mediadoras. No bloco “Método”, foram registrados participantes, instrumentos utilizados e análise de dados empregadas. Por fim, no bloco “Resultados”, foram compilados os principais resultados, conclusões, limitações dos estudos e indicativos para pesquisas futuras. Todas essas informações foram sistematicamente inseridas em uma planilha de dados desenvolvida para este estudo, servindo como base de dados para as análises realizadas.

Foi realizada a leitura completa dos artigos selecionados, sendo essencial para realizar as análises quantitativas e qualitativas do estudo, divididas em três etapas. A etapa 1 consistiu na apresentação dos dados sistematizados inseridos na planilha de análise. A etapa 2 envolveu a sistematização das variáveis relacionadas ao trabalho decente, organizando-as em uma rede integrada de relações, por meio da classificação em antecedentes, consequências, mediadoras e moderadoras. Por fim, a etapa 3 consistiu na investigação da definição de trabalho decente realizada através da análise qualitativa de conteúdo. Uma análise textual comparativa foi realizada pelos autores, avaliando aspectos semelhantes e diferentes das definições encontradas nos artigos selecionados para compor a revisão.

Resultados e Discussão

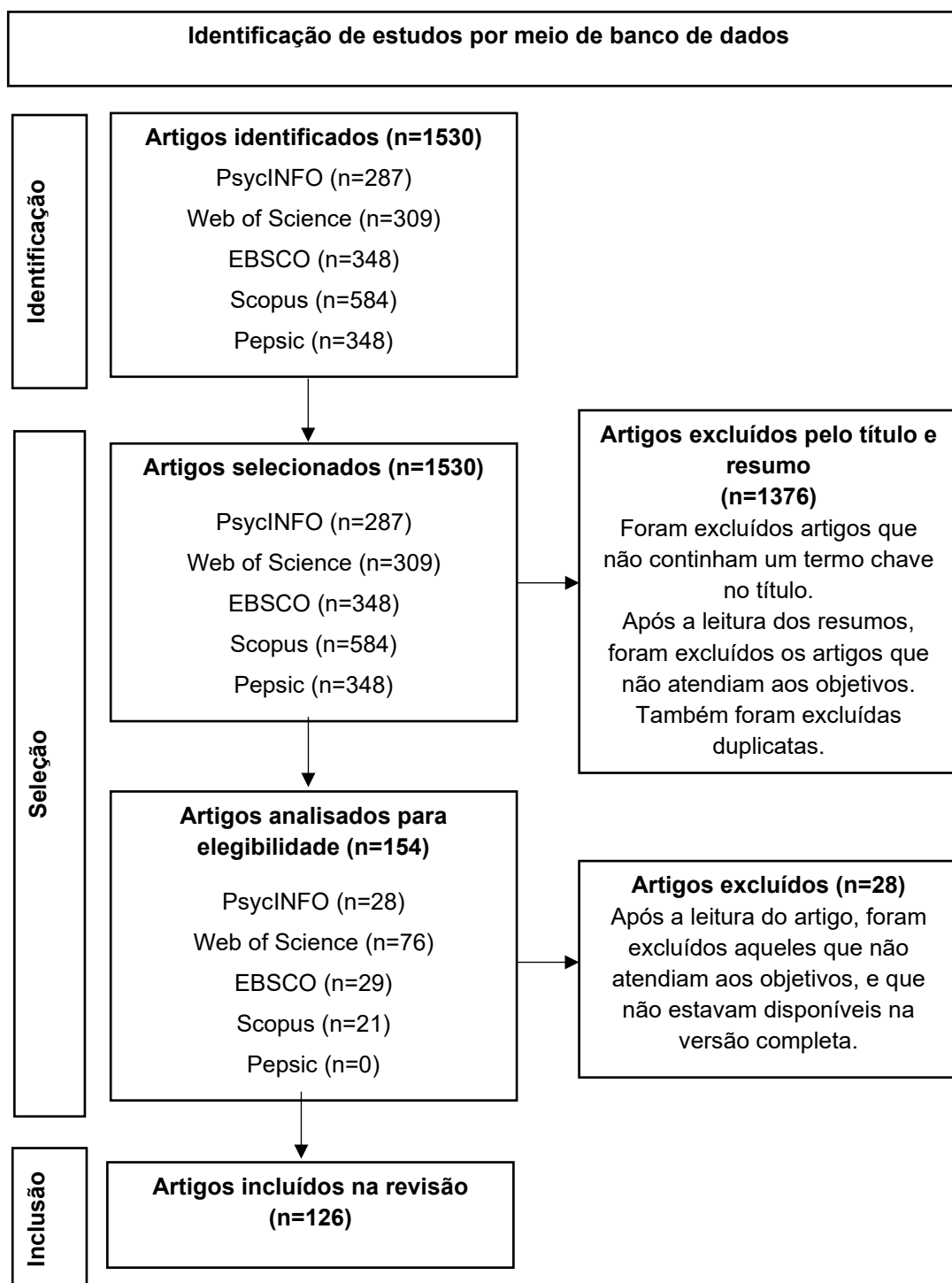
Um total de 1530 artigos foram recuperados e distribuídos da seguinte forma: 309 artigos da *Web of Science*, 584 do *Scopus*, 287 da *PsyINFO*, 2 da *Pepsic* e 348 da *EBSCO*. O processo de recuperação dos artigos ocorreu em três etapas (ver Figura 1). Na primeira etapa, foram revisados os títulos, tipos de arquivo e resumos, resultando na exclusão de 1213 artigos que não atendiam aos critérios estabelecidos. A segunda etapa consistiu na identificação e exclusão de 163 duplicatas entre as bases de dados. Por fim, na terceira etapa, todos os artigos foram lidos na íntegra, levando à remoção de 28 artigos que não estavam de acordo com os critérios. Ao final do processo, 126 artigos foram considerados elegíveis para revisão. A seguir, serão apresentados os resultados das análises realizadas em cada uma das três etapas descritas.

Dados sistematizados dos estudos

Os artigos recuperados foram publicados entre 2017 e 2024. Conforme mostrado na Figura 2, houve um aumento gradual nas publicações sobre o tema do trabalho decente ao longo dos anos, com uma leve estabilidade na quantidade de publicações entre 2019 e 2021. Em 2022, o número de publicações quase dobrou em comparação ao ano anterior. Nos anos subsequentes, essa tendência de crescimento se manteve, culminando em 2024, que registrou o maior volume de publicações, representando 25,4% do total. Esses dados indicam um aumento constante na produção de artigos sobre trabalho decente, possivelmente influenciados pelas discussões e relatórios propostos no âmbito da OIT (ILO, 2013), pela inclusão do trabalho decente como um dos objetivos dentro da Agenda 2030 da ONU (Silva et al., 2021), e também pelas novas formas de pensar e organizar o trabalho que surgiram em decorrência das mudanças bruscas nos contextos laborais impostas pela pandemia (Demerouti & Bakker, 2022), passando a ser foco de estudos.

Figura 1

Fluxograma dos estudos selecionados para a revisão

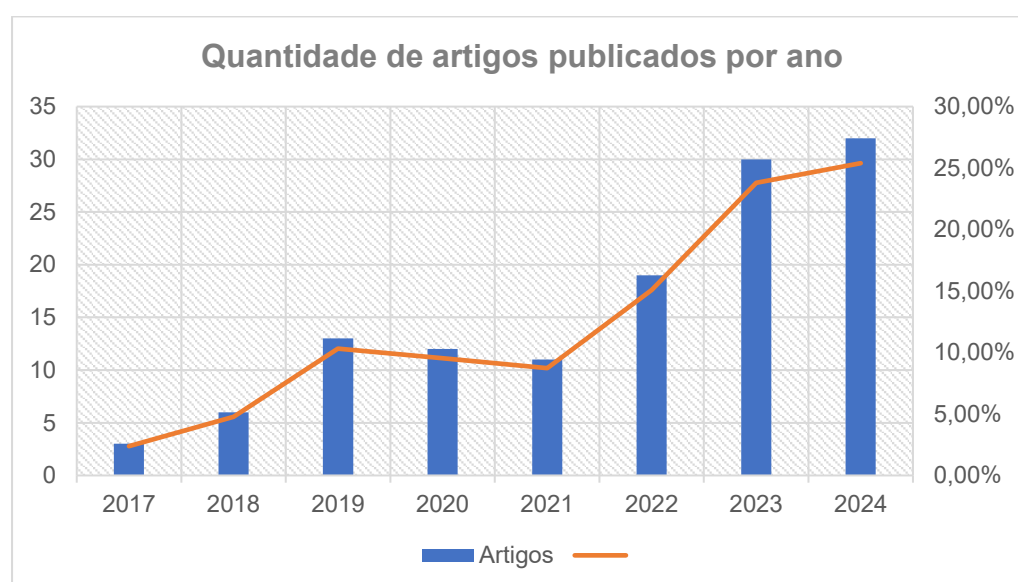


Para ampliar o escopo das revisões anteriores, a área de publicação não foi utilizada como critério de seleção dos artigos. Dessa forma, a revisão abrangeu diversas áreas do

conhecimento, sem se limitar ao campo da psicologia (Pereira et al., 2019; Ribeiro, 2020), negócios, gestão ou contabilidade (Nourafkan & Tanova, 2023). Foram recuperados artigos de diferentes áreas, incluindo inovação, gestão, humanidades, psicologia, carreira, aconselhamento, serviço social, trabalho, direito, saúde mental, ciências sociais, psiquiatria, enfermagem, sustentabilidade, tecnologia e mudança social. Entre os estudos selecionados para revisão, aproximadamente 65% estavam publicados em periódicos das áreas de psicologia, aconselhamento, comportamento vocacional ou avaliação e desenvolvimento de carreira. Dos estudos revisados, 18,3% foram publicados em periódicos das áreas de recursos humanos, gestão, trabalho social e sustentabilidade. Outros 13,5% foram publicados nas áreas de saúde, psiquiatria e enfermagem. Por fim, 3,2% estavam publicados nas áreas de turismo, juventude e adolescência e comportamentos de alimentação.

Figura 2

Quantidade de artigos publicados por ano e porcentagem representativa do total de publicações recuperadas



As teorias e perspectivas oferecem aos pesquisadores uma compreensão das relações entre as variáveis. Nos estudos selecionados para revisão, 61% fundamentaram-

se na Teoria da Psicologia do Trabalho (Duffy et al., 2017). Essa teoria destaca os fatores contextuais, sociais, psicológicos e econômicos que influenciam a relação entre o indivíduo e seu ambiente de trabalho, assim como o acesso a empregos decentes. Dentre os estudos selecionados, 5% utilizaram tanto a Teoria da Psicologia do Trabalho quanto a Perspectiva da Psicologia do Trabalho (Blustein et al., 2016), perspectiva essa que deu origem a Teoria da Psicologia do Trabalho e embasa-se na psicologia vocacional relacionando o trabalho com fatores individuais, sociais e econômicos. Além disso, em 14% dos estudos, a Teoria da Psicologia do Trabalho foi associada a outras teorias ou perspectivas. Assim, é possível afirmar que 80% dos artigos revisados utilizaram essa teoria como base, evidenciando sua importância como um dos principais modelos para a análise do trabalho decente. Outra perspectiva relevante no cenário internacional é a proposição de trabalho decente desenvolvida por Ferraro e colaboradores (Ferraro et al., 2016, 2018), que se fundamenta na Perspectiva da Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos. Essa abordagem corresponde a 3% dos estudos revisados. Enfatizando a visão dos trabalhadores, essa perspectiva defende que o trabalho decente deve permitir ao profissional realizar atividades produtivas e gratificantes, oferecendo oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional. Nesse contexto, o indivíduo é tratado com respeito e aceitação, possui liberdade de expressão, recebe uma remuneração que assegura autonomia e dignidade, conta com proteção social e tem suas condições de saúde e segurança respeitadas, além de uma distribuição adequada do tempo de trabalho e da carga horária. Em outros 3% dos artigos selecionados, a Perspectiva da Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos foi associada a outras teorias e perspectivas, totalizando 6% dos artigos selecionados para revisão.

Adicionalmente, outras teorias se destacaram nos resultados. A Teoria das Demandas e Recursos do Trabalho foi utilizada em combinação com outras teorias e perspectivas em 3% dos artigos revisados. A Teoria da Autodeterminação, também associada a outras abordagens, representa 2% dos estudos selecionados. Além disso, em

6% dos artigos foram empregadas diversas teorias e perspectivas que melhor se adequavam aos objetivos dos trabalhos. Por fim, 2% dos estudos não mencionaram nenhuma teoria ou perspectiva.

Em relação ao desenho de pesquisa, a maioria dos estudos selecionados para a revisão adotou o modelo de corte transversal, que representa 94% do total analisado. Por outro lado, os estudos longitudinais corresponderam a apenas 5%, enquanto 1% utilizou um método misto, combinando abordagens quantitativas e qualitativas. Os desenhos longitudinais são particularmente eficazes para investigar relações de mediação (Memon et al., 2018) e, assim, investigar as relações propostas nos modelos teóricos dos artigos recuperados. Entretanto, esses desenhos apresentam desafios significativos para os pesquisadores, como custos elevados, a possibilidade de perda de dados entre as etapas de coleta e a necessidade de um período mais extenso para a coleta de informações. Em contrapartida, o desenho transversal, pela sua simplicidade em permitir a coleta de dados em um único momento, é o mais utilizado pelos pesquisadores.

Os resultados obtidos revelam que 76% da amostra dos estudos selecionados para a revisão envolvia participantes empregados, enquanto 8% incluíam tanto empregados quanto autônomos. Em apenas 1% dos estudos, a amostra abrangeu tanto trabalhadores empregados quanto desempregados. Esses dados sugerem que, em 85% dos artigos, o foco principal foi em indivíduos com um emprego formal, seja em período integral ou meio período. Ao considerar o mundo do trabalho e suas diversas formas, a predominância de participantes empregados deixa uma lacuna clara para pesquisas futuras, especialmente no que diz respeito a utilização de amostras com trabalhadores mais marginalizados, como os informais e autônomos (Ribeiro et al., 2019). Além disso, 13% dos estudos selecionados utilizaram estudantes como amostra, sendo que, na maioria desses casos, o conceito de trabalho decente foi abordado como uma perspectiva de acesso futuro ao mercado de trabalho.

Em relação aos países e regiões dos participantes, a região da Ásia foi a mais representativa, aparecendo em 39% dos estudos selecionados para revisão. Dentre esses, destacam-se a China, com 32 artigos, e a Coreia, com 11. A Europa contribuiu com 18% dos estudos, sendo predominante a Turquia, que contou com 9 artigos, seguida por Itália e Portugal, ambos com 4 artigos. A América do Norte também correspondeu a 18% dos estudos, com a amostra restrita aos Estados Unidos. A África esteve presente em 12% dos estudos, com a maior parte proveniente da África do Sul (5 artigos), seguida pelo Egito (4 artigos) e Zimbábue (2 artigos). A América do Sul foi representada exclusivamente pelo Brasil, com 4 artigos, o que equivale a 3% dos estudos. Por fim, a Oceania teve uma participação mínima, com apenas 1% dos estudos, proveniente da Austrália (1 artigo). Além disso, 9% dos estudos incluíram amostras mistas, com a coleta de dados ocorrendo em pelo menos dois países. É fundamental destacar a significativa participação da região da Ásia na produção de publicações sobre o tema do trabalho decente, afastando-se da hegemonia do Norte Global, como apontado por Ribeiro (2020). No entanto, o volume de publicações proveniente dos países do Sul Global ainda é incipiente quando comparado a outras regiões.

Nos estudos revisados, foram identificadas seis formas de medir o trabalho decente. A principal abordagem foi através de escalas e questionários validados, enquanto em 2% dos estudos selecionados não foram aplicados nenhum tipo de instrumento ou foram utilizados indicadores alternativos, como itens ou índices próprios do estudo. Dentre os instrumentos utilizados, 68% dos estudos empregaram a '*Decent Work Scale*' (Duffy et al., 2017), que é composta por 15 itens organizados em 5 fatores fundamentados na Teoria da Psicologia do Trabalho. Em 12% dos estudos, foi utilizada a '*Decent Work Questionnaire*' (Ferraro et al., 2018), que contém 31 itens distribuídos em 7 fatores, baseando-se na Perspectiva da Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos. Já em 10% dos estudos, foi aplicada a '*Future Decent Work Perceptions*' (Kim et al., 2019), uma versão adaptada da '*Decent Work Scale*' para medir a percepção de acesso futuro ao

trabalho decente, também composta por 15 itens divididos em 5 fatores. Além disso, 8% dos estudos selecionados utilizaram a '*Decent Work Perception Scale*' (Mao et al., 2014), que consiste em 16 itens organizados em 5 fatores. Por fim, em 1% dos estudos, foi utilizada a '*Decent Work for Inclusive and Sustainable Future Construction Scale*' (Zammiti et al., 2023), que é composta por 6 itens em uma estrutura unifatorial.

Considerando o expressivo número de artigos que fundamentaram suas pesquisas na Teoria da Psicologia do Trabalho, um dos principais instrumentos utilizados nos estudos revisados foi a '*Decent Work Scale*'. É relevante ressaltar que a '*Future Decent Work Perceptions*' é uma adaptação do DWS voltada para estudantes e jovens adultos que estão prestes a ingressar no mercado de trabalho. Em contrapartida, a '*Decent Work Questionnaire*' se baseia em uma abordagem teórica distinta, ancorando-se na Perspectiva da Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos. A utilização da '*Decent Work Perception Scale*', que se fundamenta na teoria de carreiras e na psicologia vocacional, pode ser atribuída ao aumento de artigos originados na região da Ásia. Observa-se ainda que novos instrumentos para abordar temas ou amostras mais específicas estão sendo desenvolvidos, como exemplificado pela '*Decent Work for Inclusive and Sustainable Future Construction Scale*'.

Apesar dos avanços, a quantidade de instrumentos disponíveis para medir o trabalho decente ainda é limitada. É fundamental compreender as particularidades da amostra e da cultura onde a pesquisa está sendo realizada. Com base nessa análise, deve-se avaliar a necessidade de adaptar os instrumentos existentes ou, se necessário, desenvolver novas ferramentas que atendam às particularidades do estudo. Além disso, a criação de escalas gerais e parcimoniosas é recomendada, pois essas ferramentas facilitam sua aplicação em diferentes países e contextos, promovendo a comparabilidade dos resultados e contribuindo para a área.

Em relação aos tipos de análises realizadas, a maioria dos estudos selecionados para esta revisão, representando 57%, utilizou a modelagem por equações estruturais como o principal método de análise. Em seguida, 19% dos estudos realizaram análises de mediação, mediação-moderada ou moderação, enquanto 12% optaram por análises de regressão. Análises de perfil latente foram aplicadas em 5,5% dos casos, análises de correlação em 4,5% e técnicas de análise multinível em 2%. O software mais amplamente utilizado para conduzir as análises foi o MPLUS, empregado em 33% dos estudos, seguido pelo AMOS, utilizado em 28%. O SPSS foi mencionado em 13% das pesquisas revisadas, enquanto o PROCESS foi empregado em 12%. Outros softwares, como R, PLS e HLM, foram citados em 4%, 3% e 1% dos estudos, respectivamente. Vale destacar que 7% dos estudos não especificaram qual software foi utilizado para a condução das análises.

Em relação à escolha das análises, a maioria dos estudos que aplicaram a Teoria da Psicologia do Trabalho buscou testar as relações propostas. Dessa forma, a opção pela modelagem por equações estruturais e a utilização de softwares como MPLUS e AMOS é justificada. Além disso, uma considerável parcela dos estudos revisados empregou análises de mediação, mediação-moderada ou moderação. Contudo, a maioria desses estudos adotou um desenho transversal, o que limita a possibilidade de inferências causais sobre os resultados obtidos, mesmo com a utilização de softwares específicos, como o PROCESS. Análises de regressão e correlações também foram aplicadas, enquanto análises de perfil latente e multinível foram utilizadas em menor frequência. Embora o software SPSS ainda tenha um volume de utilização significativa, observa-se um aumento na adoção de outras ferramentas como R, PLS e HLM, para a análise de dados nos estudos revisados.

Rede integrada de relações de trabalho decente

Foram revisados 126 artigos, resultando na elaboração de uma estrutura integrada que aborda antecedentes, consequentes, mediadores e moderadores do trabalho decente. O quadro da rede de relações (ver Figura 3) foi construído com base nas relações

propostas e testadas pelos estudos selecionados para a revisão utilizando apenas aquelas que se mostraram significativas. As variáveis antecedentes mantêm ligação direta com o trabalho decente, assim como este último com suas variáveis consequentes na rede de relações. Além disso, foram identificadas as principais mediadoras e moderadoras dessas interações.

Para sistematizar as relações entre as variáveis relacionadas ao trabalho decente, foram elaboradas 15 categorias distintas: "restrições, recursos econômicos, desigualdades e desafios externos"; "status socioeconômico e social"; "exploração e desenvolvimento de carreira"; "trocas sociais, recursos psicológicos e percepções"; "relações interpessoais e ambiente de trabalho"; "gestão e recursos organizacionais"; "bem-estar e satisfação"; "saúde e esgotamento"; "satisfação e necessidades humanas"; "trabalho e sentido"; "engajamento e desenvolvimento no trabalho"; "comportamento e ética no local de trabalho"; "ansiedade e incertezas no trabalho"; "empreendedorismo e inovação"; e "características pessoais". Com base nessas categorias, as variáveis foram organizadas de maneira a facilitar a análise e a construção da rede integrada de relações do trabalho decente.

Antecedentes

Após a análise das relações diretas e significativas entre as variáveis antecedentes e o trabalho decente, na classificação "restrições, recursos econômicos, desigualdades e desafios externos", destacam-se variáveis como restrições econômicas (ex. Andrade et al., 2024; Ayvaz & Karacan-Özdemir, 2024; Duffy et al., 2020; England et al., 2020; Kim & Kim, 2022; Kim et al., 2022; Kim et al., 2022b; Ma et al., 2020; Tokar & Kaut, 2018; Wan et al., 2023), tensão financeira (ex. Smith et al., 2020), marginalização (ex. Andrade et al., 2024; Autin et al., 2021; Autin et al., 2022; Ayvaz & Karacan-Özdemir, 2024; Douglass et al., 2017; Douglass et al., 2019; Duffy et al., 2020; Kim & Kim, 2022; Kim et al., 2022b; Tokar & Kaut, 2018), restrições contextuais (ex. Su et al., 2023), percepção de instabilidade no emprego

(ex. Jang & Lee, 2023), antiguidade no trabalho (ex. Atitsogbe et al., 2021), racismo e o sexismo (ex. Autin et al., 2022b) e microagressões raciais e de gênero (ex. Baptista et al., 2023; Choi et al., 2022). Todas essas variáveis apresentam uma relação negativa com o trabalho decente. Em contraste, recursos econômicos (ex. Kim et al., 2020b), inserção no trabalho (ex. Song et al., 2024) e as condições salariais (ex. Atitsogbe et al., 2021), apresentam uma relação positiva com o trabalho decente.

Na classificação "status socioeconômico e social", incluem-se variáveis como baixo status social (ex. Kim et al., 2020), com relação negativa com o trabalho decente, e classe social (ex. Douglass et al., 2017; Kozan et al., 2019; Masdonati et al., 2019) e status social (ex. Wang et al., 2019; Wen et al., 2023), que têm relação positiva com o trabalho decente.

Na classificação "exploração e desenvolvimento de carreira", as variáveis incluem curiosidade profissional (ex. Zammitti et al., 2023), experiências educacionais (ex. Wei et al., 2024), vocação de carreira (ex. Jang & Lee, 2023), volição de trabalho (ex. Autin et al., 2021; Autin et al., 2022; Autin et al., 2022b; Chen et al., 2020; Choi et al., 2022; Demir et al., 2024; Douglass et al., 2017; Douglass et al., 2019; Duffy et al., 2018; England et al., 2020; Ezema & Autin, 2023; Han et al., 2022; Kim et al., 2019; Kim et al., 2020; Kim et al., 2020b; Kim & Kim, 2022; Kim et al., 2022b; Kozan et al., 2019; Ma et al., 2019; Rossier & Ouedraogo, 2021; Shen et al., 2024; Smith et al., 2020; Song & Lee, 2023; Wang et al., 2019; Wan et al., 2023; Wei et al., 2022; Wei et al., 2024; Williams et al., 2023) e adaptabilidade de carreira (ex. Autin et al., 2021; Autin et al., 2022b; Ayvaz & Karacan-Özdemir, 2024; Chen et al., 2020; Douglass et al., 2019; Duffy et al., 2020; England et al., 2020; Ezema & Autin, 2023; Jang & Lee, 2023; Kim et al., 2019; Kim et al., 2020b; Kim & Kim, 2022; Ma et al., 2019; Ma et al., 2020; Martins et al., 2024; Tokar & Kaut, 2018; Wei et al., 2022; Wei et al., 2024; Williams et al., 2023), todas com relação positiva com o trabalho decente. No entanto, é importante ressaltar que alguns estudos identificaram relações negativas entre volição de trabalho e adaptabilidade de carreira com o trabalho decente (ex. Kim et al., 2022; Kozan et al., 2019; Masdonati et al., 2019).

Na classificação "trocas sociais, recursos psicológicos e percepções", encontramos variáveis como comportamento de cidadania organizacional (ex. Chinyamurindi et al., 2023), o suporte social percebido (ex. Wang et al., 2024; Xue et al., 2024b), o suporte organizacional (ex. Xu & Zhao, 2024; Zheng et al., 2024), e a propriedade psicológica (ex. Shen et al., 2024; Smith et al., 2020), que apresentam relação positiva com o trabalho decente. Enquanto o desequilíbrio esforço-recompensa (ex. Xue et al., 2024b; Zhang et al., 2024) apresenta relação negativa.

A classificação "relações interpessoais e ambiente de trabalho" inclui variáveis como ajuste pessoa-supervisor e o ajuste pessoa-grupo (ex. Zambelli et al., 2024), além do clima de trabalho (ex. Allan et al., 2019; England et al., 2020; Ruzungunde et al., 2023), todas com relação positiva com o trabalho decente.

Por fim, na classificação "gestão e recursos organizacionais", as variáveis incluem habilidade do gerente (ex. Sönmez et al., 2022), macrogestão de talentos (ex. Anlesinya et al., 2020) e adequação de pessoal e recursos (ex. Sönmez et al., 2022), todas com uma relação positiva com o trabalho decente.

Consequentes

Na relação direta entre o trabalho decente e as consequentes, na classificação "bem-estar e satisfação", destacam-se variáveis como bem-estar subjetivo e objetivo (ex. Anlesinya et al., 2020), bem-estar psicológico (ex. Kim et al., 2022b; Wan & Cao, 2022; Wan & Duffy, 2022b; Zhang et al., 2024), bem-estar ocupacional (ex. Zheng et al., 2024), satisfação com a vida (ex. Anlesinya et al., 2020; Atitsogbe et al., 2021; Chen et al., 2020; Ezema & Autin, 2023; Ferraro & Mudric, 2023; Ferreira et al., 2019; Kim & Kim, 2022; Kozan et al., 2019; Masdonati et al., 2019; Zammitti et al., 2023b), qualidade de vida (ex. Faria et al., 2024), satisfação no trabalho (ex. Atitsogbe et al., 2021; Buyukgoze-Kavasa & Autin, 2019; Chen et al., 2020; Di Fabio & Kenny, 2019; Dodd et al., 2019; Duffy et al., 2017; Ferreira et al., 2019; Lee et al., 2024; Kaan Namal et al., 2024; Kim & Kim, 2022; Kim et al.,

2021; Koekemoer & Masenge, 2024; Kozan et al., 2019; Martins et al., 2024; Masdonati et al., 2019; McIlveen et al., 2020; Nam & Kim, 2019; Ribeiro et al., 2019; Rossier & Ouedraogo, 2021; Wan & Duffy, 2022; Wang et al., 2019; Xue et al., 2023) e satisfação acadêmica (ex. Ezema & Autin, 2023; Wen et al., 2023), todas com uma relação positiva com o trabalho decente.

A classificação “saúde e esgotamento” inclui variáveis como saúde física (ex. Duffy et al., 2019; Duffy et al., 2021; Sönmez et al., 2022) e saúde mental (ex. Amponsah-Tawiah et al., 2023; Chinyamurindi et al., 2023; Ruzungunde et al., 2023; Sönmez et al., 2022), com relação positiva com o trabalho decente. No entanto, as variáveis esgotamento no trabalho (ex. Martins et al., 2024; Xu & Zhao, 2024; Xue et al., 2023), fadiga ocupacional (ex. Di Fabio et al., 2021; Duffy et al., 2021) e esgotamento pessoal (ex. Alfa et al., 2023; Dinis et al., 2022), apresentaram relação negativa.

A classificação “satisfação e necessidades humanas” abrange variáveis como satisfação das necessidades de relacionamento, de autonomia e de competência (ex. Smith et al., 2024), satisfação das necessidades de sobrevivência (ex. Alfa et al., 2023; Andrade et al., 2024; Duffy et al., 2019; Duffy et al., 2021; Seol et al., 2024; Tokar et al., 2023; Wan & Cao, 2022), satisfação das necessidades de contribuição social (ex. Duffy et al., 2019; Seol et al., 2024; Tokar et al., 2023; Wan & Cao, 2022), satisfação das necessidades de conexão social (ex. Alfa et al., 2023; Andrade et al., 2024), satisfação das necessidades de autodeterminação (ex. Alfa et al., 2023; Andrade et al., 2024; Duffy et al., 2019; Seol et al., 2024; Tokar et al., 2023; Wan & Cao, 2022) e satisfação das necessidades básicas (ex. Huang et al., 2020), que têm relação positiva com o trabalho decente.

Na classificação “trocas sociais, recursos psicológicos e percepções”, destacam-se o capital psicológico (ex. Ferraro et al., 2018; Ferraro et al., 2018c), a propriedade psicológica (ex. El-Gazar et al., 2024; Su & Wong, 2023), a positividade (ex. Ferraro & Mudric, 2023), a segurança psicológica (ex. Huang et al., 2021), a motivação no trabalho (ex. Ferraro et al.,

2017; Ferraro et al., 2018; Ferraro et al., 2018c), a autoeficácia no trabalho (ex. Hassan et al., 2024; Xu et al., 2021) e o suporte social (ex. Su & Wong, 2023), com uma relação positiva com o trabalho decente.

A classificação “trabalho e sentido”, encontra variáveis como trabalho significativo (ex. Allan et al., 2019; Allan et al., 2020; Atitsogbe et al., 2021; Rossier & Ouedraogo, 2021), realização profissional (ex. Kim et al., 2022b; Olckers & Koekemoer, 2024) e significado do trabalho (ex. Buyukgoze-Kavasa & Autin, 2019; Di Fabio & Kenny, 2019; Dodd et al., 2019; Duffy et al., 2017; Ferreira et al., 2019; Kashyap & Arora, 2022; Nam & Kim, 2019; Ribeiro et al., 2019), todas com uma relação positiva com o trabalho decente.

Na classificação “engajamento e desenvolvimento no trabalho”, as variáveis incluem engajamento no trabalho (ex. Chada et al., 2022; Graça et al., 2021; Hassan et al., 2024; Kashyap & Arora, 2022; Kashyap et al., 2022; Lee et al., 2023; Martins et al., 2024; Olckers & Koekemoer, 2024; Rahim et al., 2024; Sanhokwe & Takawira, 2023; Xu et al., 2021; Xue et al., 2024), comprometimento afetivo (ex. Huang et al., 2021), enriquecimento trabalho-família (ex. Kashyap & Arora, 2022; Xu & Zhao, 2024), imersão no trabalho (ex. Yu et al., 2023), desempenho do funcionário (ex. Aybas et al., 2022) e aprendizagem no trabalho (ex. Sanhokwe & Takawira, 2023; Sheng & Zhou, 2022), todas com relação positiva com o trabalho decente.

Na classificação “exploração e desenvolvimento de carreira”, encontramos variáveis como adaptabilidade de carreira (ex. Faria et al., 2024), exploração de carreira (ex. Ma et al., 2019), engajamento na carreira (ex. Ezema & Autin, 2023) e sucesso subjetivo na carreira (ex. Koekemoer & Masenge, 2024), com relação positiva com o trabalho decente.

A classificação “comportamento e ética no local de trabalho” inclui variáveis como posicionamento ético (ex. Zoromba et al., 2024), intenção de denúncia (ex. El-Gazar & Zoromba, 2024), comportamento de voz (ex. Huang et al., 2020) e voz promotora e voz proibitiva (ex. Sheng & Zhou, 2022), com relação positiva com o trabalho decente. Em

contraste, o desvio ético no local de trabalho (ex. Fan et al., 2023) apresenta relação negativa.

Na classificação “ansiedade e incertezas no trabalho”, incluem-se variáveis como a intenção de saída (ex. Aybas et al., 2022; Buyukgoze-Kavasa & Autin, 2019; Di Fabio & Kenny, 2019; Dodd et al., 2019; Duffy et al., 2017; Ferreira et al., 2019; Koekemoer & Masenge, 2024; McIlveen et al., 2020; Nam & Kim, 2019; Ribeiro et al., 2019; Wan & Duffy, 2022; Wan & Duffy, 2022b; Wang et al., 2019; Xue et al., 2023; Xue et al., 2024) e ansiedade de emprego (ex. Wan et al., 2023), com relação negativa com o trabalho decente.

A classificação “empreendedorismo e inovação” abrange variáveis como empreendedorismo digital (ex. Alzamel, 2024), com relação positiva com o trabalho decente. Em contraste, as intenções empreendedoras (ex. Alfa et al., 2023) apresentam relação negativa.

Mediadores

Foi observada a presença das principais mediadoras na relação entre as variáveis antecedentes e o trabalho decente. Na classificação “exploração e desenvolvimento de carreira”, destacam-se variáveis como volição de trabalho (ex. Allan et al., 2019; Andrade et al., 2024; Autin et al., 2021; Autin et al., 2022b; Chen et al., 2020; Choi et al., 2022; Demir et al., 2024; Douglass et al., 2017; Douglass et al., 2019; Duffy et al., 2020; England et al., 2020; Han et al., 2022; Kim et al., 2020; Kim et al., 2020b; Kim & Kim, 2022; Kim et al., 2022; Kim et al., 2022b; Kozan et al., 2019; Ma et al., 2019; Shen et al., 2024; Smith et al., 2020; Song & Lee, 2023; Su et al., 2023; Tokar & Kaut, 2018; Wang et al., 2019; Wan et al., 2023; Wei et al., 2022; Wei et al., 2024; Williams et al., 2023), adaptabilidade de carreira (ex. Andrade et al., 2024; Autin et al., 2021; Ayvaz & Karacan-Özdemir, 2024; Chen et al., 2020; Duffy et al., 2020; England et al., 2020; Jang & Lee, 2023; Kim & Kim, 2022; Kim et al., 2023; Kozan et al., 2019; Ma et al., 2019; Ma et al., 2020; Tokar & Kaut, 2018; Wei et al.,

2022; Wei et al., 2024; Wen et al., 2024), curiosidade profissional (ex. Zammitti et al., 2023), exploração de carreira (ex. Wang et al., 2024) e vocação de carreira (ex. Jang & Lee, 2023).

A classificação “bem-estar e satisfação” contém a qualidade de vida profissional (ex. Zheng et al., 2024). Já na classificação “trocas sociais, recursos psicológicos e percepções”, incluem-se a propriedade psicológica (ex. Shen et al., 2024) e a percepção futura de empregabilidade (ex. Ayvaz & Karacan-Özdemir, 2024). Por fim, a classificação “suporte” abrange a variável suporte social (ex. Xue et al., 2024b).

Foram identificadas mediadoras na relação entre o trabalho decente e as variáveis consequentes. Na classificação “bem-estar e satisfação”, encontramos variáveis como satisfação no trabalho (ex. Kaan Namal et al., 2024; Koekemoer & Masenge, 2023; Wan & Duffy, 2022; Xue et al., 2023), bem-estar psicológico (ex. Wan & Duffy, 2022b) e fator de vitalidade (ex. Sheng & Zhou, 2022). A classificação “trocas sociais, recursos psicológicos e percepções” inclui variáveis como segurança psicológica (ex. Huang et al., 2021), motivação intrínseca (ex. Xu et al., 2021), autoeficácia no trabalho (ex. Hassan et al., 2024; Xu et al., 2021), capital psicológico (ex. Ferraro et al., 2018), propriedade psicológica (ex. El-Gazar et al., 2024), empoderamento psicológico (ex. Yu et al., 2023), suporte social (ex. Su & Wong, 2023), foco na promoção (ex. Zhao & Liu, 2023) e atitude, norma subjetiva e controle comportamental (ex. Mejia, 2024).

A classificação “saúde e esgotamento” abrange variáveis como fadiga no trabalho (ex. Duffy et al., 2021) e esgotamento (ex. Xu & Zhao, 2024; Xue et al., 2023). Na classificação “trabalho e sentido”, destacam-se o significado do trabalho (ex. Kashyap & Arora, 2022), a identificação organizacional (ex. El-Gazar & Zoromba, 2024), o sentimento de obrigação (ex. El-Gazar & Zoromba, 2024), o ajudar o outro e o pertencimento à comunidade (ex. Allan et al., 2020). Já a classificação de “comportamento e ética no local de trabalho”, inclui a privação relativa (ex. Fan et al., 2023).

A classificação “engajamento e desenvolvimento no trabalho” abrange variáveis como engajamento (ex. Hassan et al., 2024; Kashyap & Arora, 2022; Ma et al., 2020; Olckers & Koekemoer, 2024; Rahim et al., 2024; Xu et al., 2021; Xue et al., 2024; Yan et al., 2023) e fator de aprendizagem (ex. Sheng & Zhou, 2022). Por fim, na classificação “satisfação e necessidades humanas”, as variáveis incluem satisfação das necessidades básicas (ex. Huang et al., 2020; Kim et al., 2023), satisfação das necessidades de sobrevivência (ex. Duffy et al., 2019; Duffy et al., 2021; Seol et al., 2024; Tokar et al., 2023), satisfação das necessidades de contribuição social ou conexão social (ex. Duffy et al., 2019; Seol et al., 2024; Tokar et al., 2023; Wan & Cao, 2022) e satisfação das necessidades de autodeterminação (ex. Duffy et al., 2019; Seol et al., 2024; Tokar et al., 2023; Wan & Cao, 2022).

Moderadores

Na análise da relação entre as variáveis antecedentes e o trabalho decente, foram identificadas variáveis moderadoras. Na classificação “restrições, recursos econômicos, desigualdades e desafios externos”, inclui a desigualdade percebida (ex. Autin et al., 2022). Para a classificação “trocas sociais, recursos psicológicos e percepções”, destacam-se a participação sociopolítica (ex. Autin et al., 2022) e o suporte social (ex. Song & Lee, 2023). Por fim, a classificação “exploração e desenvolvimento de carreira” abrange variáveis como a adaptabilidade de carreira (ex. Su et al., 2023).

Além disso, a relação entre o trabalho decente e as variáveis consequentes também apresentou variáveis moderadoras. A classificação “trocas sociais, recursos psicológicos e percepções” inclui variáveis como autonomia no trabalho (ex. Wan & Duffy, 2022), propriedade psicológica (ex. Olckers & Koekemoer, 2024) e insegurança no trabalho (ex. Heo & Lee, 2024). Na classificação “exploração e desenvolvimento de carreira”, destacam-se variáveis como oportunidade percebida na carreira (ex. Wan & Duffy, 2022b) e vocação profissional (ex. Fan et al., 2023). A classificação “status socioeconômico e social” abrange

variáveis como crescimento econômico e status socioeconômico (ex. Alzamel, 2024). Na classificação “relações interpessoais e ambiente de trabalho”, destacam-se variáveis como conflito trabalho-família e família-trabalho (ex. Aybas et al., 2022), clima de trabalho (ex. Huang et al., 2021), clima organizacional favorável (ex. Zhao & Liu, 2023), civilidade relacional no trabalho (ex. Smith et al., 2024) e liderança autoritária (ex. Yan et al., 2023). Por fim, a classificação “características pessoais” abrange variáveis como gênero (ex. Huang et al., 2020).

No cenário apresentado, a influência da Teoria da Psicologia do Trabalho torna-se evidente ao analisar que muitos modelos testados nos estudos revisados utilizaram variáveis como restrições econômicas, marginalização, volição de trabalho e adaptabilidade de carreira. Observa-se, além disso, um foco em variáveis consequentes, como satisfação no trabalho e na vida, satisfação das necessidades humanas, engajamento no trabalho, intenção de saída e significado do trabalho. Alguns estudos também empregaram como variáveis mediadoras a volição de trabalho, a adaptabilidade de carreira e a satisfação das necessidades (sobrevivência, conexão social e autodeterminação). Dessa forma, vários dos estudos selecionados para revisão tiveram como objetivo a validação empírica do modelo proposto pela Teoria.

Isso contribuiu para dar foco em contexto social de trabalho, como restrições e desigualdades, desenvolvimento de carreira e incertezas no trabalho, foco em satisfação das necessidades humanas, e foco em satisfação, engajamento e significado do trabalho. Em contrapartida, variáveis relacionadas à saúde, ao esgotamento, ao bem-estar (especialmente o bem-estar no trabalho) e a recursos psicológicos, motivacionais e sociais, comportamentais, éticos, de gestão e de relações interpessoais, bem como o contexto de trabalho proximal, ficaram em menor evidência.

Além disso, as variáveis moderadoras se distanciaram da lógica original da Teoria da Psicologia do Trabalho ao incluir variáveis como autonomia no trabalho, insegurança no

trabalho, oportunidade percebida na carreira, clima de trabalho, liderança e conflito trabalho-família e família-trabalho. Isso representa uma oportunidade para ampliar o conjunto de variáveis moderadoras que podem influenciar a relação com o trabalho decente, as quais não foram previamente hipotetizadas pela teoria. Portanto, é essencial que pesquisas futuras se dediquem a expandir essa rede, investigando novas interações que não estavam previstas na proposição inicial do modelo. Essa abordagem permitirá considerar o impacto de diferentes esferas da vida dos trabalhadores, como a família e os amigos (Pereira et al., 2019). Adicionalmente, a expansão da rede de relações permite trabalhar com os limites das teorias, descobrindo novas relações, enriquecendo as já reconhecidas e descartando as espúrias (Aguinis & Cronin, 2022).

Ademais, a inclusão de outras teorias e perspectivas, especialmente as relacionadas à Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos, pode representar um avanço significativo na literatura da área. Isso poderia propor novas relações para o trabalho decente dentro do campo da psicologia do trabalho (Ferraro et al., 2018), constituindo um contraponto à base vocacional utilizada na Teoria da Psicologia do Trabalho.

Rede de relações

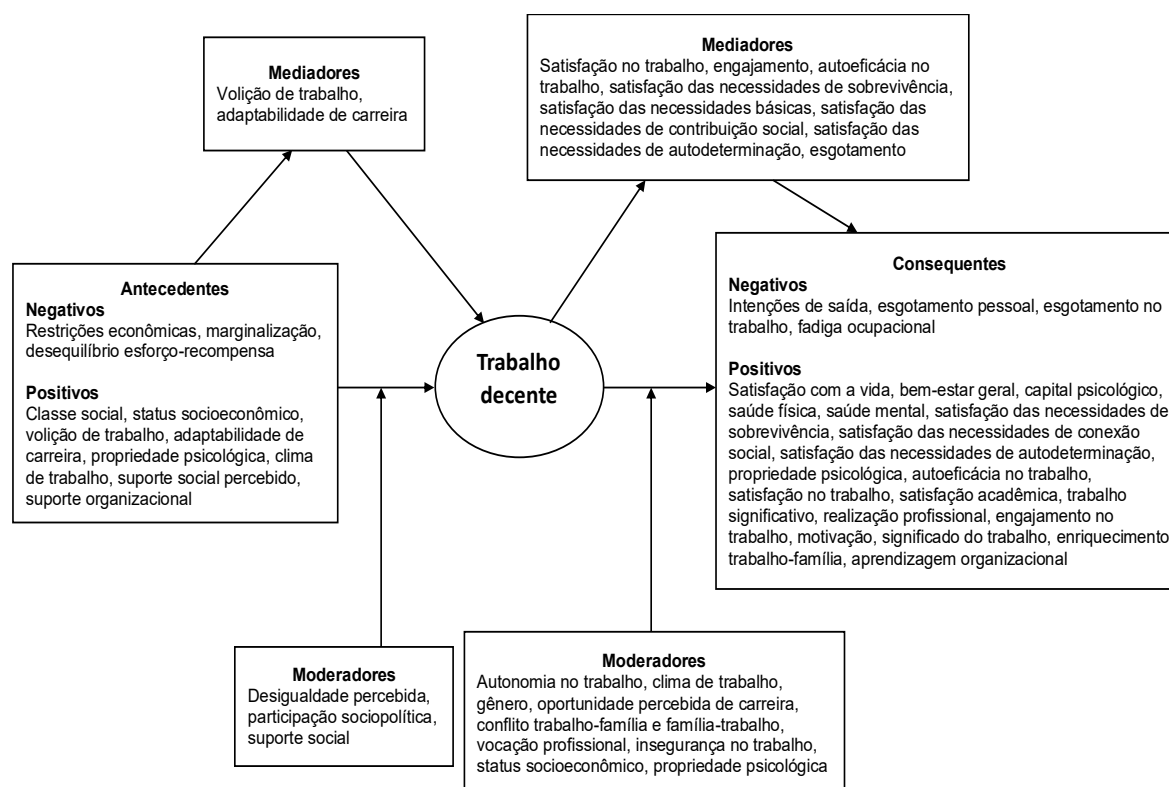
O trabalho decente foi pesquisado como variável antecedente em 49,2% dos estudos selecionados para revisão, consolidando-se como o principal foco das análises realizadas. Como variável consequente, esteve presente em 23,9% dos estudos, enquanto foi explorado como variável mediadora em 23%. Por fim, em 3,9% dos estudos, o trabalho decente foi utilizado para compor o perfil latente. Notavelmente, não foram encontrados estudos que o considerassem como variável moderadora.

A elevada incidência de estudos fundamentados na Teoria da Psicologia do Trabalho resultou na utilização de variáveis propostas por essa teoria nas relações identificadas. Entre os antecedentes, destacam-se as variáveis de restrições econômicas,

marginalização, volição de trabalho e adaptabilidade de carreira conforme descrito na teoria. Observa-se também uma tentativa de expansão das variáveis, primeiro pela inclusão de variáveis semelhantes, como classe social, recursos econômicos e curiosidade profissional, e segundo pela adição de variáveis tanto individuais quanto organizacionais, como exemplo, propriedade psicológica, desequilíbrio esforço-recompensa, suporte organizacional e clima de trabalho. No entanto, ainda seria favorável investigar fatores como diferenças pessoais, tipos de contrato de trabalho e a avaliação subjetiva das condições de trabalho. Além disso, por mais que a teoria proponha variáveis sociais, as medidas estão sendo realizadas no nível individual, dessa forma seria interessante avaliar como indicadores de outros níveis de análise, como o macrosocial, podem influenciar o trabalho decente.

Figura 3

Quadro da rede integrada de relações



Notas. Quadro construído pelos autores. O quadro oferece um resumo das principais relações identificadas nos estudos revisados. As relações entre os antecedentes e o trabalho decente, bem

como entre o trabalho decente e seus consequentes, são diretas. Todas as variáveis apresentadas demonstraram resultados significativos nos estudos revisados. Foram incluídas as variáveis que apareceram em dois ou mais estudos. Ressalta-se que, para as variáveis moderadoras, foram consideradas as que aparecerem em um ou mais estudos.

Diversas variáveis consequentes foram testadas em relação ao trabalho decente. Além do bem-estar e da realização profissional, conforme indicado pela teoria, também foram verificadas as relações com outras variáveis individuais e organizacionais. Destacam-se, neste contexto, a intenção de saída e a satisfação com o trabalho e com a vida. Observa-se um volume considerável de relações positivas, o que torna pertinente a análise das variáveis negativas associadas ao possível adoecimento e às consequências adversas da falta de trabalho decente, ampliando assim as relações com o fenômeno.

No que diz respeito aos mediadores, os estudos revisados tiveram como foco a volição de trabalho, a adaptabilidade de carreira e a satisfação das necessidades humanas, que são mediadores centrais na Teoria da Psicologia do Trabalho. Embora haja uma maior inclusão de variáveis testadas como mediadoras, ainda existe espaço para investigar novas relações, permitindo a análise dos mecanismos pelos quais o trabalho decente é influenciado e, por sua vez, pode influenciar. Futuras pesquisas poderiam propor desenhos de pesquisa mais robustos para testar mediadores, como estudos longitudinais e experimentos, já que a maioria dos estudos selecionados para revisão era de corte transversal e se restringia a analisar uma mediação, além de verificar se os achados podem ser replicados em outras amostras e contextos.

Nota-se um aumento nas variáveis testadas como moderadoras em comparação com aquelas sinalizadas pela teoria. Contudo, essas variáveis ainda parecem incipientes quando consideradas no que se refere às demais relações analisadas. Como um primeiro indicativo de uma possível mediação com trabalho decente, novas variáveis podem ser testadas como moderadoras. Entre elas, destacam-se fatores contextuais, individuais e organizacionais que são relevantes para a discussão sobre trabalho e as suas condições,

como portas de acesso ao trabalho, motivos para a escolha do emprego, flexibilidade de horário e diversidade de atividades.

De maneira geral, observamos que os estudos têm buscado expandir a rede de relações ligadas ao trabalho decente, indo além da proposta da Teoria da Psicologia do Trabalho. Essa ampliação é positiva, uma vez que a referida teoria se fundamenta em uma perspectiva derivada da teoria de carreiras e da psicologia vocacional, especialmente com base em autores norte-americanos. Ressalta-se que a maioria dos estudos que realizaram testes de modelos do trabalho decente é oriunda de países asiáticos, contudo, adota-se, neste estudo, a visão de Ferraro et al. (2018b), que enfatiza a necessidade de desenvolver novas perspectivas para compreender o fenômeno, levando em consideração contextos mais complexos relacionados ao trabalho, assim como amostras mais diversificadas. Essa diversidade não apenas enriquecerá a rede de relações do conceito, mas também ampliará o campo de estudo do fenômeno. Estudos futuros podem se inspirar nessa rede integrada de relações para aprofundar a compreensão das interações entre as variáveis associadas ao trabalho decente, além de identificar possíveis mecanismos pelos quais o trabalho decente influencia suas consequências ou é impactado por seus antecedentes.

Definição de Trabalho Decente

Diante do aumento do desemprego, do subemprego, do trabalho precário e das disparidades no ambiente de trabalho, surge um desafio crítico: o trabalho decente. Esse tema tem recebido cada vez mais atenção, pois é fundamental para lidar com os impactos das condições de trabalho na vida dos trabalhadores. Para que as pesquisas possam continuar identificando e analisando as influências do e no trabalho decente, é necessário que esse fenômeno possua uma definição conceitual clara.

Dentre os estudos selecionados para revisão, 14% não apresentaram uma definição de trabalho decente. Cerca de 56% utilizaram uma definição com base nas propostas da Teoria da Psicologia do Trabalho (Duffy et al., 2016), 25% buscaram uma definição

vinculada à proposta da Organização Internacional do Trabalho – OIT – (ILO, 1999), e por fim, 5% utilizaram uma definição a partir da Perspectiva da Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos (Ferraro et al., 2018).

Ao refletir sobre a definição de trabalho decente, é importante revisitar a 87ª Sessão da Organização Internacional do Trabalho, realizada em 1999. Nesse evento, o Diretor-Geral apresentou a definição de trabalho decente como um trabalho produtivo que se alia à proteção dos direitos dos trabalhadores, garantindo renda justa, proteção social adequada e oportunidades de emprego para homens e mulheres. Essa definição baseia-se em quatro valores fundamentais: liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Esses valores foram expressos em quatro objetivos estratégicos: (1) normas, princípios fundamentais e direitos no trabalho; (2) emprego; (3) proteção social; e (4) diálogo social (ILO, 1999; ILO, 2008).

Com o tempo, esses objetivos foram desmembrados em 11 elementos substantivos que representam as dimensões estruturais de medida do trabalho decente (ILO, 2013). Tais elementos funcionam como indicadores estatísticos essenciais para monitorar o progresso dos países em direção ao trabalho decente, sendo derivados de textos legais e de fontes de dados nacionais oficiais. Os elementos identificados são: (1) oportunidades de emprego; (2) ganhos adequados e trabalho produtivo; (3) tempo de trabalho decente; (4) conciliação entre trabalho, família e vida pessoal; (5) trabalho que deve ser abolido; (6) estabilidade e segurança no emprego; (7) igualdade de oportunidades e tratamento; (8) ambiente de trabalho seguro; (9) segurança social; (10) diálogo social, envolvendo a representação de empregadores e trabalhadores; e o (11) contexto econômico e social que permite o trabalho decente. Essa proposta inicial vincula o conceito de trabalho decente a padrões mínimos aceitáveis para a população trabalhadora, utilizando elementos e indicadores em nível macrossocial.

A proposição da OIT serviu como base para novas definições de trabalho decente em nível individual. Foram identificadas duas proposições centrais nos estudos revisados: uma, fundamentada na Teoria da Psicologia do Trabalho, e a outra, na Perspectiva da Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos. A Teoria da Psicologia do Trabalho (Duffy et al., 2017) afirma que o trabalho decente está no centro de um modelo teórico em que experiências contextuais, estruturais e individuais atuam como preditoras do bem-estar e da realização no trabalho, alcançados por meio da satisfação das necessidades fundamentais, como sobrevivência, conexão social e autodeterminação. Nessa perspectiva, o trabalho decente é definido por cinco indicadores: (1) condições de trabalho fisicamente e interpessoalmente seguras; (2) acesso ao sistema de saúde; (3) remuneração adequada; (4) tempo de trabalho que permita descanso adequado; e (5) congruência entre os valores do trabalho e os valores do indivíduo e de sua família.

Por sua vez, Ferraro et al. (2018), embasada na Perspectiva da Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos, buscou construir um modelo para compreender o trabalho decente a partir da perspectiva dos trabalhadores. Esse modelo enfatiza o trabalho significativo, fundamentado em princípios éticos que protegem os direitos humanos, garantindo valores e princípios fundamentais por meio do diálogo social nas decisões relacionadas aos processos de trabalho. Dentro desse contexto, o trabalho decente é definido por sete indicadores: (1) princípios e valores fundamentais no trabalho; (2) tempo de trabalho e carga de trabalho adequados; (3) trabalho realizante e produtivo; (4) remuneração significativa para o exercício da cidadania; (5) proteção social; (6) oportunidades; e (7) saúde e segurança.

Entre as três principais definições de trabalho decente identificadas nos estudos selecionados, constatou-se que muitos autores dos estudos revisados utilizaram versões alteradas, resultado de paráfrases realizadas pelos autores. Diante disso, optou-se por analisar as propostas originais (ver Tabela 1). A partir dos elementos substantivos elaborados pela OIT, que refletem as dimensões da estrutura de medida do trabalho

decente, as outras duas definições encontradas na revisão também seguem a lógica de criação de estrutura de medida. A proposta de Ferraro et al. (2018) busca alinhar-se mais estreitamente com a abordagem da OIT, integrando em suas sete dimensões todos os onze elementos substantivos. Em contrapartida, a proposta de Duffy et al. (2017) pretendeu sintetizar as dimensões em cinco, mas não conseguiu abranger todos os elementos da OIT.

Tabela 1

Comparação das definições de trabalho decente

Organização Internacional do Trabalho (1999; 2008; 2013)	Duffy et al. (2017) – Teoria da Psicologia do Trabalho	Ferraro et al. (2018) – Perspectiva da Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos
(1) Oportunidades de emprego		(1) Princípios e valores no trabalho; (3) Trabalho realizante e produtivo; (6) Oportunidades
(2) Ganhos adequados e trabalho produtivo	(3) Remuneração adequada	(2) Tempo de trabalho e carga de trabalho; (3) Trabalho realizante e produtivo; (4) Remuneração significativa pelo exercício da cidadania; (6) Oportunidades
(3) Tempo de trabalho decente	(4) Horas que permitem tempo livre e descanso	(2) Tempo de trabalho e carga de trabalho
(4) Conciliação de trabalho, família e vida pessoal	(5) Valores organizacionais que complementam os valores familiares e sociais	(2) Tempo de trabalho e carga de trabalho
(5) Trabalho que deve ser abolido		(1) Princípios e valores no trabalho
(6) Estabilidade e segurança do trabalho		(6) Oportunidades
(7) Igualdade de oportunidades e tratamento no emprego	(1) Condições de trabalho fisicamente e interpessoalmente seguras; (3) Remuneração adequada	(1) Princípios e valores no trabalho; (4) Remuneração significativa pelo exercício da cidadania

Organização Internacional do Trabalho (1999; 2008; 2013)	Duffy et al. (2017) – Teoria da Psicologia do Trabalho	Ferraro et al. (2018) – Perspectiva da Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos
(8) Ambiente de trabalho seguro	(1) Condições de trabalho fisicamente e interpessoalmente seguras; (2) Acesso a saúde	(2) Tempo de trabalho e carga de trabalho; (7) Saúde e segurança
(9) Segurança social		(2) Tempo de trabalho e carga de trabalho; (5) Proteção social
(10) Diálogo social, representação de empregadores e trabalhadores		(1) Princípios e valores no trabalho
(11) Contexto econômico e social para trabalho decente		(3) Trabalho realizante e produtivo

As definições apresentadas na Teoria da Psicologia do Trabalho (Duffy et al., 2017) e do modelo da Perspectiva da Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos (Ferraro et al., 2018) estão intimamente ligadas aos fatores que compõem as escalas de mensuração do trabalho decente, oferecendo, assim, uma definição operacional do fenômeno. A definição operacional consiste em uma tradução do conceito em eventos ou fenômenos observáveis, ou seja, uma descrição de como avaliar o fenômeno de forma concreta e mensurável (Emidio et al., 2020; Mota et al., 2005). Por outro lado, a definição conceitual visa facilitar a compreensão do fenômeno por meio de uma abstração, representando uma ideia geral ou um entendimento sobre o conceito (Emidio et al., 2020; Mota et al., 2005). Dessa forma, uma definição conceitual permite trazer clareza e precisão ao fenômeno, facilitando o diálogo entre as pesquisas de maneira a evitar ambiguidades no desenvolvimento de hipóteses e fundamentações teóricas.

O fenômeno do trabalho decente se manifesta em múltiplos níveis: o social, o organizacional, o laboral e o individual (Pereira et al., 2019; Porto et al., no prelo). De acordo com Ribeiro (2020), é fundamental desenvolver uma concepção de trabalho decente que seja psicossocial e contextualizada, levando em conta a relação entre as pessoas e suas realidades sociais. Essa abordagem possibilita uma compreensão mais aprofundada da interação entre o contexto socioeconômico, as diversas condições de trabalho e seus impactos na saúde e no bem-estar, especialmente ao considerar formas de trabalho mais marginalizadas, como o trabalho não regulado, intermitente, informal, atípico, em tempo parcial, doméstico e teletrabalho.

A proposta de normatização da OIT baseia-se no modelo de pleno emprego, utilizando indicadores macroeconômicos para monitorar seu progresso e desenvolvimento (Porto et al., no prelo). Contudo, para que o conceito de trabalho decente reflita a diversidade das formas de emprego existentes, faz-se necessária uma redefinição do fenômeno. Antes de avançar nessa redefinição, é fundamental examinar os termos “trabalho” e “decente”. O trabalho apresenta diversos aspectos que podem ser utilizados para diferenciá-lo, como a natureza da atividade, a formalidade do contrato, a complexidade da tarefa, o tipo de esforço exigido, a existência e a qualidade da remuneração, entre outros (Borges & Yamamoto, 2014). Entretanto, o trabalho transcende uma simples dimensão econômica. É por meio dele que o indivíduo torna-se um ser social, constrói sua identidade e estabelece vínculos (Marx, 2008). Dessa forma, o trabalho passa a ser uma fonte de identidade, autoestima, participação e pertencimento social (Chabrawi, 2023).

Ao refletirmos sobre o termo “decente”, observa-se que, segundo o dicionário, trata-se de um adjetivo que indica algo que demonstra decência, honestidade, correção e dignidade (7Graus, 2023). Assim, no sentido de uma característica atribuída ao substantivo, o termo “decente” pode ser utilizado para qualificar o trabalho. Uma possível solução para essa discussão é refletir sobre a diversidade das formas de trabalho e repensar uma definição de trabalho decente que abarque as múltiplas experiências dos trabalhadores, das

organizações e das condições laborais em diferentes contextos. A proposta é construir uma definição conceitual de trabalho decente que inclua essas diversas vivências, reconhecendo a pluralidade do conceito (Ribeiro, 2020). A partir dessas reflexões, busca-se uma definição na qual seja possível alcançar um consenso sobre o que constitui um trabalho decente.

O trabalho decente pode ser compreendido como um fenômeno aspiracional acerca das características do trabalho que garantem a dignidade humana, ligadas à percepção dos trabalhadores sobre o que eles desejam para sua vida profissional, independentemente do tipo de atividade realizada. Assim, o trabalho decente se configura como um ideal a ser alcançado. Esse conceito parte de uma avaliação subjetiva do quanto os trabalhadores percebem que as características relacionadas às suas atividades e ao seu contexto laboral atendem às condições mínimas para uma vida digna. Ressalta-se que essas características podem ser garantidas pela organização e/ou por normas externas e/ou pelo próprio trabalhador.

Dentro desse contexto, é fundamental considerar as condições mínimas de trabalho decente, que podem servir tanto como indicadores de avaliação quanto como parâmetros para a implementação. Para alcançar esse objetivo, é imprescindível incluir trabalhadores sem vínculo empregatício, bem como aqueles em situações atípicas e não regulamentadas nas pesquisas. Essa abordagem permitirá uma compreensão mais aprofundada de suas condições laborais e uma definição mais precisa do que constitui trabalho decente para esse grupo, e a partir dessa análise, será possível propor políticas que realmente atendam às necessidades desses trabalhadores (Porto et al., no prelo).

Conclusões

A contribuição deste artigo consiste na ampliação dos resultados de revisões anteriores, ao expandir o período de análise e incluir novas áreas de estudo na revisão. Além disso, constrói um quadro abrangente por meio da sistematização da rede de relações e propõe uma discussão aprofundada sobre uma definição conceitual de trabalho decente.

Foram recuperados 126 artigos publicados entre 2017 e 2024. Observa-se um aumento significativo no volume de publicações sobre o tema em 2023, embora a análise da rede de relações indique que o assunto ainda está em estágios iniciais de desenvolvimento. O desenho de pesquisa mais comum foi o modelo transversal, que utilizou amostras de participantes empregados em empregos formais, principalmente nas regiões da Ásia, Europa e América do Norte. A análise principal utilizou modelagem por equações estruturais, além de mediação e/ou moderação, sendo os softwares MPLUS e AMOS os mais empregados. A Teoria da Psicologia do Trabalho e a Perspectiva da Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos foram identificadas como os principais modelos para a compreensão e estudo do trabalho decente. Os instrumentos desenvolvidos a partir dessas duas abordagens impulsionaram as pesquisas, com a Psicologia do Trabalho destacando-se como o modelo predominante nos estudos revisados.

É importante destacar que a maioria dos participantes nos estudos revisados eram trabalhadores empregados em empregos formais, refletindo uma tendência semelhante à observada por Pereira et al. (2019), os quais também identificaram uma limitada diversidade na amostra. Dessa forma, propõe-se que:

Proposição 1. Torna-se necessário reconsiderar as relações entre as variáveis identificadas e o trabalho decente, levando em conta trabalhadores em outras formas de emprego, como o informal, o não regulamentado e o autônomo.

Essas categorias representam uma parcela significativa da população em países do Sul Global, como o Brasil, cujas realidades de trabalho são diversas e complexas, sendo pouco exploradas nas pesquisas. Esse aspecto é apontado como uma oportunidade para novas investigações, conforme mencionado em diversos estudos (Andrade et al., 2024; Çarkıt, 2024; Ferraro et al., 2023; Sheng & Zhou, 2023; Wen et al., 2024; Zhang et al., 2024). Além disso, é fundamental que pesquisas futuras sejam conduzidas em outros

contextos e culturas (Shen et al., 2024; Wan & Duffy, 2022; Wen et al., 2023; Williams et al., 2023) para diversificar a amostra e facilitar a generalização dos resultados.

Destaca-se um número reduzido de estudos longitudinais e experimentais encontrados (Douglass et al., 2017; Faria et al., 2024; Ferreira et al., 2019; Kim et al., 2020; Ma et al., 2020; Mejia, 2024; Wen et al., 2024; Zheng et al., 2024), corroborando o resultado semelhante obtido por Nourafkan e Tanova (2023). Estudos futuros poderiam se dedicar a testar esses tipos de pesquisa, a fim de avaliar e desenvolver modelos mais parcimoniosos para o fenômeno do trabalho decente. Dada a quantidade expressiva de publicações disponíveis sobre o tema, é essencial e relevante que investigações futuras realizem meta-análises para aprofundar a compreensão do fenômeno.

A rede integrada de relações elaborada no artigo utiliza relações empiricamente testadas pelos estudos revisados, que apresentaram resultados significativos, proporcionando, assim, um quadro mais integrativo e eficiente para a análise das variáveis relacionadas ao trabalho decente. A análise revelou que os principais antecedentes associados ao trabalho decente, identificados nos estudos revisados, incluem restrições econômicas, marginalização, classe social, propriedade psicológica, volição do trabalho, adaptabilidade de carreira, clima de trabalho, suporte social e desequilíbrio entre esforço-recompensa. Por outro lado, os principais consequentes relacionados ao trabalho decente foram: intenção de saída, esgotamento, satisfação com a vida, bem-estar, saúde mental, satisfação das necessidades, contentamento no trabalho, trabalho significativo e com engajamento. Os mediadores mais significativos identificados foram: volição do trabalho, adaptabilidade de carreira, satisfação das necessidades, engajamento e satisfação no trabalho. Quanto aos moderadores, destacam-se: suporte social, desigualdade percebida, autonomia no trabalho, e conflito trabalho-família e família-trabalho. Observa-se que muitas das variáveis associadas ao trabalho decente nos estudos revisados, derivam da Teoria da Psicologia do Trabalho, indicando a necessidade de expandir os modelos de compreensão

desse fenômeno (Fan et al., 2023; Ferraro et al., 2018b; Su et al., 2023; Vignoli et al., 2020).

Com base nesses resultados, propõe-se que:

Proposição 2. A adoção de modelos mais parcimoniosos que proporcionem maior clareza sobre as interações existentes, especialmente no que diz respeito aos mecanismos que atuam nessas relações, analisando os limites da teoria e possibilitando uma avaliação mais precisa e abrangente do fenômeno.

Além disso, é necessário desenvolver uma abordagem teórica abrangente que explique como os fatores interagem e se relacionam com outras variáveis, enriquecendo, assim, a rede de relações do conceito de trabalho decente (Ferraro et al., 2018b). Nesse contexto, é relevante investigar a relação do trabalho decente com outras variáveis sob novas perspectivas e teorias (Fan et al., 2023).

Diante de resultados inconsistentes relacionados a variáveis como adaptabilidade de carreira e volição de trabalho, é fundamental que pesquisas futuras busquem um refinamento das relações propostas pela Teoria da Psicologia do Trabalho (Douglass et al., 2019), além de uma possível expansão ou adaptação dessa teoria (Vignoli et al., 2020; Su et al., 2023). Em um estudo recente, Duffy et al. (2024), um dos autores da teoria, recomendam a utilização de escalas específicas para as variáveis do modelo proposto, sugerindo que os resultados inconsistentes podem ser atribuídos ao uso de escalas e medidas inadequadas. Contudo, se empregarmos uma escala com evidências sólidas de validade para mensurar um construto, por que não estaríamos obtendo os resultados esperados pela teoria? Nesse contexto, propõe-se que:

Proposição 3. A própria teoria deve orientar quais tipos de medidas e evidências são mais adequados para testar as relações propostas, tornando a metodologia uma etapa fundamental na sua validação.

A análise da definição identificou três definições mais utilizadas nos estudos revisados: a definição da OIT (ILO, 1999), a definição da Teoria da Psicologia do Trabalho

(Duffy et al., 2016; 2017) e a definição da Perspectiva da Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos (Ferraro et al., 2018). Observou-se que as definições propostas por Duffy et al. (2017) e Ferraro et al. (2018) se baseiam na proposta da OIT, a qual aborda indicadores e elementos em nível macroestrutural, enquanto as definições subsequentes tinham como objetivo traduzir esses elementos para o nível micro (individual). Apesar desse esforço, tais definições acabam por descrever apenas os indicadores dos instrumentos. Os resultados desta revisão ressaltam as dificuldades enfrentadas pelo campo na formulação de uma definição teórica e abrangente do fenômeno, corroborando as conclusões de Ribeiro (2020).

Uma das contribuições da revisão foi lançar luz sobre essa questão e sugerir uma redefinição do trabalho decente como um fenômeno aspiracional, que abrange características do trabalho que garantem a dignidade humana, ligadas à percepção dos trabalhadores sobre o que desejam para sua vida profissional, independentemente do tipo de trabalho realizado. O trabalho decente é, portanto, um fenômeno complexo e diverso, que envolve a interação de fatores tanto objetivos quanto subjetivos. Essa definição amplia o conceito ao considerar a percepção e a compreensão que o trabalhador tem de suas condições laborais, independentemente do contexto em que se encontra. Aponta-se a seguinte proposição:

Proposição 4. Novas pesquisas podem explorar a proposta de definição do conceito de trabalho decente em estudos qualitativos, investigando a percepção dos trabalhadores acerca da clareza e compreensão desse conceito.

Limitações e pesquisas futuras

Esta revisão sistemática apresenta algumas limitações. Primeiramente, a análise foi restrita a artigos publicados somente em inglês e português. Futuras revisões poderiam ampliar esse escopo para incluir outros idiomas, como o espanhol. Em segundo lugar, a abordagem adotada concentrou-se exclusivamente em artigos que investigam relações

empíricas. Assim, pesquisas futuras poderiam se beneficiar ao incorporar também pesquisas qualitativas, estudos de caso e outras investigações que abordem o trabalho decente.

Foram identificadas as principais limitações e recomendações de futuras pesquisas com base nos estudos revisados. Entre as principais limitações observadas, destaca-se o uso predominante de desenhos transversais e de autoavaliações, o que restringe a possibilidade de inferências causais a partir dos resultados obtidos (Allan et al., 2019; Blustein et al., 2022; Cipriani et al., 2021; Çarkıt, 2024; Dinis et al., 2022; Douglass et al., 2017; Douglass et al., 2019; El-Gazar & Zoromba, 2024; Faria et al., 2024; Ferraro et al., 2023; Ferreira et al., 2019; Huang et al., 2020; Kashyap et al., 2022; Kim et al., 2020; Kim et al., 2020b; Kim et al., 2022; Kim et al., 2023; Kozan et al., 2019; Ma et al., 2020; Ragadu & Rothmann, 2023; Sheng & Zhou, 2022; Sheng & Zhou, 2023; Su et al., 2023; Tokar & Kaut, 2018; Tokar et al., 2023; Wan & Duffy, 2022; Wei et al., 2022; Wen et al., 2023; Wen et al., 2024; Xue et al., 2023; Zhang et al., 2024; Zheng et al., 2024). Outra limitação refere-se à falta de diversidade na composição amostral (Faria et al., 2024; Huang et al., 2021; Kim et al., 2023; McIlveen et al., 2020; Shen et al., 2024; Wen et al., 2023; Zhang et al., 2024; Zheng et al., 2024). Além disso, algumas pesquisas apontam que a utilização de uma única categoria profissional como público-alvo representa uma lacuna significativa (Dinis et al., 2022; Kashyap et al., 2022; Wen et al., 2024; Xue et al., 2023; Zheng et al., 2024). Assim, a baixa diversidade na amostra compromete a generalização e a aplicabilidade dos achados em contextos mais amplos.

Como recomendações para futuras pesquisas, os estudos revisados sugerem a adoção de desenhos longitudinais (Autin et al., 2022b; Chang et al., 2024; Cipriani et al., 2021; Dinis et al., 2022; Douglass et al., 2017; El-Gazar & Zoromba, 2024; Faria et al., 2024; Ferreira et al., 2019; Jang & Lee, 2023; Kim et al., 2020; Kim et al., 2020b; Kim et al., 2023; Ma et al., 2020; Martins et al., 2024; McIlveen et al., 2020; Mejia, 2024; Ragadu & Rothmann, 2023; Sheng & Zhou, 2022; Tokar & Kaut, 2018; Wan & Duffy, 2022; Wei et al.,

2022; Wen et al., 2023; Wen et al., 2024; Williams et al., 2023; Zhang et al., 2024; Zheng et al., 2024). Além disso, recomenda-se o uso de múltiplas fontes de dados, como análises de pares, relatórios de supervisores, dados brutos ou secundários, visando reduzir a variância do método comum (Çarkıt, 2024; El-Gazar & Zoromba, 2024; Kaan Namal et al., 2024; Kim et al., 2020; Mejia, 2024; Sheng & Zhou, 2022; Wan & Duffy, 2022b). Alguns estudos também apontam a importância de métodos de pesquisa mais sensíveis às nuances entre grupos, como entrevistas e análises qualitativas, para aprofundar a compreensão das diferenças contextuais e individuais (Andrade et al., 2024; Autin et al., 2021; Autin et al., 2022; Buyukgoze-Kavasa & Autin, 2019; Çarkıt, 2024; Cipriani et al., 2021; Faria et al., 2024; Ferraro et al., 2018; Ferraro et al., 2023; Ferreira et al., 2019; Kozan et al., 2019; Ma et al., 2020; Ragadu & Rothmann, 2023; Tokar et al., 2023; Wen et al., 2023; Wen et al., 2024; Zhang et al., 2024; Zheng et al., 2024).

A replicação de modelos em diferentes contextos foi destacada por diversos estudos revisados como uma estratégia importante para aprimorar a validação externa dos resultados obtidos (Ferraro et al., 2018; Shen et al., 2024; Sheng & Zhou, 2022; Su et al., 2023; Wan & Duffy, 2022; Wei et al., 2022; Wen et al., 2023; Williams et al., 2023). Ademais, recomenda-se o uso de métodos experimentais (Kim et al., 2020b; Ma et al., 2020; Mejia, 2024; Sheng & Zhou, 2022; Sheng & Zhou, 2023; Wen et al., 2023; Wen et al., 2024) e de abordagens de métodos mistos (Buyukgoze-Kavasa & Autin, 2019; Ferraro et al., 2023; Kim et al., 2020b; Mejia, 2024; Ragadu & Rothmann, 2023; Wen et al., 2023; Wen et al., 2024; Xue et al., 2023; Zheng et al., 2024).

Estudos como os de Andrade et al. (2024) e Martins et al. (2024) destacam a importância de incluir contextos de trabalhadores da América Latina e do Brasil nas pesquisas. A utilização de amostras marginalizadas e mais heterogêneas torna-se fundamental para a compreensão das dinâmicas de trabalho contemporâneas (Andrade et al., 2024; Çarkıt, 2024; Chang et al., 2024; Douglass et al., 2017; Ferraro et al., 2023; Ferreira et al., 2019; Kim et al., 2020; Kim et al., 2023; Nam & Kim, 2019; Shen et al., 2024;

Sheng & Zhou, 2023; Wen et al., 2024; Xue et al., 2023; Zhang et al., 2024). Autores recomendam a realização de comparações entre trabalhadores da economia formal e informal, considerando as variáveis de restrições econômicas e marginalização desses grupos (Andrade et al., 2024; Atitsogbe et al., 2021; Cipriani et al., 2021; Kim et al., 2023; Rossier & Ouedraogo, 2021). Outro aspecto importante para futuras investigações é a inclusão de trabalhadores desempregados nas amostras, enriquecendo assim a compreensão do fenômeno (Di Fabio & Kenny, 2019).

Alguns estudos revisados sugerem a necessidade de aprofundar as análises relacionadas às questões raciais e de gênero (Çarkit, 2024; Douglass et al., 2019; Zheng et al., 2024), bem como às experiências de trabalhadores imigrantes (Kim et al., 2022; Shen et al., 2024), de baixa renda (Autin et al., 2021) e com diversas trajetórias profissionais (Zheng et al., 2024). Além disso, é fundamental identificar variáveis que possam atenuar os efeitos negativos de ambientes mais restritivos (Wei et al., 2022), como fatores de proteção, recursos psicológicos (Williams et al., 2023) e variáveis vocacionais (Autin et al., 2022), contribuindo assim para estratégias de intervenção mais eficazes.

A ampliação das variáveis mediadoras na relação com o trabalho decente é igualmente importante (Huang et al., 2020; Tokar et al., 2023; Wan & Duffy, 2022b; Wen et al., 2024; Xu et al., 2021; Zambelli et al., 2023), incluindo aspectos como realização profissional e satisfação com a vida. Além disso, os estudos selecionados para a revisão sugerem a incorporação de variáveis moderadoras (Allan et al., 2019; Duffy et al., 2020; Heo & Lee, 2024; Kaan Namal et al., 2024; Tokar & Kaut, 2018), como satisfação com o trabalho e intenção de saída. Pesquisas recentes também apontam para a necessidade de investigar outras variáveis antecedentes e consequentes do trabalho decente (Jang & Lee, 2023; Kaan Namal et al., 2024; Kim et al., 2023; Martins et al., 2024; Wen et al., 2023), bem como de considerar indicadores em níveis macro e meso nas análises (Nam & Kim, 2019), contribuindo para uma compreensão mais abrangente do campo.

Conclusões finais

Em conclusão, a revisão sistemática da literatura sobre trabalho decente revela um campo em crescimento, com um aumento significativo de publicações recentes e uma rede de relações emergente que destaca a complexidade do fenômeno. Apesar dos avanços, a dificuldade em estabelecer definições conceituais claras do fenômeno e a concentração de trabalhadores formais nos estudos indicam a necessidade de ampliar o escopo das investigações, incorporando diferentes contextos e categorias de emprego. A proposta de redefinir o trabalho decente como um fenômeno aspiracional, que considera tanto fatores objetivos quanto subjetivos, oferece uma nova perspectiva capaz de enriquecer futuras pesquisas. Assim, há um potencial significativo para que estudos posteriores diversifiquem contextos e metodologias, buscando aprofundar a compreensão das relações que envolvem o trabalho decente e suas implicações em variáveis que influenciem o bem-estar dos mais diversos tipos de trabalhadores.

Referências

7Graus. (2023). *Decente*. In *Dicio: Dicionário online de português*.

<https://www.dicio.com.br/decente/>

Aguinis, H., & Cronin, M. A. (2022). It's the theory, stupid. *Organizational Psychology Review*, 12(2), 91–110. <https://doi.org/10.1177/20413866221080629>

Alfa, A., Rouamba, B., Tchonda, M., Meda, M. J., Leeming, C. S., Atitsogbe, K. A., & Rossier, J. (2023). Decent work and entrepreneurial intentions in West Africa and Switzerland. *Australian Journal of Career Development*, 32(3), 225-236.

[https://doi.org/10.1177/10384162231193221\(*\)](https://doi.org/10.1177/10384162231193221(*))

Allan, B. A., Autin, K. L., Duffy, R. D., & Sterling, H. M. (2020). Decent and meaningful work: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology*, 67(6), 669–679.

[https://doi.org/10.1037/cou0000432\(*\)](https://doi.org/10.1037/cou0000432(*))

Allan, B. A., Tebbe, E. A., Bouchard, L. M., & Duffy, R. D. (2019). Access to decent and meaningful work in a sexual minority population. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 408–421. [https://doi.org/10.1177/1069072718758064\(*\)](https://doi.org/10.1177/1069072718758064(*))

Alzamel, S. (2024). Building a resilient digital entrepreneurship landscape: The importance of ecosystems, decent work, and socioeconomic dynamics. *Sustainability*, 16, Article 7605, 1-23. [https://doi.org/10.3390/su16177605\(*\)](https://doi.org/10.3390/su16177605(*))

Amponsah-Tawiah, K., Mensah, J., Boakyewaa, R. & Asare, G. (2023). From muddiness to madness: An examination of decent work and mental health in the Ghanaian mining industry. *International Journal of Law and Management*, 65(4), 289-299.

[https://doi.org/10.1108/IJLMA-01-2022-0001\(*\)](https://doi.org/10.1108/IJLMA-01-2022-0001(*))

- Andrade, A. L., Pires, F. M., & Martins, G. H. (2024). The psychology of working: First evidence with Brazilian workers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, (online), 1-19. <https://doi.org/10.1007/s10775-024-09650-1>(*)
- Anlesinya, A., Amponsah-Tawiah, K., Adom, P. K., Damoah, O. B. O., & Dartey-Baah, K. (2020). The macro talent management, decent work and national well-being nexus: A cross-country and panel data analysis. *International Journal of Manpower*, 42(5), 777-793. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2020-0106>(*)
- Atitsogbe, K. A., Kossi, E. Y., Pari, P., & Rossier, J. (2021). Decent work in sub-Saharan Africa: An application of Psychology of Working Theory in a sample of Togolese primary school teachers. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 36–53. <https://doi.org/10.1177/1069072720928255>(*)
- Autin, K. L., Herdt, M. E., Allan, B. A., Zhu, L., Abdullah, M., & Garcia, R. G. (2022b). Decent work among women workers: An intersectional approach. *Journal of Counseling Psychology*, 69(6), 775-785. <https://doi.org/10.1037/cou0000634>(*)
- Autin, K. L., Shelton, A. J., Diaz Tapia, W. A., Garcia, R. G., & Cadenas, G. A. (2021). Testing Psychology of Working Theory among Spanish-speaking Latinx workers in the U.S. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 379–395. <https://doi.org/10.1177/1069072720976620>(*)
- Autin, K. L., Williams, T. R., Allan, B. A., & Herdt, M. H. (2022). Decent work among people of color: The moderating role of critical consciousness. *Journal of Career Assessment*, 30(3), 455–473. <https://doi.org/10.1177/10690727211039811>(*)
- Aybas, M., Özçelik, G., & Uyargil, C. (2022). Can decent work explain employee-level outcomes? The roles of work–family and family–work conflict. *Sustainability*, 14, Article 11488, 1-21. <https://doi.org/10.3390/su141811488>(*)

- Ayvaz, A., & Karacan-Özdemir, N. (2024). The role of contextual predictors and psychosocial resources in the school-to-work transition. *The Career Development Quarterly*, 72(4), 346-365. <https://doi.org/10.1002/cdq.12365>(*)
- Baptista, J., Costa, D., & Gonçalves, S. P. (2023). Comparative analysis of employment disparities, precarity and decent work between trans and cis people in Portugal. *Social Sciences*, 12, Article 510, 1-9. <https://doi.org/10.3390/socsci12090510>(*)
- Blustein, D. L., Allan, B. A., Davila, A., Smith, C. M., Gordon, M., Wu, X., Milo, L., & Whitson, N. (2022). Profiles of decent work and precarious work: Exploring macro-level predictors and mental health outcomes. *Journal of Career Assessment*, 31(3), 423–441. <https://doi.org/10.1177/10690727221119473>(*)
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7(MAR), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>
- Borges, L. O., & Yamamoto, O. H. (2014). Mundo do trabalho: Construção histórica e desafios contemporâneos. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Eds.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (2ª ed., pp. 25–72). Artmed.
- Buyukgoze-Kavas, A., & Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 64–76. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.006>(*)
- Çarkıt, Ersoy. (2024). Decent work among turkish working adults: A latent profile analysis. *Journal of Career Assessment*, 0(0), 1–21. <https://doi.org/10.1177/10690727241262324>(*)
- Chabrawi, A. M. R. (2023). *Trabalho decente: Construção e evidências de validade de escalas no contexto da avaliação social do ciclo de vida* [Tese de doutorado,

Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia]. Repositório Institucional da UnB.

<http://repositorio.unb.br/handle/10482/48725>

Chada, L., Mashavira, N., & Mathibe, M. S. (2022). The role of decent work in the Zimbabwean retail sector: Testing a job engagement and turnover intention model. *SA Journal of Human Resource Management*, 20(0), a2029, 1-9.

<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.2029>(*)

Chang, C., Zhang, C., & Dik, B. J. (2024). Predicting work values: A psychology of working theory perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 154, 1-13.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.104030>(*)

Chen, S.-C., Jiang, W., & Ma, Y. (2020). Decent work in a transition economy: An empirical study of employees in China. *Technological Forecasting & Social Change*, 153, 1-11.

<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.119947>(*)

Chinyamurindi, W., Mathibe, M., & Marange, C.S. (2023). Promoting talent through managing mental health: The role of decent work and organisational citizenship behaviour. *SA Journal of Industrial Psychology*, 49(0), 1-10.

<https://doi.org/10.4102/sajip.v49i0.2057>(*)

Choi, N.-Y., Kim, Y. H., & Evans, C. A. (2022). An examination of the Psychology of Working Theory with employed Asian American women. *The Counseling Psychologist*, 50(8),

1074–1095. <https://doi.org/10.1177/00110000221116885>(*)

Cipriani, R. L., Ferraro, T., & Oderich, C. L. (2021). Trabalho digno, satisfação com o trabalho e com a vida em administradores. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(3), 1548-1559. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.3.21635>(*)

Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2022). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 1–28.

<https://doi.org/10.1177/20413866221135022>

- Demir, O. I., Sönmez, B., Gül, D., & Duygulu, S. (2024). The association of senior nursing students' economic resources, work volition and career adaptability with their future decent work securement: A psychology of working perspective. *Nurse Education in Practice*, 80, 104116. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2024.104116>(*)
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2019). Decent work in Italy: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110(Part A), 131–143. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.014>(*)
- Di Fabio, A., Svicher, A., & Gori, A. (2021). Occupational fatigue: Relationship with personality traits and decent work. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 742809, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.742809>(*)
- Dinis, A. C., Ferraro, T., Pais, L., & dos Santos, N. R. (2022). Decent work and burnout: A profile study with academic personnel. *Psychological Reports*, 127(1), 335–364. <https://doi.org/10.1177/00332941221100454>(*)
- Dodd, V., Hooley, T., & Burke, C. (2019). Decent work in the UK: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 270–281. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.04.002>(*)
- Douglass, R. P., Autin, K. L., Buyukgoze-Kavas, A., & Gensmer, N. P. (2019). Proactive personality and decent work among racially and ethnically diverse working adults. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 1-17. <https://doi.org/10.1177/1069072719894571>(*)
- Douglass, R. P., Velez, B. L., Conlin, S. E., Duffy, R. D., & England, J. W. (2017). Examining the Psychology of Working Theory: Decent work among sexual minorities. *Journal of Counseling Psychology*, 64(5), 550–559. <https://doi.org/10.1037/cou0000212>(*)
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the

decent work scale. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 1–16.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/cou0000191>(*)

Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148.

<https://doi.org/10.1037/cou0000140>

Duffy, R. D., Choi, Y., Kim, H. J., & Park, J. (2024). Recommendations for Conceptualizing and Measuring Constructs Within Psychology of Working Theory. *Journal of Career Assessment*, 32(1), 48-62. <https://doi.org/10.1177/10690727231179196>

Duffy, R. D., Kim, H. J., Allan, B. A., & Prieto, C. G. (2020). Predictors of decent work across time: Testing propositions from Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 123. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103507>(*)

Duffy, R. D., Kim, H. J., Gensmer, N. P., Raque-Bogdan, T. L., Douglass, R. P., England, J. W., & Buyukgoze-Kavas, A. (2019). Linking decent work with physical and mental health: A psychology of working perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112(April), 384–395. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.002>(*)

Duffy, R. D., Prieto, C. G., Kim, H. J., Raque-Bogdan, T. L., & Duffy, N. O. (2021). Decent work and physical health: A multi-wave investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 127, Article 103544. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103544>(*)

Duffy, R. D., Velez, B. L., England, J. W., Autin, K. L., Douglass, R. P., Allan, B. A., & Blustein, D. L. (2018). An examination of the Psychology of Working Theory with racially and ethnically diverse employed adults. *Journal of Counseling Psychology*, 65(3), 280–293. <https://doi.org/10.1037/cou0000247>(*)

El-Gazar, H. E., Shawer, M., Alkubati, S. A., & Zoromba, M. A. (2024). The role of psychological ownership in linking decent work to nurses' vigor at work: A two-wave

study. *Journal of Nursing Scholarship*, 56(6), 780–789.

<https://doi.org/10.1111/jnu.12970>(*)

El-Gazar, H.E., & Zoromba, M.A. (2024). How decent work influences internal whistleblowing intentions in nurses: The parallel mediating roles of felt obligation and organisational identification—A Cross-dectional survey. *Journal of Advanced Nursing*, 0(1), 1-11.

<https://doi.org/10.1111/jan.16429>(*)

Emidio, S. C. D., Dias, F. de S. B., Moorhead, S., Deberg, J., Oliveira-Kumakura, A. R. de S., & Carmona, E. V. (2020). Conceptual and operational definition of nursing outcomes regarding the breastfeeding establishment. *Revista Latino-americana De Enfermagem*, 28, e3259. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3007.3259>

England, J. W., Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., & Larson-Konar, D. M. (2020). Women attaining decent work: The important role of workplace climate in Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 67(2), 251-264. <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000411>(*)

Ezema, G. N., & Autin, K. L. (2023). Examining predictors and outcomes of future decent work perception among Nigerian emerging adults. *Journal of Career Assessment*, 32(3), 445-461. <https://doi.org/10.1177/10690727231201958>(*)

Fan, Y., Deng, T., & Li, M. (2023). Decent work and workplace deviance among chinese physicians: A relative deprivation perspective. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 1379-1390. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S405463>(*)

Faria, L., Gouveia, C., & Florêncio, L. (2024). Mediating power of career adaptability between decent work and quality of life: Study with tourism independent workers. *Investigaciones Turísticas*, 28, 223-242. <https://doi.org/10.14198/INTURI.26189>(*)

- Ferraro, T., & Mudric, E. (2023). Decent work, positivity, and the satisfaction with life of Portuguese lawyers: An empirical study. *Psicologia: Revista da Associação Portuguesa Psicologia*, 37(1), 64–80. <https://doi.org/10.17575/psicologia.1809>(*)
- Ferraro, T., dos Santos, N. R., Pais, L., & Moreira, J. M. (2017). Decent work and work motivation in lawyers: An empirical research. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(4), 192-200. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.4.13908>(*)
- Ferraro, T., Moreira, J. M., Dos Santos, N. R., Pais, L., & Sedmark, C. (2018b). Decent work, work motivation and psychological capital: An empirical research. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 60(2), 339-354. <https://doi.org/10.3233/WOR-182732>(*)
- Ferraro, T., Pais, L., Dos Santos, N. R., & Martinez-Tur, V. (2023). The decent work questionnaire: Adaptation and validation of the Spanish version. *Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 21 (2), 167-193. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-07-2022-1330>(*)
- Ferraro, T., Pais, L., Moreira, J. M., & dos Santos, N. R. D. (2018c). Decent work and work motivation in knowledge workers: The mediating role of psychological capital. *Applied Research in Quality of Life*, 13(2), 501–523. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9539-2>(*)
- Ferraro, T., Pais, L., Santos, N. R. dos, & Moreira, J. M. (2018). The decent work questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243–265. <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>(*)
- Ferraro, T., Santos, N. R. dos, Pais, L., & Mónico, L. (2016). Historical landmarks of decent work. *European Journal of Applied Business Management*, 2(1), 77–96.
- Ferreira, J. A., Haase, R. F., Santos, E. R., Rabaça, J. A., Figueiredo, L., Hemami, H. G., & Almeida, L. M. (2019). Decent work in Portugal: Context, conceptualization, and

assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 77–91.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.009>(*)

Galvão, T. F., & Andrade, T. de S. (2015). Principais itens para relatar revisões sistemáticas e meta-análises: A recomendação PRISMA. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 24(2), 335–342. <https://doi.org/10.5123/S1679-49742015000200017>

Graça, M., Pais, L., Mónico, L., Dos Santos, N. R., Ferraro, T., & Berger, R. (2021). Decent work and work engagement: A profile study with academic personnel. *Applied Research in Quality of Life*, 16(3), 917–939. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09780-7>(*)

Han, M., Zhang, M., Hu, E. & Shan, H. (2022). Decent work among rural-urban migrant workers in China: Evidence and challenges. *Personnel Review*, 52(4), 916-932. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2021-0650>(*)

Hassan, R.S., Amin, H. M. G., & Ghoneim, H. (2024). Decent work and innovative work behavior of academic staff in higher education institutions: The mediating role of work engagement and job self-efficacy. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11, Article 702, 1-19. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03177-0>(*)

Heo, C., & Lee, K.-H. (2024). Interplay between childhood socioeconomic status and current job insecurity: A dual-contextual approach to decent work and well-being. *Journal of Counseling Psychology*, 71(5), 392–401. <https://doi.org/10.1037/cou0000755>(*)

Huang, W., Shen, J., Yuan, C., & Li, M. (2020). Roles of gender and basic need satisfaction in decent work perception and voice behavior. *Employee Relations*, 43(1), 263–278. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2020-0107>(*)

Huang, W., Shen, L., & Yuan, C. (2021). How decent work affects affective commitment among chinese employees: The roles of psychological safety and labor relations climate. *Journal of Career Assessment*, 30(1), 157–180. <https://doi.org/10.1177/10690727211029673>(*)

- International Labour Organization. (1999). *Decent work: Report of the Director-General to the 87th session of the International Labour Conference*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- International Labour Organization. (2008). *Decent work: Some strategic challenges ahead. Report of the Director-General at 97th session of International Labour Conference*. International Labour Office.
- International Labour Organization. (2013). *Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators* (2nd ed.). International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf
- Jang, W.-H., & Lee, J.-Y. (2023). Challenges faced by Korean artists: Job insecurity, economic constraints, calling, and career adaptability. *Cogent Psychology*, 10(1), Article 2260093. <https://doi.org/10.1080/23311908.2023.2260093>(*)
- Kaan Namal, M., Tufan, C., Sani Mert, I., & Arun, K. (2024). Decent Work, Employee Satisfaction, and the Mediating Role of Social Courage in Reducing Turnover. *SAGE Open*, 14(2). <https://doi.org/10.1177/21582440241242060>(*)
- Kashyap, V., & Arora, R. (2022). Decent work and work–family enrichment: Role of meaning at work and work engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(1), 316-336. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2020-0133>(*)
- Kashyap, V., Nakra, N., & Arora, R. (2022). Do “decent work” dimensions lead to work engagement? Empirical evidence from higher education institutions in India. *European Journal of Training and Development*, 46(1/2), 158-177. <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2020-0127>(*)

- Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., & Perez, G. (2023). A cross-cultural validation of Psychology of Working Theory with Turkish working adults. *Journal of Career Assessment*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/10690727231210815>(*)
- Kim, H. J., Duffy, R. D., & Allan, B. A. (2021). Profiles of decent work: General trends and group differences. *Journal of Counseling Psychology*, 68(1), 54-66. <https://doi.org/10.1037/cou0000434>(*)
- Kim, H. J., Duffy, R. D., Lee, S., Lee, J., & Lee, K.-H. (2019). Application of the psychology of working theory with Korean emerging adults. *Journal of Counseling Psychology*, 66(6), 701–713. <https://doi.org/10.1037/cou0000368>(*)
- Kim, H. J., Kim, S. Y., Duffy, R. D., Nguyen, N. P., & Wang, D. (2020b). A cross-cultural comparison of Psychology of Working Theory among U.S. and Korean college students. *Journal of Counseling Psychology*, 67(5), 568–579. <https://doi.org/10.1037/cou0000408>(*)
- Kim, H. J., McNeil-Young, V. A., Wang, D., Duffy, R. D., & Underill, B. D. (2022b). Women of color and decent work: An examination of Psychology of Working Theory. *The Career Development Quarterly*, 70(2), 125–137. <https://doi.org/10.1002/cdq.12291>(*)
- Kim, M., & Kim, J. (2022). Examining Predictors and Outcomes of Decent Work among Korean Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1-20. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031100>(*)
- Kim, T., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2022). An examination of Psychology of Working Theory with immigrant workers in the United States. *Journal of Career Assessment*, 31(1), 190-206. <https://doi.org/10.1177/10690727221105023>(*)
- Kim, N. R., Kim, H. J., & Lee, K. H. (2020). Social status and decent work: Test of a moderated mediation model. *The Career Development Quarterly*, 68, 208-221. <https://doi.org/10.1002/cdq.12232>(*)

- Koekemoer, E., & Masenge, A. (2024). Outcomes of decent work among blue-collar workers in South Africa: The role of job satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 32(2), 243-263. <https://doi.org/10.1177/10690727231187639>(*)
- Kozan, S., Işık, E., & Blustein, D. L. (2019). Decent work and well-being among low-income Turkish employees: Testing the Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 66(3), 317–327. <https://doi.org/10.1037/cou0000342>(*)
- Lee, S., Kim, J.-H., & Lee, K.-H. (2024). Decent work profiles of Korean workers: Antecedents and outcomes of profile membership. *Journal of Career Assessment*, 33(1), 149-166. <https://doi.org/10.1177/10690727241254120>(*)
- Lee, Y., Song, J. H., & Kim, S.J. (2023). Validation study of the Korean version of decent work scale. *European Journal of Training and Development*, 47(1/2), 43-57. <https://doi.org/10.1108/EJTD-03-2021-0040>(*)
- Ma, Y., Huang, G., & Autin, K. L. (2020). Linking decent work with academic engagement and satisfaction among first-generation college students: A psychology of working perspective. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 148–163. <https://doi.org/10.1177/1069072720943153>(*)
- Ma, Y., You, J., & Tang, Y. (2019). Examining predictors and outcomes of decent work perception with Chinese nursing college students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 80,1-14. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2024.104116>(*)
- Mao, G. F., Liu, W., & Song, H. (2014). A study of perceptions of decent work: Scale development and testing. *Statistics and Decision Making*, 1(14), 86–89. <https://doi.org/10.13546/j.cnki.tjyjc.2014.14.020>
- Martins, G. H., Pires, F. M., Ambiel, R. A. M., Andrade, A. L. (2024). Additional evidence for decent work scale: Invariance and relations with sociodemographic, adaptability, work

- well-being, and burnout. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-21. <https://doi.org/10.1007/s10775-024-09665-8>(*)
- Marx, K. (2008). *Contribuição à crítica da economia política*. Expressão Popular. (Obra original publicada em 1859).
- Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, J., & Rossier, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110(Part A), 12–27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.004>(*)
- McIlveen, P., Hoare, P. N., Perera, H. N., Kossen, C., Mason, L., Munday, S., Alchin, C., Creed, A., & McDonald, N. (2020). Decent work's association with job satisfaction, work engagement, and withdrawal intentions in Australian working adults. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 18-35. <https://doi.org/10.1177/1069072720922959>(*)
- Mejia, C. (2024). Consumers' willingness to pay in socially sustainable restaurants: An application of the decent work scale. *British Food Journal*, 126(7), 2841-2860. <https://doi.org/10.1108/BFJ-01-2024-0052>(*)
- Memon, M. A., Cheah, J. H., Ramayah, T., Ting, H., & Chuah, F. (2018). Mediation analysis: Issues and recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 2(1), i–ix. [https://doi.org/10.47263/JASEM.2\(1\)01](https://doi.org/10.47263/JASEM.2(1)01)
- Mota, D. D. C. de F., Cruz, D. de A. L. M. da., & Pimenta, C. A. de M. (2005). Fadiga: uma análise do conceito. *Acta Paulista De Enfermagem*, 18(3), 285–293. <https://doi.org/10.1590/S0103-21002005000300009>
- Nam, J. S., & Kim, S. Y. (2019). Decent work in South Korea: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 115, Article 103309. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.006>(*)

- Nourafkan, N. J., & Tanova, C. (2023). Employee perceptions of decent work: A systematic literature review of quantitative studies. *Current Psychology*, 42(34), 29772–29800. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04837-1>
- Olckers, C., & Koekemoer, E. (2024). Decent work and work fulfilment: The mediating role of work engagement and the moderating role of psychological ownership. *Australian Journal of Career Development*, 33(3), 242-253. <https://doi.org/10.1177/10384162241284490>(*)
- Organização Internacional do Trabalho. (2015). *Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: Uma estratégia de ação baseada no diálogo social* (L. Abramo, Ed.; 1ª ed.). Organização Internacional do Trabalho, Escritório no Brasil. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_467352.pdf
- Pereira, S., Dos Santos, N., & Pais, L. (2019). Empirical research on decent work: A literature review. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.16993/sjwop.53>
- Porto, J. B., Mourão, L., Pérez-Nebra, A. R., Sandall, H, Puente-Palacios, K., & Queiroga, F. (no prelo). Evidências de validade para versão reduzida da Escala de Trabalho Decente. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*.
- Ragadu, S.C., & Rothmann, S. (2023). Decent work, capabilities and flourishing at work. *Mental Health and Social Inclusion*, 27(4), 317-339. <https://doi.org/10.1108/MHSI-05-2023-0054>(*)
- Rahim, N. B., Arshad, R., & Yaacob, Z. (2024). Improving the well-being outcomes via decent work and job engagement: A findings from Persons With Disabilities (PWDs) in Malaysia. *Jurnal Pengurusan*, 71, 1-13. <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2024-71-3>(*)

- Ribeiro, Marcelo Afonso, Teixeira, M. A. P., & Ambiel, R. A. M. (2019). Decent work in Brazil: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112(May), 229–240. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.006>(*)
- Ribeiro, Marcelo Afonso. (2020). Contribuições da psicologia para repensar o conceito de trabalho decente. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 20(3), 1114–1121. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.19488>
- Rossier, J., & Ouedraogo, A. (2021). Work volition, decent work, and work fulfilment, in the formal and informal economy in Burkina Faso. *British Journal of Guidance & Counselling*, 49(2), 255-271. <https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1879991>(*)
- Ruzungunde, V., Chinyamurindi, W. T., & Marange, C. S. (2023). Determinants of mental health: Role of organisational climate and decent work amongst employees. *SA Journal of Human Resource Management*, 21(0), a2105, 1-11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.2105>(*)
- Sanhokwe, H., & Takawira, S. (2023). Evaluating the Decent Work Scale Measurement Model in Zimbabwe. *Journal of Career Development*, 50(3), 727-742. <https://doi.org/10.1177/08948453221120961>(*)
- Seol, J. H., Sohn, Y. W., Yoo, M., & Park, Y. (2024). Decent work, posttraumatic stress disorder, and posttraumatic growth from the psychology of working perspective: A three-wave study of military personnel. *Journal of Career Assessment*, 32(1), 26–47. <https://doi.org/10.1177/10690727231163321>(*)
- Seubert, C., Hopfgartner, L., & Glaser, J. (2021). Living wages, decent work, and need satisfaction: An integrated perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(6), 808–823. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1966094>
- Shen, J., Zhang, B., & Huang, W. (2024). Attaining decent work among chinese rural migrants: Exploring the roles of psychological ownership and proactive personality

- within the Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 71(2), 126-137. <https://doi.org/10.1037/cou0000713>(*)
- Sheng, X., & Zhou, H. (2022). The effect of decent work on voice behavior: The mediating role of thriving at work and the moderating role of proactive personality. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 41(12), 8524–8537. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01173-6>(*)
- Sheng, X., & Zhou, H. (2023). Decent work and proactive behaviors: A moderated chain mediation model. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61, 277-299. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12358>(*)
- Silva, J. F. da, Albuquerque Filho, A. R., & Alencar, R. V. de. (2021). Ocupações domésticas no Brasil: Uma análise a partir do conceito de trabalho decente. *Navus - Revista de Gestão e Tecnologia*, 11, 01–13. <https://doi.org/10.22279/navus.2021.v11.p01-13.1606>
- Smith, C. M., Allan, B. A., & Blustein, D. L. (2024). Decent Work and Self Determination Needs: Exploring Relational Workplace Civility as a Moderator. *Journal of Career Assessment*, 32(2), 226-242. <https://doi.org/10.1177/10690727231186768>(*)
- Smith, R. W., Baranik, L. E., & Duffy, R. D. (2020). Psychological ownership within psychology of working theory: A three-wave study of gender and sexual minority employees. *Journal of Vocational Behavior*, 118, Article 103374. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103374>(*)
- Song, J. Y., & Lee, K.-H. (2023). Influence of economic and academic barriers on perception of future decent work: A moderated mediation model of work volition and social support. *Journal of Vocational Behavior*, 141, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103842>(*)
- Song, Z., Yao, X., Wang, J., Shen, Y., Zhang, P., & Huang, X. (2024). Factors influencing the job embeddedness of new graduate nurses: A multicentre cross-sectional study. *Journal of Advanced Nursing*, 00, 1-10. <https://doi.org/10.1111/jan.16289>(*)

Sönmez, B., Keskin, A. Y., Demir, O. I., Emiralioglu, R., & Gungor, S. (2022). Decent work in nursing: Relationship between nursing work environment, job satisfaction, and physical and mental health. *International Nursing Review*, 70(1), 78–88.

<https://doi.org/10.1111/inr.12771>(*)

Spink, P. K. (2009). Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: Repensando o trabalho decente. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 12(2), 227.

<https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v12i2p227-241>

Su, X., & Wong, V. (2023). The effects of decent work and social support on enhancing collective psychological ownership amongst young adult social workers. *British Journal of Social Work*, 53(8), 3903–3922. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcad123>(*)

Su, X., Wong, V., & Liang, K. (2023). Effects of contextual constraints, work volition, and career adaptability on decent work conditions among young adult social workers: A moderated mediation model. *International Journal of Adolescence and Youth*, 28(1), 360-378. <https://doi.org/10.1080/02673843.2023.2245451>(*)

Tokar, D. M., & Kaut, K. P. (2018). Predictors of decent work among workers with Chiari malformation: An empirical test of the Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 126–137. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.002>(*)

Tokar, D. M., Duffy, R. D., & Kaut, K. P. (2023). Predictors of work fulfillment and general well-being in workers with chiari malformation: The importance of decent work. *Journal of Career Assessment*, 32(2), 283-304. <https://doi.org/10.1177/10690727231190630>(*)

Vignoli, E., Prudhomme, N., Terriot, K., Cohen-Scali, V., Arnoux-Nicolas, C., Bernaud, J. L., & Lallemand, N. (2020). Decent work in France: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 116(part A).

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103345>(*)

- Wan, W., & Cao, T. (2022). Linking decent work and well-being among Chinese millennial employees: A Psychology of Working Perspective. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 909423, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.909423>(*)
- Wan, W., & Duffy, R. D. (2022). Decent work and turnover intention among new generation employees: The mediating role of job satisfaction and the moderating role of job autonomy. *SAGE Open*, 1-11. <https://doi.org/10.1177/21582440221094591>(*)
- Wan, W., & Duffy, R. D. (2022b). Decent work and turnover intentions among Chinese millennials: A longitudinal study. *Journal of Career Development*, 50(4), 933-946. <https://doi.org/10.1177/08948453221133831>(*)
- Wan, W., Duffy, R. D., Xiong, Q., & Wang, C. (2023). Linking future decent work perceptions with employment anxiety: A Psychology of Working Perspective. *Journal of Career Development*, 51(1), 3-19. <https://doi.org/10.1177/08948453231191462>(*)
- Wang, D., Jia, Y., Hou, Z.-J., Xu, H., Zhang, H., & Guo, X.-L. (2019). A test of Psychology of Working Theory among Chinese urban workers: Examining predictors and outcomes of decent work. *Journal of Vocational Behavior*, 115, Article 103325. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103325>(*)
- Wang, J., Ye, Z., & Chang, B. (2024). The association between perceived social support and future decent work perception: A moderated mediation model. *Acta Psychologica*, 249, 104458, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104458>(*)
- Wei, J., Chan, S. H. J., & Autin, K. (2022). Assessing perceived future decent work securement among Chinese impoverished college students. *Journal of Career Assessment*, 30(1), 3-22. <https://doi.org/10.1177/10690727211005653>(*)
- Wei, J., Chan, S. H. J., & Gao, H. (2024). Influence of mobility constraints and educational experiences on future decent work access among Chinese emerging adults. *Journal of Career Assessment*, 33(1), 92-110. <https://doi.org/10.1177/10690727241252828>(*)

- Wen, Y., Chen, H., Liu, F., & Wei, X. (2024). The relationship between career calling and resilience among rural-oriented pre-service teachers: The chain mediating role of career adaptability and decent work. *Behavioral Sciences*, 14, 11-25.
<https://doi.org/10.3390/bs14010011>(*)
- Wen, Y., Chen, H., Wei, X., Li, K., Liu, F., & Liu, X. (2023). Examining predictors and outcomes of decent work among chinese female pre-service primary school teachers. *Sustainability*, 15, 730-743. <https://doi.org/10.3390/su15010730>(*)
- Williams, T. R., Autin, K. L., Pugh, J., Herdt, M. E., Garcia, R. G., Jennings, D., & Roberts, T. (2023). Predicting decent work among US black workers: Examining Psychology of Working Theory. *Journal of Career Assessment*, 0(0), 1–17.
<https://doi.org/10.1177/10690727221149456>(*)
- Xu, H., & Zhao, X. (2024). Organizational support enhances nurses' work-family enrichment: A person–context interactionist perspective. *Frontiers in Psychiatry*, 15, 1-10.
<https://doi.org/10.3389/fpsyt.2024.1392811>(*)
- Xu, Y., Liu, D., & Tang, D. (2021). Decent work and innovative work behaviour: Mediating roles of work engagement, intrinsic motivation and job self-efficacy. *Creativity and Innovation Management*, 31, 49–63. <https://doi.org/10.1111/caim.12480>(*)
- Xue, B., Feng, Y., Zhao, Y., Li, X., Yang, Y., Zhang, J., Zhang, Y., Hu, Z., & Luo, H. (2024). Decent work, work engagement, and turnover intention among registered nurses: A cross-sectional study. *BMC Nursing*, 23(31), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01662-6>(*)
- Xue, B., Wang, L., Jiang, Z., Wang, X., Zhang, N., Feng, Y., & Luo, H. (2024b). Factors influencing decent work among psychiatric nurses in China: A cross-sectional study. *BMC Psychiatry*, 24(541), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12888-024-05983-x>(*)

- Xue, B., Y. Feng, Z. Hu, Chen, Y., Zhao, Y., Li, X., Yang, Y., Zhang, J., Zhang, Y., & Luo, H. (2023). Assessing the mediation pathways: How decent work affects turnover intention through job satisfaction and burnout in nursing. *International Nursing Review*, 1–8. <https://doi.org/10.1111/INR.12939>(*)
- Yan, Y., Deng, D., Geng, Y., Gao, J., & Lin, E. (2023). The dual influence path of decent work perception on employee innovative behavior. *Frontiers in Psychology*, 14, 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1302945>(*)
- Yu, R., Gan, Q., Bian, J., Chen, R., Sun, X., & Ling, H. (2023). The mediating role of psychological empowerment in perceptions of decent work and work immersion among Chinese nurses: A cross-sectional study. *International Nursing Review*, 71, 595–601. <https://doi.org/10.1111/inr.12883>(*)
- Zambelli, C., Marcionetti, J. & Rossier, J. (2024). Job and life satisfaction of apprentices: The effect of personality, social relations, and decent work. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 16(3), 1-20. <https://doi.org/10.1186/s40461-024-00157-1>(*)
- Zambelli, C., Rossier, J. & Marcionetti, J. (2023). A longitudinal study of relations among apprentices' nonwork orientation, decent work, and job satisfaction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Open access, 1-20. <https://doi.org/10.1007/s10775-023-09609-8>(*)
- Zammitti, A., Moreno-Morilla, C., Romero-Rodríguez, S., Magnano, P., & Marcionetti, J. (2023b). Relationships between self-efficacy, job instability, decent work, and life satisfaction in a sample of Italian, Swiss, and Spanish students. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13, 306–316. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13020023>(*)
- Zammitti, A., Valbusa, I., Santilli, S., Ginevra, M.C., Soresi, S., & Nota, L. (2023). Development and validation of the decent work for inclusive and sustainable future

construction scale in Italy. *Sustainability*, 15, 1-19.

<https://doi.org/10.3390/su151511749>(*)

Zhang, X., Zhang, L., Xue, B., Li, Y., Yan, M., Luo, H., & Huang, X. (2024). Effort–reward imbalance and well-being among psychiatric nurses: the mediating role of burnout and decent work. *BMC Nursing*, 23, 635-643. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02301-4>(*)

Zhao, J., & Liu, B. (2023). The effect of decent work on employee boundary spanning behaviour: A moderated mediation model of promotion focus and supportive organizational climate. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 28(10), 1166-1184. <https://doi.org/10.1080/10941665.2023.2289410>(*)

Zheng, J., Feng, S., Gao, R., Gong, X., Ji, X., Li, Y., Wang, X., & Xue, B. (2024). The relationship between organizational support, professional quality of life, decent work, and professional well-being among nurses: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 23(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02114-5>(*)

Zoromba, M. A., Abualruz, H., Abu Sabra, M. A., Zoromba, M. A., & El-Gazar, H. E. (2024). Decent work and ethical ideologies of nurses—A multicenter cross-sectional study. *Nursing Ethics*, 32(2), 601-613. <https://doi.org/10.1177/09697330241262471>(*)

Notas. (*) Artigos que compõem a lista dos estudos da revisão sistemática.

ESTUDO 2

Workers without an employment contract: Decent work, resources and demands

Trabalhadores sem contrato de trabalho: Trabalho decente, recursos e demandas

(Artigo submetido à revista científica)

Abstract

Decent work encompasses productive, high-quality employment under conditions prioritizing freedom, equity, security, and human dignity. However, the nature of informal work (without employment or service contracts) varies by country, and it is a vital source of employment for many. In Brazil, informal workers make up 37% of the active workforce. The primary objective of this study is to characterize the perceptions of decent work among workers without employment contracts while mapping the resources, demands, and social-structural elements that influence their work. A qualitative content analysis of 30 interviews with informal and self-employed workers was performed. The analysis was conducted in four rounds, generating 3,127 references. The coding framework comprised four overarching themes, 9 dimensions, 38 categories, and 79 subcategories. Cluster analyses were performed to identify coding similarities among participants, utilizing the Jaccard Coefficient to evaluate relationships within the data from all participants. The results revealed five distinct and interpretable clusters: the first cluster, "Moderate Work Autonomy"; the second, "End of Career"; the third, "Work-Family Balance"; the fourth, "Social Contribution of Work"; and the fifth, "High Employability and Low Meaningful Work." The findings of this study highlight the diversity of workers' experiences in the informal market and provide valuable insights for guiding interventions designed to cultivate decent work on the five types of workers without employment contracts.

Keywords: informal workers, decent work, job resources-demands, qualitative analysis, cluster analysis.

Resumo

O trabalho decente abrange emprego produtivo e de alta qualidade, em condições que priorizam liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. No entanto, a natureza do trabalho informal (sem contrato de trabalho ou de prestação de serviços) varia de país para país, sendo uma fonte vital de emprego para muitos. No Brasil, os trabalhadores informais representam 37% da força de trabalho ativa. O objetivo principal deste estudo é caracterizar as percepções de trabalho decente entre trabalhadores sem contrato de trabalho, mapeando os recursos, as demandas e os elementos socioestruturais que influenciam seu trabalho. Foi realizada uma análise qualitativa de conteúdo de 30 entrevistas com trabalhadores informais e autônomos. A análise foi conduzida em quatro rodadas, gerando 3.127 referências. A estrutura de codificação compreendeu quatro temas abrangentes, nove dimensões, 38 categorias e 79 subcategorias. Análises de cluster foram realizadas para identificar similaridades de codificação entre os participantes, utilizando o Coeficiente de Jaccard para avaliar as relações entre os dados. Os resultados revelaram cinco clusters distintos e interpretáveis: o primeiro cluster, "Autonomia Moderada para o Trabalho"; o segundo, "Fim da Carreira"; o terceiro, "Equilíbrio Trabalho-Família"; o quarto, "Contribuição Social do Trabalho"; e o quinto, "Alta Empregabilidade e Baixo Trabalho Significativo". Os resultados deste estudo destacam a diversidade das experiências dos trabalhadores no mercado informal e fornecem descobertas valiosas para orientar intervenções destinadas a promover o trabalho decente nos cinco tipos de trabalhadores sem contrato de trabalho.

Palavras-chave: trabalhadores informais, trabalho decente, recursos e demandas de trabalho, análise qualitativa, análise de clusters.

Workers without an employment contract: Decent work, resources and demands

The structural nature of contemporary workers without employment contracts challenges the employment relationship and the nature of work itself (Delgado, 2007). Changes in the labor market have generated economic opportunities but have also contributed to the increase in social inequalities (Pereira et al., 2019), personal insecurity (Ferraro et al., 2016), and higher costs for workers concerning their work activity (Ribeiro et al., 2016). These transformations lead to a decreased rate of formalized and secure job relationships, allowing flexible and unstructured contracts (Seubert et al., 2019).

Depending on the country, informal work (work without employment or service contracts) is an essential source of employment. Still, it should not occur at any cost or under any circumstances (Ribeiro et al., 2016). In a global scenario, the workers without employment contract rate in 2024 went to 35.4% in South American countries, according to the International Labor Organization (ILO, 2024). In 2023, Bolivia had the highest rate at 84.4%, and Uruguay had the lowest rate at 26.4%. It is essential to highlight that only four countries had a rate below 40%, one being Brazil, with 37% of informal workers among active workers (ILO, 2024). Within this reality, work without a contract is perceived as a rule and not an exception, and given this, there is a need to develop research in this scenario. This study focuses on the Brazilian reality.

The precarious work in Brazil manifests itself in several ways: social inequality, work intensification, labor and occupational health insecurity, loss of identity, and weakening of class organizations and labor rights (Ribeiro et al., 2016). Precarious work is characterized by uncertainty, unpredictability, and risks, which are assumed mainly by the worker (Rönblad et al., 2019). One of the forms of precarious work is temporary work in the formal sector and work activities in the informal sector, such as those working without a formal contract (Gunn et al., 2022). Thus, this type of work offers low legal security and deprives workers of their social rights (Seubert et al., 2019). Workers are found to accept

inappropriately low wages, less healthy working conditions, and even a total loss of labor rights (Ferraro et al., 2016). On the other hand, formal workers have an employment relationship that guarantees their labor rights under the Consolidation of Labor Laws (the *Consolidação das Leis do Trabalho – CLT*).

In Brazil, there was an increase in unstructured work without a formal contract, driven by changes in labor legislation that directly or indirectly influenced the levels of employability and unemployment (Delgado, 2007). According to the Brazilian Institute of Geography and Statistics - IBGE (IBGE, 2022), of the 98.7 million workers employed in 2022, 39.3 million were informal workers, representing 39.8% of the employed population. In 2023, this percentage fell slightly, according to data from ILO (37%) and IBGE (39.1%) (IBGE, 2024; ILO, 2024). This situation introduced new risks for workers (Seubert et al., 2019), mainly associated with bad working conditions. An increasingly deregulated and unprotected work scenario is observed, disguised under the mask of flexibility (Pineiro et al., 2018).

The ILO proposed that decent work aims to ensure decent working conditions and rights for workers (Pereira et al., 2019; Ribeiro et al., 2019). From a psychological perspective, decent work is understood as work that allows the professional to carry out a productive and rewarding activity, with opportunities for professional and personal development, where the worker is treated with respect and has freedom of expression, earns remuneration that allows living with autonomy and dignity, have social protection and security, that respects health conditions, and has adequate working time and workload (Ferraro et al., 2018). In this way, decent work is central to individual work experiences, a central human right for maintaining mental health and well-being (Blustein et al., 2016). Through remuneration for work, individuals have access to the means of providing a quality of life and achieving a decent standard of living for themselves and their families (Pereira et al., 2019). However, working in insecure conditions negatively affects workers' health, well-being, social life, and commitment (Seubert et al., 2021).

Due to the existence of different forms of occupational vulnerability, it is essential to carry out research that allows reflection on the perception of workers themselves about their ways of working (Ribeiro et al., 2016). Research has neglected the class of less privileged workers and factors in the individual context that can affect the workers' perception of their working conditions (Seubert et al., 2021). Systematic reviews show that efforts are needed to study more marginalized groups, which are often difficult to access and capture through research as they are at the base of the labor market pyramid (Nourafkan & Tanova, 2023; Rönblad et al., 2019), highlighting a need to expand and diversify samples. Precarious working conditions are not limited to less qualified workers but also affect qualified workers (Ferraro et al., 2018). It is essential to consider cultural and economic differences between countries, which can influence perceptions about decent work (Pereira et al., 2019) since the decent work dimensions can have different forms of expression depending on the culture the worker is inserted (Dos Santos, 2019; Dos Santos et al., 2023).

Finally, the importance of psychologists in designing and developing conditions that promote decent work is indicated, considering the relationship between the availability of work in decent conditions and workers' mental and physical health (Blustein et al., 2016). Research must continue to investigate workers' perceptions across different employment circumstances, with this article specifically focusing on those without an employment contract. Using qualitative, discovery-oriented methods is fundamental for understanding how individuals experience their work contexts (Blustein et al., 2016). Therefore, this research aims to characterize decent work perceptions among workers without employment contracts and to map the resources and demands they have at work and the structural-social aspects related to access work. The following sections provide an overview of the concepts utilized and a detailed description of the method. Finally, we will discuss the findings and suggest directions for future research in this area.

Literature review

Work context of workers without an employment contract

In recent decades, outsourcing and job insecurity have increased significantly and are being identified as one of the leading causes of precarious working conditions (Gunn et al., 2022). In Latin America, almost half of the workforce is made up of informal workers (Ribeiro et al., 2019). This type of contract establishes a commercial relationship that deprives workers of labor and social security rights (Leite, 2021).

The outsourcing model, characterized by corporate subcontracting, weakens union activity and compromises social support for the working class. It deprives workers of their rights by failing to respect the guarantees stipulated by labor legislation (Delgado, 2007). Outsourcing labor creates a dissociation between workers and companies, resulting in insufficient or even non-existent legal protection for these individuals (Delgado, 2007). This situation significantly undermines the viability of decent work for these workers.

In Brazil, instead of promoting modern companies focused on the quality of production processes, the new labor legislation has encouraged cost reduction that neglects the quality of services provided by intermediary and outsourced companies, thus contributing to the insecurities of work (Tozi et al., 2021), including the insecurity of working conditions for workers. This work management disseminates the notion of flexibility, resulting in multifunctional workers who accumulate several activities in a single professional, seeking to reduce costs at the expense of job offers (Delgado, 2007). As a result, the precariousness of work goes beyond the dichotomy between formality and informality, assuming more complex organizational forms (Tozi et al., 2021). This context, therefore, alters the resources and demands faced by workers.

In this scenario, workers without protective labor standards emerge, with limited access to benefits, fair pay, and adequate working hours (Leite, 2021). Workers without a formal employment contract, commonly called informal workers, are divided into a few categories. Informal workers are those who work without any formal contract, whether

employment or service contract. Self-employed workers, legal persons, and individual microentrepreneurs also carry out economic activities without a formal employment contract but may have service contracts. In this article, we will use the term informal workers to refer to both types of workers.

Decent Work

The concept of decent work was presented in 1999 by the International Labor Organization (ILO) to guide national and international public policies favoring social justice and the protection of human dignity. For the ILO, decent work integrates four specific objectives: promoting rights at work, employment, social protection, and social dialogue. Therefore, according to this organization, decent work encompasses productive and quality work in conditions of freedom, equity, security, and human dignity. It must be understood as a paradigm that guides strategies for its promotion.

Decent work is essential to sustainable development and fulfilling the 2030 Agenda (Gomes, 2023). This Agenda reaffirms the commitment of member countries to promoting economic, social, and environmental development. The eighth Goal highlights the importance of inclusive, sustainable economic growth, full and productive employment, and decent work for all. Assuming this commitment, Brazil joined the National Agenda in 2006 and ratified its commitment in 2015 as a signatory of the 2030 Agenda (Silva et al., 2021), thus recognizing decent work as a fundamental path to eradicating poverty and promoting economic prosperity.

The concept of decent work emerges from universal elements, considering the basic needs and conditions for decent work (Gomes, 2023). The first initiatives to measure decent work began in 2003 at the 17th International Conference of Labor Statisticians. In line with the four objectives of the ILO, decent work indicators relate to the legal vision with greater emphasis on descriptive and qualitative criteria (Magalhães et al., 2024). After a few years, some approaches emerged to understanding and measuring decent work.

The model proposed by Ferraro and collaborators (2016, 2018) was based on the workers' perspective. According to them, decent work includes the following dimensions: (1) Fundamental principles and values at work refers to values such as justice, dignity, participation, freedom, non-discrimination and trust, and are essential to guarantee good quality of interactions at work; (2) Working time and workload comprise the search for a healthy balance between the time dedicated to work and non-work life, as well as the appropriate work pace and effort; (3) Fulfilling and productive work reinforces the contribution of work to personal self-actualization and the worker contribution to society; (4) Meaningful remuneration for exercising citizenship means that the remuneration goes beyond the numbers, involving a fair compensation that allows workers (and their dependents) to have a role as independent citizen in society; (5) Social protection covers the expectation of security for workers and their dependents in possible unemployment, medical condition, and future retirement; (6) Opportunities comprises having work alternative choices, opportunities for professional development, improvement in remuneration and employability, which includes entrepreneurship; finally (7) Health and safety bring the worker's perception that the work environment has safe conditions against accidents and health risks (Dos Santos, 2019; Ferraro, 2023).

Workers without a formal employment contract or those with uncertain jobs result from a complex system involving cultural, economic, social, and personal issues (Pires et al., 2020). Considering that work is one of the main links between economic and social development and presupposes access to the means of survival for individuals (Blustein et al., 2016; ILO, 2015), research on decent work needs to consider different forms and conditions of work since it applies to all (8th Sustainable Development Goal). The promotion of decent work must include not only workers with regular, stable, and protected employment in the formal sector of the economy but also workers on the margins of the market, represented by unregulated, self-employed workers, outsourced or subcontracted workers, home workers and a wide range of activities and workers in the informal economy (ILO,

2015). Furthermore, from a structural-social perspective, work is a way to overcome poverty, inequalities, and social exclusion (Pires et al., 2020). Ensuring work that offers these benefits is essential to workers and society. This study focuses on workers without an employment contract, such as informal, self-employed, legal persons, and individual microentrepreneurs.

Decent Work and Job Demands-Resources

The Job Demands and Resources (JD-R) theory offers a comprehensive view of workers' well-being and performance determinants (Bakker et al., 2023) across different employment relationships since all work is associated with resources and demands. Understanding these factors' interactions is primordial to comprehend and grasp ways to access decent work. JD-R theory is widely used to analyze how working conditions affect employees' health, well-being, and performance (Demerouti & Bakker, 2022). The central assumption is that the organizational environment's physical, social, and psychological conditions and aspects influence workers' well-being, impacting their health, behavior, and performance (Bakker et al., 2023). According to this theory, job demands refer to physical, psychological, social, and organizational aspects that require worker effort and have associated physiological and psychological costs. Demands, potentially harmful characteristics, can become stressful in situations requiring significant effort, leading workers to become ill (Bakker & Demerouti, 2016). On the other hand, resources contribute to achieving work objectives and can be physical, psychological, social, or organizational (Bakker & Demerouti, 2016). Resources are positive characteristics that motivate workers, promoting greater engagement and dedication, which results in more favorable outcomes, such as increased motivation and performance.

The model suggests that balancing positive and negative work characteristics is crucial for workers' health and well-being (Bakker et al., 2014). Research indicates that precarious work negatively impacts well-being, social relationships, physical and mental

health, and organizational commitment (Duffy et al., 2019; Seubert et al., 2021). Workers in unstable, temporary, or poorly paid conditions often experience more negative health-related symptoms (Duffy et al., 2019). On the other hand, jobs that offer decent conditions are closely linked to higher levels of motivation, psychological capital, and quality of life at work (Pereira et al., 2019). Access to decent jobs meets the basic needs of workers and their families and generates positive impacts associated with work.

To better understand the psychological processes involved in the JD-R model, it is necessary to investigate how the subjective experience of the work influences the relationship between demands, resources, and organizational results (Bakker & Demerouti, 2016). Thus, it is essential to identify demands and resources, first because different combinations of these categories initiate different processes and second because it is inaccurate to consider that all negative aspects will be demands and all positive aspects will be resources (Demerouti & Bakker, 2022), especially given the diversity of perceptions about working conditions based on different types of contracts. Moreover, demands and resources interact complexly, being usually the same variable resource and demand simultaneously (Dos Santos & Pais, 2024). Therefore, this study contributes to integrating the JD-R theory into decent work, aiming to understand better the contextual, social, and economic aspects affecting informal workers.

Method

The present study used qualitative content analysis of data generated by interviewing workers without employment contracts. The NVivo software supported the analysis. The approach used was the deductive method in the first round, followed by the inductive approach in the second round. Therefore, the core categories that encompassed the theory were generated, and then data emerging categories were added to each overarching category.

Participants and Collection Procedure

We interviewed workers without employment contracts to investigate how they experience the conditions, contexts, and contents of their work. A total of 30 deep interviews were performed (16 female and 14 male). Regarding education, 18 participants had basic education (elementary and/or high school), and 12 had higher education (higher education and/or postgraduate studies). All participants were workers without an employment contract, 19 participants were informal workers (without an employment or service contract), and 11 were self-employed workers, legal persons, and/or individual microentrepreneurs (without employment contract but may have a service contract).

For recruitment, the snowball technique was applied in two ways. The first contact with potential participants was made via WhatsApp. The first researcher asked for support from her networks so they could send potential participants' contact details using advertisements on social media. After this first contact, participants were encouraged to refer new people to the research. Another way of contacting participants consisted of the researcher personally going to the city's urban centers to approach potential participants directly. The objectives of the research and the collection method were explained to all potential participants, and their interest in participating was verified. This study was submitted to and approved by the Research Ethics Committee of the University of Brasília, Brazil.

The interviews were carried out voluntarily and were conducted personally by the author on a date and time previously agreed upon with the participant in a local private setting. Initially, participants were informed about the research's objectives, risks, and benefits, and consent was requested through the Informed Consent Form. A semi-structured interview, lasting an average of 30 minutes, was conducted, recorded in audio, and stored in digital files for later transcription. Only the transcriptions were used as data for analysis, guaranteeing complete confidentiality of information that could identify the participants. The interview guide was divided into three blocks: (1) general work data covering profession, type of contract, and professional occupation; (2) data on work resources and demands, as

well as work contents, conditions, and contexts to the concept of decent work, and the structural-social aspects that influence choices and access to work; and (3) sociodemographic data.

Analysis procedure

All 30 interview transcripts were imported into the QSR NVivo 14 software for qualitative content analysis. The process was divided into four rounds. In the first round, nodes were created corresponding to the job description, the seven dimensions of decent work, resources, and work demands. After reading the interview transcriptions in the second round, all references were coded. The minimum length of text that can be understood without reading its context was considered a reference.

In the third round, similarities and differences were identified within each node, resulting in the creation of categories and subcategories emerging from the data. Two researchers analyzed the material, which led to merging or adding categories/subcategories. Differences were discussed among the authors until a consensus was reached.

In the fourth round, the relationships between the codes were analyzed. The data was explored through cluster analysis based on coding similarities (Jaccard Coefficient) and analysis of the corresponding coding matrix. Five main clusters form the basic structure of the subsequent qualitative analysis. Finally, a deeper analysis was carried out using Boolean conditions.

Data Analysis and Results

The analyses found 3,127 references in total. The coding system comprises four themes, nine dimensions, 38 categories, and 79 subcategories. The themes are job description, decent work dimensions, job demands and resources, and future work expectations for children. Next, we will detail the procedure for categorizing the participants' speeches.

1. Coding process

1.1 Job Description Nodes

The 553 references related to the current job description theme were coded into six categories and six subcategories for this node. The categories are activities and work routine, working conditions, location or area of activity, reasons for remaining in the profession, length of time in occupation, and professional trajectory. In general, all participants described their activities and work routines, which was a necessary reflection for the subsequent questions in the interview. In addition, participants reported how their professional career began and the reason for accessing the profession. The most frequently mentioned reasons for accessing the profession were the financial need, the opportunity to work, and the identification with the area.

1.2 Decent Work Nodes

The 2,113 references related to the theme of decent work were previously organized into seven dimensions (Ferraro, 2023), coded into 23 categories, and 41 subcategories for this node. In dimension 1, "Fundamental principles and values at work," 417 references are coded into five categories and 14 subcategories. The categories are dignity at work, interactional justice, freedom, participation, and discrimination. Dimension 2, "Working time and workload," obtained 227 references coded into three categories and four subcategories. The categories are workload, work-family balance, and time at work. In dimension 3, "Fulfilling and productive work," 199 references were coded into four categories and six subcategories. Motivation, recognition, satisfaction and achievement, and meaningful work are the categories. For dimension 4, "Meaningful remuneration for exercising citizenship," 240 references were coded into three categories and three subcategories. The categories are compensation, independence, and financial planning. In dimension 5, "Social protection," 287 references were coded into two categories and two subcategories. The categories are illness or unemployment and retirement and social security. Regarding dimension 6,

"Opportunities," 428 references were coded into three categories and six subcategories. The categories are career, employability, and professional progress. In the last dimension, 7, "Health and safety," 315 references were coded into three categories and six subcategories. The categories are the health condition, protection, and safety at work.

Participants were asked what elements of their work made it decent. The results show that participants generally perceive decent work as work with dignity, participation, and freedom at work. They also reported work-life balance, leisure, professional fulfillment, and social contribution from work. Participants mentioned financial independence, retirement, opportunity, employability, and professional growth but also reported concerns about possible unemployment and, consequently, concerns about financial income and risks to physical health at work.

1.3 Job Resource and Demands Nodes

The 382 references related to job demands and resources were previously organized into two dimensions (Bakker et al., 2023). For the dimension of job demand, 249 references were reported coded into four categories and 15 subcategories. The categories are professional and work, personal, contextual, and non-reporting of demands. For the dimension of job resources, 133 references were coded into three categories and 11 subcategories. The categories are personal, organizational, and others (customers, weather conditions, and home-to-work travel). In general, participants reported few demands and resources related to their current jobs. Regarding demands, the participants reported physical environment, personal appearance and characteristics, physical or emotional health, and the absence of clients. Regarding the resources, the participants reported equipment or work structure, professional attitude, and professional qualification.

1.4 Future Work Expectations for Children's Nodes

Participants were asked about their expectations regarding their children's or potential children's professional future. As this theme was not directly linked to the characteristics of their current work, it was necessary to create a new theme. This theme has 79 references coded into two categories and six subcategories. The categories are children's future profession and children's future work. In general, participants reported different perceptions about their children's professional future. Some participants mentioned the desire for their children to follow different occupations, while others reported the desire for their children to follow their own occupations. Regarding the professional future, the results indicate the desire for their children's future work to be fulfilling, to make a social contribution, and to have adequate working conditions.

2. Cross-classification Analysis

Cross-classification analyses were performed: 1) between higher and basic education, dimensions of decent work, and job demands-resources; and 2) informal workers (without any contract) and self-employed workers (with a service contract), dimensions of decent work, and job demands-resources. Only the results of the categories and subcategories that achieved consensus among all participants will be presented.

2.1 Cross-classification between education, decent work dimensions, and job demands-resources

In the cross-classification analysis between the dimensions of education and decent work, the basic-education group (18 participants) presented a positive view in the participation category for dimension 1, Fundamental principles and values at work. In the higher-education group (12 participants), in addition to the positive view for participation, they also reported a positive view for the subcategory respect for professionals and the profession (dignity at work category). Since these workers are not within a formal organizational context, recognizing the profession is important to remain attractive in the labor market (Ferraro, 2023).

For dimensions 2, Working time and workload, and 3, Fulfilling and productive work, none of the groups show common perceptions in any category. This result may corroborate the context that the unpredictability of this type of work without formal employment affects highly qualified and less qualified workers (Tozi et al., 2021). In dimension 4, Meaningful remuneration for exercising citizenship, the basic-education group had a positive view of the financial independence subcategory (independence category). The higher-education group had a neutral perception, with positive and negative reports for financial independence. Ferraro (2023) highlights that in the informal economy, there are differences in the perception of what would be "meaningful compensation" for workers within this category.

Regarding dimension 5, Social protection, the basic education group had a negative view regarding the impact of future illness or unemployment. The higher-education group had a neutral perception of the same category, with positive and negative reports revealing that temporarily unemployed would not be detrimental for some highly educated workers. For dimension 6, Opportunities, the basic-education group did not show common perceptions in any category, while the higher-education group reported positively in the employability category. This result may be related to the fact that highly educated workers would have more access to career planning and career development. Finally, in dimension 7, Health and safety, the basic-education and higher-education groups did not share the perception regarding any category. It reinforces that within the informal economy, research is needed to assess the work environment and ensure working conditions that are healthy and safe (Ferraro, 2023; Ribeiro et al., 2016).

Regarding demands, the basic-education group did not express the same concerns in any category. Concerning resources, the group had a total absence of the subcategories of professional qualification and the influence of weather conditions. The higher-education group presented similar results, not sharing the perception regarding any category for demands or resources. Regarding absences, the group had no demands for the

subcategories of leadership, use of protective equipment, and autonomy. The lack of resources was in the subcategories of physical health and personal values.

In summary, the basic education group (18 participants) presents a slight difference between the total number of presence (293 references) concerning the deficit (256 references) of decent work. The higher-education group (12 participants) presents a more significant difference between the presence (269 references) in relation to the deficit (192 references) of decent work. Considering that diversity influences aspects related to decent work (Dos Santos et al., 2023), these results indicate the need for future research to identify whether this pattern repeats itself over time.

2.2 Cross-classification between types of workers, decent work dimensions, and job demands-resources

In the cross-classification analysis between the employment relationship and the dimensions of decent work, in the informal group (without a contract, 19 participants), participants presented an optimistic view in the participation category for dimension 1, Fundamental principles and values at work. The self-employed group (with a service contract, 11 participants) also reported a positive view for participation and a positive view in the subcategory respect for professionals and the occupation (dignity at work category). A similar result was found in the higher-educated group, which may be linked to the fact that this recognition is vital for having job opportunities in the informal labor market.

In dimension 2, Working time and workload, the informal group did not show common perceptions in any category. The self-employed group presented a neutral perception, with positive and negative reports for the work-family balance category. This result demonstrates that these workers are influenced by time and workload management, while an imbalance can trigger work-related exhaustion (Ferraro, 2023). Regarding dimension 3, Fulfilling and productive work, neither group had shared views regarding any category. In dimension 4, Meaningful remuneration for the exercise of citizenship, the informal group presented a

neutral perception, with positive and negative reports for the financial independence subcategory. In contrast, the self-employed group reported a positive view. This result may be related to the differences in these workers' perceptions of social exchanges and justice in the informal economy (Ferraro, 2023).

Regarding dimension 5, Social protection, the informal and self-employed groups presented a negative view of the category impact of future illness or unemployment. This result corroborates the understanding that workers in the informal economy are deprived of formal contracts that guarantee social security mechanisms (Ferraro, 2023). For dimension 6, Opportunities, the informal group presented a positive view of the employability category. This result may be related to the adaptability of these workers in perceiving job opportunities. The self-employed group did not show common perceptions in any category. Finally, in dimension 7, Health and safety, the informal and self-employed groups did not show similar perceptions in any category.

The informal group had no shared perception of work demands and resources. Regarding resources, the subcategories of physical health and contact networks were absent. The self-employed group also did not show similar perceptions concerning the presence of work demands and resources but presented more absences. For demands, the absences were in the subcategories of leadership, use of protective equipment, and autonomy. For resources, the absences were in the subcategories of professional attitude, qualification, and ease of commuting from home to work.

In summary, the informal group (19 participants) presents a slight difference between the presence (315 references) and the deficit (284 references) of decent work. The self-employed group (11 participants) shows the highest difference between the presence (234 references) and the deficit (164 references) of decent work. Negative consequences mark the context of informality for workers without an employment contract (Ferraro, 2023; Tozi et al., 2021), but it is clear that the difference in the presence or deficit of decent work for

participants is low. This result draws attention and reinforces the need to understand decent work from the perspective of workers inserted in informal contexts.

3. Cluster Analysis

Cluster analyses based on coding similarity (Jaccard's coefficient) were carried out to identify the relationships between the data from the 30 participants. These analyses are represented as dendrograms. The coding matrix (codes per interview) was used to analyze the coding similarities of the contents of the corresponding references of each previously identified cluster. Since the cluster is defined for the presence and absence of references on each node, the following descriptions include both aspects.

Participants on the left side of the figure are grouped according to coding similarity when all nodes were entered into the analysis, identifying more proximal and distal participants. Five groups were identified and considered interpretable (Figure 4): 1. Cluster A (030, 009, 019, 012, and 039). 2. Cluster B (034, 024, 038 and 036). 3. Cluster C (014 and 010). 4. Cluster D (025, 003, 006, 005, 028, 016, 015, 022, 021, 029 and 027). 5. Cluster E (023, 013, 035, 032, 031, 037, 033 and 011).

Cluster A

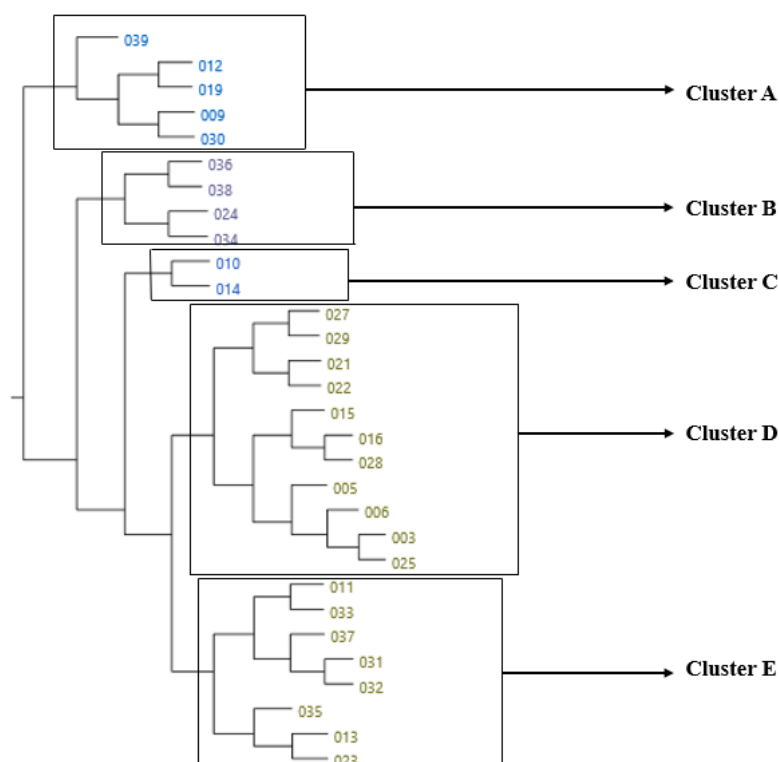
Cluster A consisted of five interviews (039, 012, 019, 009, and 030), three men and two women. The group contains two autonomous and three informal participants: two participants with higher education and three with basic education. We named Cluster A as Moderate Work Autonomy.

For decent work, in dimension 1, the category of dignity at work was represented by reports in the subcategory of respect for the professional or profession. However, participants reported positive (3 participants) and negative (2 participants) perceptions about this subcategory. In addition, there was an absence in the subcategory of honesty. This dimension was also represented by the participation category, with a more negative view of

autonomy (3 participants with a negative view and 2 with a positive view). For dimension 2, the group presented a negative view of the work-family balance category. The leisure activities (in the work-family balance category) and double-working (in the workload category) were absent. In dimension 3, the group showed an absence of being a professional reference in the recognition category. For dimension 4, the group presented a positive view of the independence category. For dimension 5, the group reports a negative view of the category of illness or unemployment while demonstrating a positive perception about having a retirement in the retirement and social security category. In dimension 6, the group reports a negative perception of job opportunities (in the employability category). Still, the group positively perceived the professional progress. For dimension 7, the group has no references to the protection at work category, specifically about the cost of protection.

Figure 4

Clusters by coding similarity



Looking at the demands and resources associated with the participants' work, the group reported the physical environment as a professional and work demand, with no reports of leadership demands or use of protective equipment. Regarding personal demands, there were reports of demands related to appearance and personal characteristics. Regarding work resources, no categories emerged. There was a total absence of demands regarding personal resources such as qualifications, physical health, and personal values.

In general, the participants' reports reflect a more negative perception regarding autonomy at work, especially concerning the participation category. This scenario is aggravated by the ambivalence surrounding dignity and the neutral perceptions in the subcategory of respect for professionals and the profession. Individuals working in informal work contexts appear to be more vulnerable to unhealthy environments (Pineiro et al., 2018), compromising their dignity (Tozi et al., 2021). The group's results show a negative view of the balance between work and family life, possible illnesses or unemployment impacts, and the lack of opportunities in the labor market. This reality reinforces the precarious working conditions and limited access to jobs with better conditions that these participants are part of (Ribeiro et al., 2016). On the other hand, the group presents an optimistic view regarding their perception of financial independence and professional growth. Another positive result is that the group has started making contributions for retirement. Since, in the Brazilian context, working conditions are increasingly fragile with the expansion of jobs with insufficient or non-existent social protection (Leite, 2021; Ribeiro et al., 2016), the costs and responsibilities of their retirement are left to the workers themselves, thus starting contributions for retirement is a better choice.

The reports on work demands and resources highlight the importance of physical space and workers' appearance and personal characteristics. This emphasis is especially pertinent when considering that the professions represented in the group — such as market attendants, manicurists, and street vendors — involve direct interactions with the public and

are often impacted by challenges associated with working in open environments. The theory of Job Demands and Resources (JD-R) suggests that demands and resources influence individual well-being, making interventions necessary to address the specific skills of workers, enabling them to manage aspects of their work better (Bakker et al., 2023).

Cluster B

Cluster B was composed of four interviewees (036, 038, 024, and 034), all men. The group contains two self-employed and two informal participants, two with higher education and two with basic education. We named Cluster B as End of Career.

For decent work, in dimension 1, the group presented a positive view of the categories of freedom and participation, reflected in the subcategories of freedom of expression at work and autonomy. In addition, there were no references for the subcategories of treatment at work and identification with the area (in the category of justice and dignity). For dimension 2, the group had no references for double work (in the workload category). In dimension 3, the group presented a positive view of professional fulfillment (in the satisfaction and fulfillment category). However, the group was absent in the motivation category. For dimension 4, the group presented a positive view of the independence category. In dimension 5, the group reports a negative view of the illness or unemployment category. For dimension 6, the group reports a positive perception of the employability and professional advancement categories. In dimension 7, there were no references for the protection costs subcategory (in the protection at work category).

For the demands and resources associated with the participants' work, the group reported only the presence of organizational resources such as equipment and work structure. Other resources or demands did not emerge.

Participants in this group say they are in the final stages of their careers, with some already preparing for retirement. Interestingly, this was the only group to present a

subcategory of professional fulfillment, encompassing professionals in areas such as sales, finance, and physical therapy. The professional fulfillment dimension is related to meeting personal objectives that align with goals, where the work obtained is achieved through the satisfaction of needs linked to autonomy, competence, and effectiveness (Dos Santos, 2019; Ferraro, 2023). As their careers advance, these individuals are already able to achieve this dimension, also expressing a positive view of freedom and autonomy in their professional activities. In addition, the group had a positive perception regarding employability. This suggests a link between the development of their careers and the importance of individual initiatives to stay up-to-date in their areas of activity (Ferraro, 2023). Although they expressed an optimistic view about financial independence, they were concerned about the possible impacts of eventual illness or unemployment. Despite the group's general perspective of emphasizing positive characteristics of work without a formal contract (Seubert et al., 2019), weaknesses concerning social protection are still perceived, highlighting the risk associated with loss of income in this type of work (Leite, 2021; Ribeiro et al., 2016). The group does not require specific work demands, focusing only on the importance of structure and equipment as one of the perceived resources, highlighting the importance of the physical environment for their professional activity. In light of the JD-R theory, which states that job demands and resources influence productivity and well-being (Bakker et al., 2023), this result is noteworthy and deserves further investigation in future research.

Cluster C

Cluster C comprised two interviews (010 and 014), all women. The group contains two informal participants with higher education. We named cluster C a Work-family Balance with the importance of leisure.

For decent work, in dimension 1, the group presented a positive view of dignity at work in the subcategory of respect for the professional and the profession. The group also

presented a positive view of the participation category. However, the group had a negative view of the category of freedom of expression. There was an absence in the subcategory of honesty and identification by the area of activity. For dimension 2, the group presented a positive view of the leisure activities subcategory (in the work-family balance category). There was the absence of double-working (in the workload category). In dimension 3, the group presented a positive view of the meaningful work category in the social contribution subcategory. There were no references for the motivation and recognition categories. For dimension 4, the group presented a positive view of the independence category. For dimension 5, the group reports a negative view of the category of illness or unemployment and retirement and social security category, reporting no plans to start retirement. For dimension 6, the group reports a positive view of the employability category. In dimension 7, the group presents references for the subcategory of work risks for physical health (in the safety at work category) and for the subcategory physical health protection mechanisms (in the protection at work category).

Regarding the demands and resources associated with the participants' work, the group reported physical and emotional health (personal demands) and lack of customers (contextual demands). There were no reports for the demands of leadership, use of protective equipment, appearance and personal characteristics, autonomy, interference with family routine, work climate, and distance between home and work. Regarding work resources, the group reports professional attitude and qualification (personal resources) and equipment and work structure (organizational resources). There were no references for the subcategories of physical health, personal values, lack of clients, and ease of commuting from home to work.

The group generally expresses a positive perspective on autonomy at work while revealing concerns about freedom of expression. In a scenario in which these workers without a contract should have total autonomy and freedom to carry out their work, the negative perception of freedom reveals the not-so-healthy aspects to which these workers

are subjected (Pinheiro et al., 2018; Ribeiro et al., 2016). This group appears to have the greatest balance between work and family, through which the participants' reports emphasize the importance of leisure activities and moments of rest in their professional routines. Having a balanced workload and being able to be equally involved with work and family can positively influence this individual to experience greater well-being (Dos Santos, 2019; Ferraro, 2023). Furthermore, the group highlighted the social contribution of their work. Notably, the group did not report concerns about retirement in the future, reporting that they do not plan to start collecting for retirement. On the other hand, they perceive that a possible absence from work due to illness or unemployment will harm themselves and their families. These findings revealed that these workers are associated with lower job security due to the lack of an employment relationship that brings insufficient or non-existent social protection (Ferraro, 2023; Leite, 2021; Ribeiro et al., 2016). Even so, the group maintains a positive view of their employability. The group was one of the only ones that reported the risks to physical health and the protection mechanisms for these risks as essential issues for decent work. The group acknowledged some work demands, specifically physical and emotional health and the lack of clients. This result is in line with the difficulties that this type of worker faces in the informal market (Pinheiro et al., 2018), especially associated with the professions of teaching gymnastics and clinical psychologist, where having a stable client base is crucial for financial stability. The group reported personal issues related to their professional attitudes and qualifications. Since the group was entirely composed of women, the pressure for qualifications to have good jobs may be more demanding, revealing that gender differences must be further explored in further research (Nourafkan & Tanova, 2023).

Cluster D

Cluster D1, consisting of eleven interviews (027, 029, 021, 022, 015, 016, 028, 005, 006, 003, and 025), formed by nine women and two men. The group contains eight informal and three autonomous workers, eight with basic education, and three with higher education. We named cluster D1, Social Contribution of Work.

For decent work, in dimension 1, the group presented a positive view of respect for professionals and the profession in the dignity at work category. The group also presented a positive view of the participation category. The group presented a neutral view of the freedom category, with positive and negative reports. For dimension 2, the group had no shared views regarding any category. In dimension 3, the group presented a positive view of the subcategory of social contribution (in the meaningful work category). There were no references for being a professional reference (in the recognition category). For dimension 4, the group presented a neutral view, with positive and negative reports, for the independence category. In dimension 5, the group reports a negative view of the illness or unemployment category. The group reports a positive view of the retirement and social security category. For dimension 6, the group reports a positive vision for the employability category. In dimension 7, the group had references about the mechanisms for protecting physical health (in the protection at work category). Still, there was no reference to mechanisms for protecting mental health (in the protection at work category).

As for the demands and resources associated with the participants' work, the group did not report the presence of any demands or resources. Regarding absences for demands, the group had absences related to leadership (professional and work demands), autonomy and interference from family routine (personal demands), distance between home and work, and lack of clients (contextual demands). For resources, the absences were in the subcategories of qualification and physical health (personal resources), contact network (organizational resources), weather conditions, and ease of commuting home-work (other resources).

The group generally had a positive perception of autonomy and dignity at work. However, perceptions about their freedom of expression were opposites within the group, revealing negative aspects for workers in the informal market (Pineiro et al., 2018). This group expresses a positive perspective on the social contribution of their work, emphasizing in their reports that their professional activities aim to benefit other people. This result may

be associated with integrating professional and organizational objectives and personal goals, generating a greater sense of integration and contribution (Dos Santos, 2019; Ferraro, 2023). There were positive and negative perceptions about financial independence for the dimension of significant remuneration for the exercise of citizenship. The professions reported by the participants (such as street vendors, psychologists, manicurists, maids, hairdressers, and masseuses) are directly linked to the flow of clients, which influences the financial income received for the effort invested in their work. Considering these workers are in the informal economy, even small interferences in the work environment can have significant financial impacts (Ferraro, 2023). Despite the variability in the perception of financial independence, the participants highlighted the desire to retire, seeking financial security for the future. This view may reflect the desire for protection against the constant weaknesses of social protection that the labor market faces (Leite, 2021; Ribeiro et al., 2016). Even in this challenging scenario, the group maintains a positive perception of their employability. The JD-R theory states that job resources and demands can influence workers' well-being (Bakker et al., 2023). However, the group did not present any job demands or resources. Future research should deepen this result, seeking to understand whether the lack of perception about job resources and demands is an individual issue or whether it is related to the social context characteristic of the informal economy.

Cluster E

Cluster E consisted of eight interviews (011, 033, 037, 031, 032, 035, 013, and 023) of five men and three women. The group contains four informal and four autonomous participants, five with basic education and three with higher education. We named the cluster E: High Employability and Low Meaningful Work.

For decent work, in dimension 1, the group presented a positive view of respect for professionals and the profession (in the dignity at work category). Regarding the participation category, the group had a positive perception of autonomy. For dimension 2,

the group presented a negative view of the work-family balance category. In dimension 3, the group did not present references for any category and had an absence of reference for the motivation category and satisfaction with work (in the satisfaction and achievement category). For dimension 4, the group presented a positive vision for the independence category. In dimension 5, the group reports a negative perception of possible illness or unemployment category. For dimension 6, the group reports a positive vision about the employability category. In dimension 7, the group has no references to the protection at work category, specifically about the mental health protection mechanisms.

For the demands and resources associated with the participants' work, the group did not report the presence of any demands or resources. Concerning the absences, the group did not mention references for the use of protective equipment (professional and work demands), appearance and personal characteristics, resilience, physical and emotional health (personal demands), and work climate (contextual demands). Concerning work resources, the absences were professional attitude, qualification, personal values (personal resources), weather conditions, and ease of commuting home-work (other resources).

The group generally presented a positive perception of autonomy and dignity at work. However, when it comes to the dimension "working time and workload, a negative evaluation was observed regarding the balance between work and family. Furthermore, the absence of a positive perception regarding the dimension "fulfilling and productive work" indicates a low sense of meaning at work, highlighting the precariousness faced by workers in the informal market, which includes inadequate working conditions and restricted access to meaningful jobs (Ferraro, 2023; Ribeiro et al., 2016). Although the group indicated a positive perception of financial independence, they also expressed negative concerns regarding the possible impacts of illness or unemployment. This reality highlights the unfavorable aspects of informal work (Pinheiro et al., 2018), especially due to the weakening of formal employment contracts (Leite, 2021; Ribeiro et al., 2016). Interestingly, the participants maintained an optimistic perspective about their employability, mentioning professions such as lifeguards,

entrepreneurs, gardeners, and traders. They reported the need to remain active, regardless of the type of work and its meaning. This result may indicate a quick and flexible ability to adapt to available opportunities, reinforcing the importance of entrepreneurship and professional self-management (Ferraro, 2023) required by the current labor market. Although individuals in informal work contexts may be more vulnerable to unhealthy environments (Pinheiro et al., 2018), the group did not report the presence of specific demands or resources related to their current work. Using the JD-R theory (Bakker et al., 2023) as a basis, future research should strive to identify which aspects informal market workers perceive as work-related demands or resources.

General Cluster Analysis

In analyzing the results from the clusters (see Table 2), we found that in dimension 1, all groups highlighted the importance of participation, focusing on work autonomy. However, only cluster A expressed positive and negative views about this category. Additionally, freedom of expression was discussed by three groups: cluster B viewed it positively, cluster C took a negative stance, and cluster D presented mixed opinions. It is important to emphasize that informal and self-employed workers often exercise greater freedom and autonomy in their roles, acting independently, which makes these findings even more significant.

In dimension 2, cluster C had a positive perception of work-life balance, contrasting with the negative views of clusters A and E. Dimension 3 revealed that clusters C and D viewed meaningful work positively. In contrast, cluster B found satisfaction and fulfillment to be favorable. It is worth noting that the clusters had a mostly positive perception regarding the category of independence in dimension 4; however, cluster D presented both positive and negative reports, while the other clusters were unanimous in their favorable assessments. This diversity of opinions is noteworthy, especially when we consider how

workers without a formal contract perceive their income since they often face a lack of stable income.

On the other hand, the results of dimension 5 showed that all clusters expressed a negative perception regarding the social security of their jobs, reporting that separations due to illness or unemployment would harm them and their families. This finding highlights the negative consequences of the vulnerable situation of informal and self-employed workers. Despite the lack of perception of social security, clusters C, D, and E had positive views regarding the category of employability in dimension 6. Only cluster B presented a negative view in this category. This result can be explained by the condition of the participants in cluster B, who are in the final stages of their careers, which may make it difficult for them to see themselves relocating to the job market. Finally, only clusters C and D reported some perception of risks and protections in the work environment concerning dimension 7.

As for job demands, only clusters A and C mentioned their presence, which included topics such as the physical work environment, appearance and personal characteristics, physical and emotional health, and the lack of clients. These reports reflect the challenges workers face considering the type of contractual relationship they have. Regarding job resources, only clusters B and C reported the availability of equipment and work structure, professional attitude, and qualifications, demonstrating a greater emphasis on personal rather than organizational resources.

Table 2

Decent work, and work demands and resources categories and subcategories: comparison between clusters

Category	Subcategory	Cluster A	Cluster B	Cluster C	Cluster D	Cluster E
Decent work - 1 Fundamental principles and values at work						
Dignity at work	Respect for professionals and the profession	P+/-		P+	P+	P+

Category	Subcategory	Cluster A	Cluster B	Cluster C	Cluster D	Cluster E
Decent work - 1 Fundamental principles and values at work						
Freedom	Freedom of expression		P+	P-	P+/-	
Participation	Autonomy at work	P+/-	P+	P+	P+	P+
Decent work - 2 Working time and workload						
Work-family balance	Leisure activities	A		P+		
	Work-family balance	P-				P-
Decent work - 3 Fulfilling and productive work						
Satisfaction and achievement	Professional achievement		P+			
	Satisfaction with work					A
Meaningful work	Social contribution			P+	P+	
Decent work - 4 Meaningful remuneration for exercising citizenship						
Independence	Financial independence	P+	P+	P+	P+/-	P+
Decent work - 5 Social protection						
Illness or unemployment	Illness or unemployment	P-	P-	P-	P-	P-
Decent work - 6 Opportunities						
Employability	Employability		P-	P+	P+	P+
Decent work - 7 Health and safety						
Protection at work	Physical health protection mechanisms			P	P	
Safety at work	Work risks for physical health			P		
Job Demands						
	Physical work environment	P				
Professional and work	Leadership	A	A	A	A	
	Use of protective equipment	A	A	A		A
Personal	Appearance and personal characteristics	P	A	A		A
	Physical and emotional health			P		A
Contextual	Lack of customers		A	P	A	
Job Resource						
	Professional attitude		A	P		A
Personal	Qualification	A	A	P	A	A
	Physical health	A	A	A	A	
	Personal values	A	A	A		A
Organizational	Equipment and work structure		P	P		

Category	Subcategory	Cluster A	Cluster B	Cluster C	Cluster D	Cluster E
Job Resource						
Others resources	Climate conditions	A	A		A	A
	Ease of commuting from home to work		A	A	A	A

Note. P = presence of references in all participants of the cluster; A = absence of references in all participants of the cluster; + = positive vision in the group; - = negative view in the group; +/- = neutral view in the group.

Conclusions and suggestions for future research

In this study, we interviewed 30 workers without an employment contract, including informal and self-employed workers with different levels of education. The objective was to characterize their perceptions about decent work, job demands and resources, and social aspects related to access to work. The study used a qualitative content analysis through NVivo software. The relationships between the codes were analyzed through cross-classification and cluster analysis.

This study identified five distinct clusters through a qualitative analysis of interview discussions focused on various job-related aspects. The first cluster, "Moderate Work Autonomy," comprised participants with more moderate and negative views on several key elements of decent work, including autonomy, work-family balance, and job opportunities. The second cluster, titled "End of Career," included participants in the later stages of their careers. These individuals demonstrated a sense of accomplishment and professional advancement but also exhibited a low perception of their employability. The third cluster, "Work-Family Balance," consisted of participants who emphasized the importance of leisure time. This group highlighted the value of socially contributing jobs while reporting a high perception of their employability. The fourth cluster, "Social Contribution of Work," was formed by participants who viewed their professions as highly meaningful and underscored the sense of social contribution inherent in their work. Lastly, the fifth cluster, labeled "High Employability and Low Work Meaning," included participants who perceived themselves as

highly employable and autonomous yet expressed low satisfaction with their work-family balance and the meaningfulness of their jobs.

Cluster analysis revealed two significant themes related to decent work across all groups. First, all participants acknowledged the adverse effects of sick leave and unemployment, which were widely perceived as profoundly negative. Second, a shared positive perception of financial independence emerged. This last result is particularly intriguing given that most participants do not earn a salary, and the difference in the perception of "meaningful compensation" deserves further investigation (Ferraro, 2023).

In the cross-classification, the basic- and higher-education groups showed similar autonomy (participation category) results, but the higher-education group reported positive experiences related to dignity at work. A similar result was found in the cross-classification analysis between informal and self-employed workers. Both groups reported autonomy, but the self-employed group reported dignity at work positively. Marginal access to healthier working conditions may have contributed to the decreased perception of dignity in the workplace for the basic-education and informal workers groups (Dos Santos et al., 2023; Ferraro, 2023), in contrast to the more favorable views held by the higher-education and self-employed groups.

Both higher-education and informal workers assessed their employability positively. However, many participants felt they could not "choose" their jobs (Ribeiro et al., 2016), highlighting their financial pressures to support themselves and their families in this decision-making process. Regarding social protection, the basic-educated and informal groups acknowledged that losing their jobs would harm them and their families (Leite, 2021). In contrast, the higher-education and self-employed groups presented a range of reactions; while some identified negative impacts, others stated that they would not be affected by losing their jobs.

From a macro-social perspective, it is clear that greater access to education, information, and technical training would be related to greater protection against the vulnerabilities associated with little or no social protection (Blustein et al., 2016; Seubert et al., 2021). Both groups seek decent working conditions. However, the informal group faces a more complex dynamic regarding the presence and absence of such conditions, while the self-employed deal with greater insecurity. Despite this context, all groups tend to perceive more positive features than deficits concerning decent work conditions. This phenomenon can be understood as a "post-decision" attitude, in which, after making their choices, individuals tend to see their situations in a more favorable light (Liang, 2016). Future analyses should investigate more deeply the factors that shape these different perceptions to improve working conditions and ensure a fairer and safer environment for all workers, regardless of their type of contract or employment relationship (Ferraro, 2023; Nourafkan & Tanova, 2023; Rönnblad et al., 2019).

When we analyzed the demands and resources associated with work as reported by participants, gaps predominate, as opposed to the presence of these aspects. In general, the demands mentioned include the physical environment, appearance and personal characteristics, physical and emotional health, and lack of clients. Regarding resources, participants mention the availability of equipment, work structure, professional posture, and qualifications. These data highlight the importance of individuals managing their careers, staying up to date, and being competitive in the job market (Ferraro, 2023). Future research should strive to identify other aspects related to work demands and resources of workers in the informal economy (Bakker et al., 2023; Ferraro, 2023).

The results show that workers in the informal market face a complex and dynamic context (Dos Santos et al., 2023), which impacts their perception of their activity's positive and negative aspects. Thus, their view of decent work, as well as of demands and resources related to professional activity, is influenced by this reality. Researchers in the field of Work and Organizational Psychology (WOP) can play a fundamental role in understanding these

complex contexts and promoting the essential values of decent work, aiming to guide policies and practices that make work environments healthier for the most vulnerable workers (Nourafkan & Tanova, 2023; Rönnblad et al., 2019).

Based on the findings presented, it is possible to state that work without a formal contract, whether an employment contract or a service contract, is a vital source of employment. However, this type of employment relationship is permeated by uncertainty, unpredictability, and risks, especially for workers with basic levels of education and those who work informally (Ribeiro et al., 2016; Rönnblad et al., 2019). Even so, the results point to positive aspects of informal work, such as the vision of financial independence, the meaning of work, and autonomy. There is no unanimous vision or unique challenges for developing decent work for this professional category. This poses a challenge for public policies that must create flexible policies that adapt to a very heterogeneous group's different demands or challenges. It is suggested that the integration of the principles of the International Labor Organization (ILO), the United Nations (UN) (ILO, 2015; Silva et al., 2021), the concept of decent work from a psychological perspective (Dos Santos, 2019; Ferraro, 2023) and the contemporary understanding of labor demands and resources (JD-R) (Bakker et al., 2023) can be fundamental tools in the formulation of public policies that aim to guarantee decent working conditions for workers from different contexts and views.

The research reported here has some limitations that should be considered. First, using a single source of information, which was limited to interviews, compromised the scope of the research. It is recommended that future studies adopt a multi-source methodology, integrating workers' perceptions with other indicators of their working conditions. This will allow for a deeper understanding of the complexity of informal work. There was no balanced distribution between the groups analyzed - informal and self-employed workers, as well as between those with higher and basic levels of education. Future research should ensure a more balanced sample, including other professions not covered in this study.

Understanding how workers perceive their work is essential for formulating interventions promoting equal conditions and opportunities and ensuring everyone can access decent and meaningful work. In this sense, future research must expand the sample of informal workers in its studies (Ferraro, 2023; Tozi et al., 2021), favoring a better understanding of the reality of these workers in the context of informal work. In addition, issues such as gender differences, level of qualification, education, and career length should be further explored in future research (Nourafkan & Tanova, 2023; Tozi et al., 2021).

Considering the influence of cultural diversity on aspects related to decent work (Dos Santos et al., 2023), longitudinal research must be carried out that follows informal workers over time. This will allow for the analysis of variations in perceptions of decent work and the factors influencing these changes, especially when considering the different moments in their career trajectories. Finally, future studies must focus on identifying which aspects are perceived as demands or resources (Bakker et al., 2023) by workers in the informal market.

References

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2023). Job Demands–Resources Theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7(MAR), 1–10.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>
- Delgado, M. G. (2007). *Capitalismo, trabalho e emprego: Entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução* (2ª tiragem). LTr.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2022). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 1–28.
<https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
- Dos Santos, N. R. (2019). Decent work expressing universal values and respecting cultural diversity: Propositions for intervention. *Psychologica*, 62(1), 233–250.
https://doi.org/10.14195/1647-8606_62-1_12

- Dos Santos, N. R., & Pais, L. (in press). Decent work, human needs, demands and resources. In R. Berger & C. A. Dalluege (Eds.), *Decent work-life-flow and organizational sustainability* (Diversity and Inclusion Research). Springer.
- Dos Santos, N. R., Pais, L., & Taveira, I. M. R. (2023). Universal values and local practices in the pursuit of decent work. In I. M. R. Taveira, N. R. Dos Santos, & L. Pais (Eds.), *Decent work worldwide: Universal values, diverse expressions* (pp. 13–16). CRV. <https://doi.org/10.24824/978652515852.5.13-16>
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Gensmer, N. P., Raque-Bogdan, T. L., Douglass, R. P., England, J. W., & Buyukgoze-Kavas, A. (2019). Linking decent work with physical and mental health: A psychology of working perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112(April), 384–395. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.002>
- Ferraro, T. (2023). The decent work: A work, organizational and personnel psychology approach. In I. M. R. Taveira, N. R. Dos Santos, & L. Pais (Eds.), *Decent work worldwide: Universal values, diverse expressions* (pp. 17–46). CRV. <https://doi.org/10.24824/978652515852.5.17-46>
- Ferraro, T., Pais, L., Santos, N. R. dos, & Moreira, J. M. (2018). The decent work questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243–265. <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>
- Ferraro, T., Santos, N. R. dos, Pais, L., & Mónico, L. (2016). Historical landmarks of decent work. *European Journal of Applied Business Management*, 2(1), 77–96.
- Gomes, P. M. (2023). *Trabalho decente: Investigando a teoria da psicologia do trabalho com guardadores de carros* [Master's thesis, Universidade Salgado de Oliveira].
- Gunn, V., Kreshpaj, B., Matilla-Santander, N., Vignola, E. F., Wegman, D. H., Hogstedt, C., Ahonen, E. Q., Bodin, T., Orellana, C., Baron, S., Muntaner, C., O'Campo, P., Albin,

M. & Håkansta, C. (2022). Initiatives addressing precarious employment and its effects on workers' health and well-being: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2232.

<https://doi.org/10.3390/ijerph19042232>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2022, agosto 31). *PNAD contínua: Taxa de desocupação é de 9,1% e taxa de subutilização é de 20,9% no trimestre encerrado em julho*. Estatísticas Sociais. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/34735-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-9-1-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-20-9-no-trimestre-encerrado-em-julho>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2024, maio 29). *Desemprego fica estável, com recordes de empregos com e sem carteira*. Estatísticas Sociais. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/40197-desemprego-fica-estavel-e-ocupacao-com-e-sem-carteira-batem-recordes>

International Labour Organization. (2024, julho 9). *ILOSTAT database*. <https://ilostat ilo.org/data/americas/>

Leite, M. de P. (2021). Terceirização no Brasil: O embate entre sindicatos e patronato. *Caderno CRH*, 34, 1–13. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.44951>

Liang, Y. (2016). Reading to make a decision or to reduce cognitive dissonance? The effect of selecting and reading online reviews from a post-decision context. *Computers in Human Behavior*, 64, 463-471. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.07.016>

Magalhães, A., Dos Santos, N. R., & Pais, L. (2024). Human resource management practices and decent work in UN Global Compact: A qualitative analysis of participants' reports. *Social Sciences*, 13(1), 56(1-17). <https://doi.org/10.3390/socsci13010056>

- Nourafkan, N. J., & Tanova, C. (2023). Employee perceptions of decent work: A systematic literature review of quantitative studies. *Current Psychology*, 42(34), 29772–29800. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04837-1>
- Organização Internacional do Trabalho. (2015). *Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: Uma estratégia de ação baseada no diálogo social* (L. Abramo, Ed.). Escritório da OIT no Brasil. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf
- Pereira, S., Dos Santos, N., & Pais, L. (2019). Empirical research on decent work: A literature review. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.16993/sjwop.53>
- Pinheiro, S. S. M., Souza, M. de P., & Guimarães, K. C. (2018). Uberização: A precarização do trabalho do capitalismo contemporâneo. *Revista Serviço Social Em Debate*, 1(2), 53–68. <https://revista.uemg.br/index.php/serv-soc-debate/article/view/3923>
- Pires, F. M., Ribeiro, M. A., & Andrade, A. L. de. (2020). Teoria da psicologia do trabalhar: Uma perspectiva inclusiva para orientação de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(2), 203–214. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n207>
- Ribeiro, Marcelo A., Silva, F. F., & Figueiredo, P. M. (2016). Discussing the notion of decent work: Senses of working for a group of brazilian workers without college education. *Frontiers in Psychology*, 7(February), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00207>
- Ribeiro, Marcelo Afonso, Teixeira, M. A. P., & Ambiel, R. A. M. (2019). Decent work in Brazil: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112(May), 229–240. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.006>

- Rönnblad, T., Grönholm, E., Jonsson, J., Koranyi, I., Orellana, C., Kreshpaj, B., Chen, L., Stockfelt, L., & Bodin, T. (2019). Precarious employment and mental health: A systematic review and meta-analysis of longitudinal studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(5), 429–443. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3797>
- Seubert, C., Hopfgartner, L., & Glaser, J. (2019). Beyond job insecurity - Concept, dimensions, and measurement of precarious employment. *Innsbruck Journal Psychologie Des Alltagshandelns / Psychology of Everyday Activity*, 12(2), 33–45. http://www.allgemeine-psychologie.info/wp/wp-content/uploads/2021/10/04_Seubert.pdf
- Seubert, C., Hopfgartner, L., & Glaser, J. (2021). Living wages, decent work, and need satisfaction: An integrated perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(6), 808–823. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1966094>
- Silva, J. F. da, Albuquerque Filho, A. R., & Alencar, R. V. de. (2021). Ocupações domésticas no Brasil: Uma análise a partir do conceito de trabalho decente. *Navus - Revista de Gestão e Tecnologia*, 11, 01–13. <https://doi.org/10.22279/navus.2021.v11.p01-13.1606>
- Tozi, F., Ribeiro Duarte, L., & Rocha Castanheira, G. (2021). Trabalho precário, espaço precário: As plataformas digitais de transporte e os circuitos da economia urbana no Brasil. *Ar@cne*, 25(252), 1–20. <https://doi.org/10.1344/ara2021.252.33968>

ESTUDO 3

Bem-estar no trabalho e sua relação com trabalho decente em trabalhadores informais

Well-being at work and its relationship with decent work among informal workers

Resumo

O crescimento do trabalho sem vínculo empregatício no Brasil levanta preocupações sobre a qualidade das condições laborais e seus impactos sobre o bem-estar. Embora o conceito de trabalho decente, proposto pela OIT, ofereça um referencial normativo para garantir direitos e dignidade, ainda há lacunas sobre como suas dimensões se relacionam com o bem-estar de trabalhadores em ocupações informais. O objetivo deste estudo foi identificar a influência do trabalho decente e do tratamento desigual sobre o bem-estar no trabalho. Uma amostra de 227 trabalhadores informais, autônomos, PJs e MEIs de todos os estados brasileiros ($M = 35,9$ anos; $DP = 10,4$) respondeu a um questionário. Os resultados das regressões lineares múltiplas hierárquicas revelaram que cinco fatores do trabalho decente — tempo e carga de trabalho adequados, trabalho realizante e produtivo, oportunidades, retribuição significativa para o exercício da cidadania e proteção social — predizem positivamente os afetos positivos ($R^2_{\text{ajustado}} = 0,54$) e a realização no trabalho ($R^2_{\text{ajustado}} = 0,67$), e negativamente os afetos negativos ($R^2_{\text{ajustado}} = 0,31$). Em contraste, o tratamento desigual mostrou associação negativa com afetos positivos e realização, e associação positiva com afetos negativos. Esses achados reforçam o papel das condições de trabalho na promoção do bem-estar e sustentam a necessidade de políticas públicas voltadas à promoção do trabalho decente e do tratamento justo para trabalhadores em situações laborais não-formais.

Palavras-chave: trabalho decente, bem-estar no trabalho, tratamento desigual, trabalhadores sem vínculo, setor informal.

Abstract

The growth of informal work in Brazil raises concerns about the quality of working conditions and their impact on well-being. Although the concept of decent work, proposed by the ILO, offers a normative framework to guarantee rights and dignity, there are still gaps in how its dimensions relate to the well-being of workers in informal occupations. The objective of this study was to identify the influence of decent work and unequal treatment on well-being at work. A sample of 227 informal workers, self-employed individuals, PJs, and MEIs from all Brazilian states ($M = 35.9$ years; $SD = 10.4$) responded to a questionnaire. The results of hierarchical multiple linear regressions revealed that five decent work factors—adequate time and workload, fulfilling and productive work, opportunities, meaningful reward for exercising citizenship, and social protection—positively predict positive affect (adjusted $R^2 = 0.54$) and job fulfillment (adjusted $R^2 = 0.67$), and negatively predict negative affect (adjusted $R^2 = 0.31$). In contrast, unequal treatment showed a negative association with positive affect and fulfillment, and a positive association with negative affect. These findings reinforce the role of working conditions in promoting well-being and support the need for public policies aimed at promoting decent work and fair treatment for workers in informal employment situations.

Keywords: decent work, well-being at work, unequal treatment, workers without employment contracts, informal sector.

Bem-estar no trabalho e sua relação com trabalho decente em trabalhadores informais

Na sociedade contemporânea, o trabalho desempenha um papel fundamental na vida dos indivíduos, constituindo um contexto significativo para o bem-estar (Ragadu & Rothmann, 2023). Embora o emprego formal ofereça maior segurança e proteção social, reportagens na mídia têm destacado as condições frequentemente precárias enfrentadas nesses postos. Uma matéria publicada no jornal *O Globo* ressalta que jornadas superiores a 12 horas diárias, com escalas de seis dias de trabalho por um de descanso, além de salários que não condizem com o esforço exigido, têm levado muitos trabalhadores a considerarem a informalidade como alternativa (Nalin & Barbi, 2025). Segundo essa reportagem, a informalidade permanece como a forma predominante de ocupação em diversas regiões do Brasil, cenário atribuído tanto à falta de oportunidades quanto à busca ativa por maior autonomia. Observa-se, portanto, uma dualidade de perspectivas: por um lado, há trabalhadores na informalidade que, sem acesso às oportunidades do setor formal, veem nela uma forma de garantir a renda de subsistência; e por outro, muitos optam pelo trabalho informal buscando maior controle sobre seus horários e ganhos (Nalin & Barbi, 2025). De qualquer modo, os trabalhadores que atuam no mercado informal — caracterizado pela ausência de regulação e de vínculos empregatícios — não dispõem das garantias trabalhistas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Favoreto, 2010).

Na América Latina, é difícil imaginar que a maioria da população esteja empregada em trabalhos legalmente protegidos (Spink, 2009). No Brasil, reestruturações nas leis trabalhistas têm impulsionado o aumento do número de terceirizados, informais e autônomos (Ribeiro et al., 2019). Segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2022), apesar da redução da taxa de desemprego para 9,1% (9,9 milhões de pessoas), houve crescimento do trabalho informal, que atingiu 39,8% (39,3 milhões) da população ocupada. Nesse cenário, torna-se necessário compreender como as

condições de trabalho impactam o bem-estar dos trabalhadores sem vínculo empregatício. Diante disso, este estudo tem como objetivo examinar a relação entre trabalho decente, o tratamento dispensado ao indivíduo e o bem-estar no trabalho, com foco em trabalhadores sem vínculo empregatício.

Compreender como as interações entre fatores sociais, econômicos e políticos influenciam o acesso ao mercado de trabalho (Pires et al., 2020) é fundamental para entender as mudanças nas dinâmicas laborais. Nesse contexto, a igualdade de tratamento e a não-discriminação são princípios essenciais para promover o trabalho decente (Chabrawi, 2023; Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2015), especialmente ao analisar as condições de grupos mais vulneráveis. Trabalhadores sem vínculo empregatício frequentemente enfrentam vulnerabilidades e formas precárias de tratamento nas relações de trabalho (Zagheto et al., no prelo), o que justifica a inclusão da variável *tratamento desigual* em nosso modelo.

Instituições internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), têm se dedicado a promover a segurança e a dignidade no trabalho contemporâneo (Ribeiro et al., 2016). O conceito de trabalho decente, proposto pela OIT, busca assegurar condições justas e direitos aos trabalhadores, fundamentando-se em quatro objetivos estratégicos: promoção de direitos no trabalho, empregabilidade, proteção social e diálogo social (OIT, 2015). Além disso, a disponibilidade de trabalho decente está relacionada à saúde física e mental (Duffy et al., 2019), destacando a importância de investigar como as condições sociais, econômicas e laborais impactam o bem-estar dos trabalhadores e o papel do trabalho decente nesse processo (Sonnentag et al., 2023).

O bem-estar é compreendido por duas abordagens principais: a hedônica e a eudaimônica. O bem-estar subjetivo (hedônico), refere-se à avaliação que as pessoas fazem de suas vidas, levando em consideração aspectos afetivos e cognitivos (Diener et al., 2002). Já o bem-estar psicológico (eudaimônico), enfoca a autorrealização, o crescimento

pessoal e o sentido atribuído à vida e ao trabalho (Keyes et al., 2002; Ryff, 1989). No contexto laboral, o bem-estar no trabalho (BET) resulta da integração dessas duas abordagens (War, 2007), sendo compreendido como a prevalência de afetos positivos sobre os negativos, aliada à percepção de realização pessoal proporcionada pelo trabalho (Paschoal & Tamayo, 2008; Paschoal et al., 2010).

Estudos empíricos indicam que o trabalho decente está positivamente associado à realização profissional (Kim et al., 2022; Olckers & Koekemoer, 2024) e ao bem-estar subjetivo, psicológico e no trabalho (Anlesinya et al., 2020; Kim et al., 2022; Wan & Cao, 2022; Zhang et al., 2024; Zheng et al., 2024). A literatura sobre bem-estar no trabalho aponta diversos preditores, tais como autonomia, suporte social, oportunidades de crescimento, reconhecimento, segurança física e psicológica, além da percepção de significado no trabalho (Sonnentag et al., 2023; Fisher, 2014). Esses mesmos fatores estão refletidos nas dimensões que compõem o conceito de trabalho decente, como formulado pela OIT, o que indica que o trabalho decente integra condições que promovem o bem-estar no trabalho. Como os trabalhadores frequentemente dedicam mais tempo ao trabalho do que a outras dimensões da vida, como convivência familiar e lazer, as experiências nesse ambiente impactam significativamente sua saúde mental e física (Duffy et al., 2019). Nesse contexto, o trabalho decente se configura como um elemento central para a promoção do bem-estar e da saúde mental (Blustein et al., 2016).

Investigar trabalho decente e bem-estar nesse grupo é fundamental tanto para aprimorar o modelo teórico quanto para orientar intervenções práticas. Trabalhadores com vínculos atípicos, como informais, autônomos, PJs e MEIs, apresentam características que os diferenciam dos trabalhadores formais, incluindo instabilidade contratual, ausência de proteção social, incerteza quanto à renda e limitação de direitos trabalhistas (Ribeiro et al., 2016; Çarkıt, 2024). Tais condições podem impactar diretamente o bem-estar subjetivo, psicológico e no trabalho, ao aumentar os estressores, como a carga de trabalho, a pressão de tempo, a ambiguidade de papéis, a falta de equilíbrio entre trabalho e vida familiar e a

insegurança (Sonnentag et al., 2023). Portanto, compreender como esses trabalhadores vivenciam suas experiências de trabalho é relevante para preencher lacunas teóricas e propor estratégias adequadas a contextos laborais mais vulneráveis e desprotegidos.

Apesar de representarem uma parcela significativa da força de trabalho brasileira, esses trabalhadores permanecem à margem das principais formulações teóricas sobre bem-estar no trabalho, que ainda priorizam trabalhadores formais do setor público e privado (Paschoal et al., 2013; Sonnentag et al., 2023). Diante da diversidade de realidades laborais, torna-se importante realizar pesquisas que explorem a percepção dos trabalhadores sobre suas condições e relações de trabalho (Çarkıt, 2024; Ferraro et al., 2023; Ribeiro et al., 2016; Wen et al., 2024; Zhang et al., 2024) e investiguem a variabilidade do bem-estar nesses contextos (Sonnentag et al., 2023). A baixa variabilidade da amostra também é apontada na literatura como uma limitação (Kim et al., 2023; Rossier & Ouedraogo, 2021). Do ponto de vista prático, compreender a relação entre as condições de trabalho e o bem-estar dos trabalhadores sem vínculo empregatício possibilita a formulação de políticas públicas voltadas à proteção social e à melhoria das condições de vida.

Referencial Teórico

Bem-estar no trabalho

A Psicologia Positiva promove uma mudança de foco para pesquisas, ao alterar o interesse em temas como adoecimento e sofrimento para o estudo dos estados e experiências que possam promover uma vida mais plena e saudável (Diener et al., 2002). No campo das Organizações e Trabalho, um dos fenômenos estudados pela Psicologia Positiva é o bem-estar (Ferreira et al., 2021). De maneira geral, o bem-estar é compreendido a partir de duas grandes perspectivas teóricas: a hedônica e a eudaimônica.

A perspectiva hedônica, também conhecida como bem-estar subjetivo (BES), concentra-se na avaliação que os indivíduos fazem de suas vidas, considerando aspectos

emocionais e cognitivos. Essa abordagem refere-se à frequência de afetos positivos, à baixa incidência de afetos negativos e a elevados níveis de satisfação com a vida (Diener et al., 2002; Veiga & Neto, 2023). No contexto do trabalho, essa perspectiva se manifesta na satisfação com o trabalho e nas emoções (positivas ou negativas) experimentadas durante a realização das atividades. Modelos como o de Bakker e Oerlemans (2011) indicam que o bem-estar hedônico no trabalho resulta da combinação de prazer e ativação, refletindo estados como engajamento e satisfação no trabalho.

Por outro lado, a perspectiva eudaimônica, conhecida como bem-estar psicológico (BEP), relaciona-se à autorrealização, ao crescimento pessoal, ao desenvolvimento de competências e à construção de um senso de propósito e significado na vida e no trabalho (Keyes et al., 2002; Ryff, 1989). Nesse sentido, o bem-estar envolve viver de acordo com valores pessoais, enfrentar desafios e desenvolver potencialidades (Ryan & Deci, 2001; Veiga & Neto, 2023). No ambiente laboral, essa concepção se manifesta por meio de experiências como o significado do trabalho, a motivação intrínseca, o flow (estado de imersão total na atividade) e a vocação (Fisher, 2014).

Recentemente, pesquisadores têm destacado a importância de integrar essas duas perspectivas, ampliando o bem-estar para áreas como o trabalho. No contexto laboral, a definição de bem-estar no trabalho (BET) varia entre diferentes autores. Muitos não adotam uma única definição, abordando-o por meio de construtos relacionados, como saúde, estresse, satisfação, envolvimento e comprometimento (Paschoal et al., 2013). Diversos instrumentos de medição também utilizam esses construtos como indicadores do bem-estar no trabalho (Andrade et al., 2024; Kim et al., 2023). Essa variedade resulta numa dificuldade de estabelecer uma distinção clara entre BET e outros fatores correlatos, o que amplia as suas interseções e sobreposições (Paschoal & Tamayo, 2008).

Buscando oferecer uma compreensão mais clara sobre o bem-estar no trabalho, autores como Warr (2007) propuseram a integração das perspectivas hedônica e

eudaimônica, reconhecendo que o BET envolve tanto experiências prazerosas quanto o desenvolvimento pessoal e o sentido atribuído às atividades laborais. Dessa forma, modelos como o de Fisher (2014) sugerem que o bem-estar no trabalho compreende três dimensões: o bem-estar subjetivo (hedônico), o bem-estar psicológico (eudaimônico) e o bem-estar social, relacionado ao sentimento de pertencimento, aceitação e contribuição às comunidades de trabalho. No contexto brasileiro, o modelo de Paschoal e Tamayo (2008) reforça essa visão integradora, ao definir o bem-estar no trabalho como um estado em que afetos positivos prevalecem sobre os negativos, aliado à percepção de desenvolvimento e realização pessoal proporcionados pelo trabalho. Assim, sentir-se bem no trabalho envolve tanto a satisfação e emoções positivas quanto a sensação de contribuir para metas de vida e crescimento pessoal. Essa é a perspectiva de bem-estar no trabalho adotada neste estudo.

De acordo com a revisão de Sonnentag et al. (2023), o bem-estar no trabalho varia de acordo com os eventos vivenciados pelos trabalhadores. Considerando que grande parte da vida adulta é passada no ambiente de trabalho, é razoável afirmar que o trabalho contribui positivamente para o bem-estar (Anlesinya et al., 2020). Dessa forma, um trabalho estimulante e com condições adequadas é fundamental para promovê-lo (Anlesinya et al., 2020; Wan & Duffy, 2022). A literatura tem destacado fatores contextuais como preditores do bem-estar, e estudos indicam uma relação positiva entre trabalho decente e níveis de bem-estar (Kim et al., 2022; Rossier & Ouedraogo, 2021; Su & Chan, 2023).

Trabalho decente

Fundada em 1999, como parte do Tratado de Versalhes, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) busca estabelecer normas internacionais para a política trabalhista (Pereira et al., 2019). O conceito de trabalho decente, promovido pela OIT, fundamenta-se em quatro objetivos estratégicos: promoção de direitos no trabalho, empregabilidade, proteção social e diálogo social (OIT, 2015). Essa formulação, orientada

por uma lógica normativa e macroestrutural, utiliza indicadores estatísticos, econômicos e legais para estabelecer padrões mínimos a serem assegurados à população trabalhadora. Tal proposta fornece um marco normativo importante ao estabelecer parâmetros mínimos para a dignidade no trabalho. No entanto, sua abordagem predominantemente macroestrutural nem sempre captura as vivências subjetivas e contextuais dos trabalhadores, especialmente daqueles em ocupações precárias ou não regulamentadas.

Para aproximar o conceito da realidade dos trabalhadores, pesquisadores da psicologia têm buscado traduzi-lo em dimensões individuais. Assim, diferentes perspectivas oferecem abordagens complementares, mas também apresentam limitações teóricas. A Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT) é uma dessas perspectivas que apresenta uma alternativa para compreender a vida profissional, com foco na promoção do trabalho decente como objetivo central no desenvolvimento de carreira (Duffy et al., 2016, 2017). A teoria articula condições individuais, contextuais e sociais na compreensão do trabalhar, do acesso ao trabalho e das carreiras. Apesar de apresentar avanços importantes ao reconhecer a centralidade do trabalho e os impactos das desigualdades socioeconômicas, sua aplicabilidade se mostra mais favorável à análise de contextos formais e de desenvolvimento de carreira.

Outra abordagem é o modelo de Ferraro et al. (2018), apoiado na Perspectiva da Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos, que propõe uma ampliação crítica do conceito. Esse modelo defende que o trabalho decente deve ser definido a partir da perspectiva dos próprios trabalhadores e dos valores que atribuem ao trabalho. Diferentemente da TPT, o foco está na análise das condições psicossociais do trabalho em si, no qual o trabalho decente está ligado à noção de trabalho significativo, orientado por princípios éticos e à proteção dos direitos humanos. São considerados sete indicadores: (1) princípios e valores fundamentais no trabalho; (2) tempo e carga de trabalho adequados; (3) trabalho realizante e produtivo; (4) remuneração significativa para o exercício da cidadania; (5) proteção social; (6) oportunidades; e (7) saúde e segurança.

Essa formulação aproxima-se dos princípios da TPT ao também se embasar no conceito proposto pela OIT, mas expande a compreensão do trabalho decente ao integrar mais elementos substantivos que representam as dimensões estruturais do trabalho decente (International Labour Organization [ILO], 2013).

A comparação entre essas três perspectivas revela tanto complementaridades quanto limitações. Enquanto a OIT fornece diretrizes fundamentais no campo da política trabalhista, as abordagens psicológicas oferecem ferramentas teóricas e metodológicas mais sensíveis às vivências concretas dos trabalhadores. Nesse sentido, esta pesquisa adota uma abordagem integradora, entendida como a articulação entre o marco normativo da OIT e as contribuições das abordagens psicológicas, com o objetivo de construir uma compreensão mais abrangente das complexidades do trabalho contemporâneo. Essa integração é especialmente relevante para analisar as condições laborais de trabalhadores sem vínculo empregatício, cujas experiências desafiam os modelos tradicionais de emprego.

Observa-se que a dificuldade de acesso ao trabalho decente tem aumentado para os trabalhadores (Nourafkan & Tanova, 2023). As mudanças no mercado de trabalho resultaram na expansão de empregos temporários, muitas vezes inseguros e em tempo parcial, conhecidos como trabalhos precários (Duffy et al., 2016). A remuneração proveniente do trabalho é fundamental para garantir a qualidade de vida e um padrão digno para os indivíduos e suas famílias (Pereira et al., 2019). Assim, o maior acesso a empregos decentes, com renda suficiente, tende a elevar o bem-estar. Embora os recursos financeiros não garantam felicidade, sua ausência prejudica gravemente a sensação de bem-estar (Duffy et al., 2016).

A revisão de Sonnentag et al. (2023) identificou que determinados recursos de trabalho — como autonomia, feedback, suporte social, características da tarefa e oportunidades de desenvolvimento — estão consistentemente associados a níveis mais

elevados de bem-estar subjetivo e psicológico. Esses fatores apresentam forte correspondência com dimensões do trabalho decente, especialmente aquelas ligadas a princípios fundamentais, como liberdade de expressão, autonomia, dignidade, trabalho significativo, produtividade e garantias de oportunidade e proteção. Em contrapartida, demandas excessivas — como sobrecarga, pressão de tempo, conflitos interpessoais e ambiguidade de papéis — impactam negativamente o bem-estar (Sonnentag et al., 2023) e se relacionam com as dimensões de trabalho decente, tais como tempo de trabalho adequado, proteção à saúde e segurança no ambiente laboral, e retribuição para uma vida digna. Assim, compreender como esses fatores operam nas experiências concretas de trabalho permite analisar em que medida o trabalho ofertado pode ser considerado decente, ou não, do ponto de vista das vivências dos trabalhadores e de seus efeitos sobre o bem-estar.

Nesse mesmo sentido, a metanálise conduzida por Su e Chan (2023) confirmou empiricamente a relevância dessa relação ao demonstrar que o trabalho decente apresenta um efeito moderado ($r = 0,48$) na predição do bem-estar. Neste estudo, o bem-estar é concebido como um construto amplo, que engloba o bem-estar positivo (engajamento, satisfação com a vida e com o trabalho, felicidade, trabalho significativo), o bem-estar negativo (burnout, fadiga, rotatividade, estresse) e a satisfação das necessidades básicas (sobrevivência, conexão social, autodeterminação). Esse efeito é teorizado principalmente pela Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT), segundo a qual o trabalho decente atua como mediador entre contextos socioeconômicos de trabalho e indicadores de bem-estar, por meio da satisfação de três necessidades humanas fundamentais: sobrevivência, conexão social e autodeterminação (Duffy et al., 2016). A metanálise revisou estudos que abordam o trabalho decente de forma individual, utilizando instrumentos como a *Decent Work Scale* (Duffy et al., 2017) e o *Decent Work Questionnaire* (Ferraro et al., 2018). No entanto, apesar dos avanços, a maioria dos estudos ainda trata o trabalho decente como uma variável global, sem explorar as contribuições específicas de cada uma de suas dimensões para os

diferentes aspectos do bem-estar, representando uma lacuna importante a ser enfrentada por investigações futuras.

Estudos empíricos indicam que o trabalho decente está positivamente relacionado a várias dimensões do bem-estar. Especificamente, há relações significativas com o bem-estar subjetivo (hedônico), como satisfação com a vida e afeto positivo (Anlesinya et al., 2020; Ferraro & Mudric, 2023; Kim et al., 2022; Zhang et al., 2024), além de uma associação positiva com o bem-estar psicológico (eudaimônico) (Ragadu & Rothmann, 2023; Wan & Cao, 2022). Zheng et al. (2024). Também identificaram uma predição positiva do trabalho decente para o bem-estar ocupacional de enfermeiros. É importante ressaltar que a amostra utilizada nessas pesquisas era majoritariamente de trabalhadores formais.

Percebe-se que o trabalho decente pode melhorar o bem-estar subjetivo ao garantir uma renda adequada, fornecendo recursos que capacitam os indivíduos a satisfazerem às suas necessidades financeiras (Anlesinya et al., 2020). Essa segurança financeira é essencial para o bem-estar no trabalho, assim como trabalhar em ambientes seguros, confortáveis e propícios, que também promovem uma maior percepção de bem-estar (Zheng et al., 2024). No entanto, trabalhadores vulneráveis, como os temporários e contratados, enfrentam maior insegurança no emprego, o que pode afetar negativamente seu bem-estar no trabalho (Anlesinya et al., 2020; Kim et al., 2022; Rossier & Ouedraogo, 2021). Com base nessa discussão, levanta-se a hipótese de que:

Hipótese 1: A percepção de trabalho decente está positivamente associada ao afeto positivo no trabalho.

Hipótese 2: A percepção de trabalho decente está negativamente associada ao afeto negativo no trabalho.

Hipótese 3: A percepção de trabalho decente está positivamente associada à realização no trabalho.

A promoção da igualdade de tratamento é um princípio fundamental do trabalho decente, conforme estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2015). Esse princípio refere-se à garantia de que trabalhadores sejam tratados de maneira justa e equitativa, independentemente de características como sexo, idade, raça, origem social ou outras condições pessoais (Chabrawi, 2023). A violação desse princípio, por meio de práticas discriminatórias explícitas ou sutis, pode afetar não apenas as oportunidades profissionais, mas também o modo como os indivíduos são tratados cotidianamente nas organizações, influenciando diretamente o seu bem-estar (Chabrawi, 2023).

Nesse sentido, o assédio moral configura-se como uma manifestação extrema de tratamento desigual, criando um ambiente marcado por humilhação, exclusão e perda de dignidade (Bucchianeri et al., 2014; Jacoby & Monteiro, 2016). Essa lógica de tratamento discriminatório tende a se intensificar em contextos de alta competitividade e valorização do lucro, nos quais práticas hostis e pressões excessivas se tornam normalizadas, impactando negativamente o bem-estar dos trabalhadores (Hoobler et al., 2010; Ongaratto, 2014). Esses efeitos podem ser mais acentuados para trabalhadores sem vínculo formal, pois desigualdades estruturais reduzem o acesso a trabalhos decentes e há mais vulnerabilidade diante de tratamentos desiguais (OIT, 2015; Duffy et al., 2016, 2019; Kim et al., 2022).

Estudos iniciais têm evidenciado que a percepção de tratamento desigual afeta significativamente esses trabalhadores, reforçando a necessidade de aprofundar o entendimento sobre seu impacto no bem-estar (Zagheto et al., no prelo). Embora a escala de trabalho decente inclua, entre seus fatores, a dimensão “princípios e valores fundamentais no trabalho” — que abrange aspectos como justiça, participação, liberdade, confiança, dignidade e não discriminação (Dos Santos, 2019) —, essa dimensão representa uma medida mais ampla e agregada. Para captar com maior precisão os efeitos subjetivos associados às experiências cotidianas de desigualdade de tratamento, optou-se pela utilização de uma medida específica dessa variável.

Dessa forma, busca-se explorar em profundidade o papel do tratamento desigual como variável explicativa independente do bem-estar no trabalho, o que se justifica tanto pelos achados empíricos prévios quanto pela necessidade de contribuir para o refinamento das métricas de avaliação do trabalho decente. Com base nessa discussão, formula-se a seguinte hipótese:

Hipótese 4: O tratamento desigual está negativamente associado ao afeto positivo no trabalho.

Hipótese 5: O tratamento desigual está positivamente associado ao afeto negativo no trabalho.

Hipótese 6: O tratamento desigual está negativamente associado à realização no trabalho.

Método

Participantes

A pesquisa contou com 227 participantes de todos os estados brasileiros, incluindo 26 estados e o Distrito Federal, com no mínimo seis participantes por estado. Desses, 49,8% eram do sexo masculino, 49,3% do feminino e 0,8% se identificaram como não binários. A média de idade foi de 35,9 anos ($DP = 10,4$), e 48,9% eram casados. Quanto à escolaridade, 33,9% tinham ensino superior completo, 29,1% ensino médio completo, 12,3% especialização e 11% ensino superior incompleto.

No que se refere ao vínculo de trabalho, 61,6% (140 participantes) eram autônomos, com ou sem contrato; 24,7% (56 participantes) eram microempreendedores ou pessoas jurídicas; e 13,3% (30 participantes) eram trabalhadores informais. Além disso, 65,6% (149 participantes) trabalhavam em ou para empresas, enquanto 34,4% (78 participantes) atuavam em outros locais.

Em relação à renda mensal, considerando o salário mínimo de R\$ 1.412,00 e a convivência com outros moradores, 40,1% (91 participantes) tinham renda entre 1 e 3 salários mínimos; 39,6% (90 participantes), entre 4 e 6 salários mínimos; e 20,3% (46 participantes), acima de 7 salários mínimos. Quanto à complementação de renda, 62,1% (141 participantes) não possuíam outro trabalho, enquanto 37,9% (86 participantes) tinham um segundo trabalho.

Por fim, ao avaliar suas chances de recolocação no mercado de trabalho numa escala de 0 a 100, apenas 7,9% (18 participantes) perceberam-se com "nenhuma chance" (0%-20%); 12,3% (28 participantes), com "um pouco" (21%-40%); 38,7% (88 participantes), com "moderado" (41%-60%); 24,6% (65 participantes), com "bastante" (61%-80%); e 15,8% (36 participantes), com "extrema chance" (81%-100%).

Procedimento de Coleta de Dados

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário online, utilizando duas abordagens distintas. A primeira empregou a plataforma *Microsoft Forms* e a técnica de bola de neve para recrutar participantes. A segunda consistiu na disponibilização do link do questionário no Painel Tap, uma empresa brasileira de pesquisa. No início do questionário, os participantes receberam uma breve descrição dos objetivos da pesquisa, incluindo a explicação do caráter anônimo dos dados, bem como um espaço para o consentimento mediante aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Para avançar, era necessário que os respondentes estivessem atualmente empregados em trabalhos não formais. Cada estado brasileiro deveria ter, no mínimo, seis respondentes do primeiro nível.

A pesquisa adotou um método transversal, com amostragem de conveniência em estágio único. Para reduzir a variabilidade do método comum (CMV), diversas técnicas foram empregadas na elaboração e administração do instrumento, tais como: (a) garantir o anonimato do participante; (b) diminuir a apreensão do participante ao esclarecer que não

havia respostas certas ou erradas; e (c) elaborar um questionário claro, simples, evitando sintaxe complexa e perguntas duplas (Podsakoff et al., 2003).

Instrumentos

Escala de Bem-estar no Trabalho (Paschoal & Tamayo, 2008). Os itens são respondidos em duas partes: na primeira, a escala *Likert* varia de 1 (*nem um pouco*) a 5 (*extremamente*), e os respondentes avaliam seus sentimentos em relação ao trabalho (ex. “contente”; ex. “disposto”; ex. “frustrado”; ex. “ansioso”). Na segunda, a escala *Likert* varia de 1 (*discordo totalmente*) a 5 (*concordo totalmente*), e os respondentes avaliam o alcance de metas e recompensas, e o quanto estão realizados com o trabalho (ex. “Realizo atividades que expressam minhas capacidades.”; ex. “Avanço nas metas que estabeleci para minha vida”). A escala ficou composta por 30 itens em uma estrutura com três fatores e cargas fatorais entre 0,57 e 0,88. Os índices de ajuste do instrumento foram adequados ($\chi^2 = 535,30$, $gl = 402$, $p < 0,001$; $\chi^2/gl = 1,33$; CFI = 0,99; TLI = 0,99; RMSEA = 0,04), embora o qui-quadrado tenha sido significativo. O fator 1 (afetos positivos) ficou composto por 9 itens e $\alpha = 0,91$; o fator 2 (afetos negativos), com 12 itens e $\alpha = 0,94$; por fim, o fator 3 (realização profissional), por 9 itens e $\alpha = 0,93$.

Escala de Trabalho Decente (Ferraro et al., 2018). Os itens (ex. “O que recebo pelo meu trabalho permite-me prover o bem-estar daqueles que dependem de mim”; ex. “Meu trabalho/emprego me permite ter tempo para minha família/vida pessoal”; ex. “Atualmente, acho que existem oportunidades de trabalho/emprego para uma pessoa como eu”.) são respondidos em uma escala *Likert* que varia de 1 (*não concordo*) a 5 (*concordo plenamente*), e os respondentes avaliam o seu trabalho e o contexto profissional em que é realizado. A análise indicou a retenção de 31 itens em uma estrutura com sete fatores, apresentando cargas fatorais entre 0,69 e 0,90. Os índices de ajustes do instrumento foram adequados ($\chi^2 = 970$, $gl = 427$, $p < 0,001$; $\chi^2/gl = 2,27$; CFI = 0,99; TLI = 0,99; RMSEA = 0,07), embora o qui-quadrado tenha sido significativo. O fator 1 (princípios e valores

fundamentais no trabalho) ficou composto por 6 itens e $\alpha = 0,89$; o fator 2 (tempo e carga de trabalho adequados), por 4 itens e $\alpha = 0,86$; o fator 3 (trabalho realizante e produtivo), por 5 itens e $\alpha = 0,85$; o fator 4 (retribuição significativa para o exercício da cidadania), por 4 itens e $\alpha = 0,90$; o fator 5 (proteção social), por 4 itens e $\alpha = 0,90$; o fator 6 (oportunidades), por 4 itens e $\alpha = 0,79$; e por fim, o fator 7 (saúde e segurança), por 4 itens e $\alpha = 0,85$.

Escala de Tratamento (Chabrawi, 2023). Os itens (ex. “Sou agredido(a) com palavras”; ex. “Sinto-me excluído(a) no meu ambiente de trabalho”; ex. “Sinto que preciso mudar minha aparência para continuar no trabalho”.) são respondidos em uma escala Likert, variando de 1 (*discordo totalmente*) a 5 (*concordo totalmente*), e os respondentes deveriam identificar se ocorre discriminação ou tratamento igualitário em seu local de trabalho. A escala foi composta por 11 itens em uma estrutura unifatorial e com cargas fatorais entre 0,74 e 0,90. Os índices de ajuste do instrumento foram favoráveis ($\chi^2 = 62,02$, $gl = 44$, $p < 0,001$; $\chi^2/gl = 1,40$; CFI = 0,99; TLI = 0,99; RMSEA = 0,04), embora o qui-quadrado tenha sido significativo o resíduo tenha ficado acima do valor indicado. A escala apresentou Alfa de Cronbach de 0,96.

Análise de Dados

Foi realizada uma Análise Fatorial Confirmatória nas escalas aplicadas, utilizando o software JASP versão 0.19.3 (JASP Team, 2024). A análise foi executada pelo método de extração *Robust Diagonally Weighted Least Squares* (RDWLS), adequado para dados categóricos (Li, 2016). A adequação do modelo foi analisada pelos índices de ajuste χ^2 (não deve ser significativo), χ^2/gl (dever ser < 5), *Comparative Fit Index* e *Tucker-Lewis Index* (CFI e TLI; devem ser $> 0,90$) e *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA; deve ser $< 0,08$) (Xia & Yang, 2019). A consistência interna dos fatores foi verificada pelo Alfa de Cronbach.

Inicialmente, foram realizadas análises descritivas, exploratórias e a identificação de casos extremos uni e multivariados. Como todos os itens exigiram resposta obrigatória, não

foram identificados casos omissos. A partir da distância de *Mahalanobis*, calculou-se a probabilidade de *outliers* multivariados usando o valor crítico da distribuição qui-quadrado ($p = 0,001$). Foi identificado um caso extremo, mas optou-se por não removê-lo da amostra. Posteriormente, foram verificados os pressupostos para a análise do modelo principal. A normalidade multivariada foi avaliada pelo teste de Mardia, enquanto a linearidade entre variáveis independentes e dependente foi checada. A independência dos resíduos foi confirmada pelo valor de Durbin-Watson, considerado adequado entre 1,5 e 2,5. A ausência de multicolinearidade (alta correlação entre duas variáveis independentes) foi analisada pelos índices de VIF (*Variance inflation factor* – < 10) e tolerância ($> 0,1$). Os resíduos foram inspecionados para detectar *outliers*, que deveriam estar dentro de +3 e -3, e a normalidade foi avaliada por gráficos de histograma e Q-Q. A homoscedasticidade também foi verificada por meio dos resíduos. Os pressupostos foram considerados atendidos, permitindo a continuidade das análises principais.

Para explorar as relações entre as variáveis, utilizou-se a correlação de Spearman, devido ao resultado do teste de Shapiro-Wilk, que indicou distribuição não-normal dos dados univariados. Para testar o impacto do trabalho decente e do tratamento desigual sobre o bem-estar no trabalho, realizaram-se regressões lineares múltiplas hierárquicas no software JASP, versão 0.19.3 (JASP Team, 2024). Cada dimensão do bem-estar foi avaliada por regressões independentes, com os preditores inseridos simultaneamente por meio do método *insérer*, permitindo avaliar a contribuição única de cada preditor, conforme recomendam Hair et al. (2010) e Field (2013). A escolha pela regressão múltipla reflete um posicionamento metodológico ancorado na clareza das hipóteses do estudo, que postulam efeitos diretos entre os preditores e a variável dependente. Esse tipo de análise é indicado quando o objetivo é mensurar o grau de associação entre múltiplos preditores e uma variável dependente contínua, permitindo avaliar o impacto individual de cada fator, controlando os demais (Hair et al., 2010). O poder estatístico da análise ($1-\beta$) foi de 0,99, com um tamanho de efeito f^2 de 0,40.

Resultados

A análise de correlação (ver Tabela 3) revelou relações muito fortes (acima de 0,70) entre os fatores de trabalho decente e o fator geral de trabalho decente. Por outro lado, a relação entre trabalho decente e tratamento desigual foi fraca a moderada, apresentando sentido negativo. Quanto às dimensões de bem-estar, observaram-se relações moderadas a fortes, de sentido positivo, com afetos positivos e realização profissional, e relações fracas a moderadas, de sentido negativo, com afetos negativos. O tratamento desigual, por sua vez, apresentou correlações fracas a moderadas com afetos positivos e realização profissional (sentido negativo), e uma relação moderada de sentido positivo com afetos negativos.

Tabela 3

Estatísticas Descritivas e Correlações.

	M	DP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 – TD1	3,85	0,92	-										
2 – TD2	3,76	0,98	0,77**	-									
3 – TD3	3,83	0,89	0,80**	0,68**	-								
4 – TD4	3,41	1,13	0,62**	0,64**	0,64**	-							
5 – TD5	2,92	1,34	0,45**	0,47**	0,42**	0,68**	-						
6 – TD6	3,79	0,94	0,78**	0,76**	0,78**	0,66**	0,48**	-					
7 – TD7	3,61	1,04	0,78**	0,69**	0,70**	0,67**	0,59**	0,71**	-				
8 – TD	3,62	0,86	0,88**	0,83**	0,83**	0,84**	0,72**	0,85**	0,87**	-			
9 – TRT	1,86	1,08	-0,40**	-0,29**	-0,31**	-0,13*	-0,01	-0,29**	-0,27**	-0,27**	-		
10 – AF_P	3,64	0,86	0,65**	0,64**	0,62**	0,65**	0,57**	0,62**	0,61**	0,75**	-0,17*	-	
11 – AF_N	2,40	0,99	-0,32**	-0,36**	-0,31**	-0,29**	-0,19*	-0,25**	-0,28**	-0,33**	0,41**	-0,41**	-
12 – REP	3,96	0,82	0,67**	0,68**	0,78**	0,58**	0,38**	0,72**	0,61**	0,73**	-0,31**	0,66**	-0,35**

Notas. N = 227. M = Média; DP = desvio padrão; ** p < 0,001; * p < 0,05; TD1 = princípios e valores fundamentais no trabalho; TD2 = tempo e carga de trabalho adequados; TD3 = trabalho realizante e produtivo; TD4 = retribuição significativa para o exercício da cidadania; TD5 = proteção social; TD6 = oportunidades; TD7 = saúde e segurança; TD = trabalho decente fator geral; TRT = tratamento desigual; AF_P = afetos positivos; AF_N = afetos negativos; REP = realização profissional; * p < 0,05; ** p < 0,01.

Para investigar como trabalho decente e tratamento desigual influenciam as três dimensões de bem-estar no trabalho, foram realizadas análises de regressão linear múltipla padrão (ver Tabela 4). Cada dimensão de bem-estar foi analisada de forma independente,

garantindo maior precisão na interpretação dos resultados ao respeitar a especificidade de seus possíveis preditores. Além disso, foram incluídas variáveis sociodemográficas de controle, como gênero e idade, conforme sugerem estudos prévios (Sonnentag et al., 2023; Fisher, 2014; Diener et al., 2002), os quais destacam que as experiências de bem-estar podem variar significativamente entre grupos e que esses fatores devem ser considerados para evitar vieses na interpretação dos resultados.

No modelo preditor de afetos positivos [$F(10, 216) = 27,75, p < 0,001$], os fatores de trabalho decente que se mostraram significativos foram: tempo e carga de trabalho adequados ($\beta = 0,16, p < 0,05$), retribuição significativa para o exercício da cidadania ($\beta = 0,15, p < 0,05$) e proteção social ($\beta = 0,25, p < 0,01$). Esses resultados indicam que melhores condições nesses aspectos estão associadas a maiores níveis de afetos positivos no trabalho. O modelo explicou 56% da variância ($R^2 = 0,56$; $R^2_{ajustado} = 0,54$). O tratamento desigual não apresentou relação significativa com essa dimensão. Esses resultados corroboram a Hipótese 1 e refutam a Hipótese 4.

Para o modelo de preditores de afetos negativos [$F(10, 216) = 10,58, p < 0,001$], tempo e carga de trabalho adequados ($\beta = -0,33, p < 0,01$) e retribuição significativa ($\beta = -0,18, p < 0,05$) foram preditores negativos, sugerindo que melhores condições nesses fatores podem reduzir a percepção de afetos negativos no trabalho. Por outro lado, o fator oportunidades apresentou uma relação positiva ($\beta = 0,27, p < 0,05$), o que pode indicar tensões associadas à instabilidade do mercado de trabalho. O tratamento desigual também foi um preditor positivo significativo ($\beta = 0,42, p < 0,01$), evidenciando que experiências de tratamento discriminatório estão associadas a maiores níveis de afetos negativos no trabalho. O modelo explicou 33% da variância ($R^2 = 0,33$; $R^2_{ajustado} = 0,30$). Esses resultados corroboram a Hipótese 5 e, parcialmente, a Hipótese 2.

Por fim, no modelo para realização profissional [$F(10, 216) = 48,53, p < 0,001$], os fatores de tempo e carga de trabalho adequados ($\beta = 0,19, p < 0,01$), trabalho realizante e

produtivo ($\beta = 0,55$, $p < 0,01$), e oportunidades ($\beta = 0,19$, $p < 0,01$) tiveram relações positivas. O tratamento desigual, por outro lado, apresentou uma associação negativa ($\beta = -0,01$, $p < 0,05$), indicando que experiências de desigualdade podem comprometer a percepção de realização profissional. Este modelo foi o que mais explicou a variância da variável dependente ($R^2 = 0,69$; $R^2_{ajustado} = 0,67$). Esses resultados corroboram a Hipótese 3 e a Hipótese 6.

Tabela 4

Regressão do Trabalho decente e Tratamento desigual sobre o Bem-estar no Trabalho

Variáveis preditoras	Afetos Positivos		Afetos Negativos		Realização Profissional	
	β	t	B	t	β	t
Modelo 1						
Constante	3,62**	13,33	2,83**	9,26	4,23**	16,36
Idade	0,01	0,16	-0,19**	-2,93	0,01	0,18
Gênero	-0,00	-0,01	0,08	1,22	-0,12	-1,88
Modelo 2						
Constante	0,94**	3,27	3,10**	7,57	1,16**	5,01
Idade	0,02	0,42	-0,16**	-2,88	0,01	0,49
Gênero	0,00	0,16	0,03	0,49	-0,03	-0,89
TD1_princípios	0,15	1,41	0,14	1,11	-0,11	-1,31
TD2_tempo	0,16*	2,09	-0,33**	-3,36	0,19**	2,96
TD3_produtivo	0,16	1,88	-0,16	-1,51	0,55**	7,58
TD4_retribuição	0,15*	1,92	-0,18*	-1,91	0,06	1,03
TD5_proteção	0,25**	3,85	-0,04	-0,51	0,00	0,04
TD6_oportunidade	0,09	0,96	0,27*	2,34	0,19**	2,55
TD7_saúde	-0,06	-0,74	-0,01	-0,10	-0,02	-0,24
Tratamento	-0,02	-0,44	0,42**	6,95	-0,01*	-2,19
ΔR^2	0,53		0,28		0,66	
R^2	0,56		0,33		0,69	
$R^2_{ajustado}$	0,54		0,30		0,67	

Notas. N = 227. TD1_princípios = princípios e valores fundamentais no trabalho; TD2_tempo = tempo e carga de trabalho adequados; TD3_produtivo = trabalho realizante e produtivo; TD4_retribuição = retribuição significativa para o exercício da cidadania; TD5_proteção = proteção social; TD6_oportunidade = oportunidades; TD7_saúde = saúde e segurança; Tratamento = tratamento desigual; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Discussão

Os resultados deste estudo revelam que, mesmo entre trabalhadores sem vínculo empregatício formal, os fatores do trabalho decente influenciam significativamente o bem-estar no trabalho. A relação positiva entre dimensões como tempo e carga de trabalho adequados, proteção social, retribuição significativa e trabalho realizante e produtivo com afetos positivos e realização profissional, bem como sua associação negativa com afetos negativos, reforça evidências observadas em pesquisas anteriores majoritariamente conduzidas com populações de trabalhadores formais (Anlesinya et al., 2020; Kim et al., 2022; Ragadu & Rothmann, 2023; Tokar et al., 2023; Wan & Cao, 2022; Wan & Duffy, 2022; Zhang et al., 2024; Zheng et al., 2024). Além disso, o tratamento desigual — aqui compreendido como experiências de injustiça, desrespeito ou discriminação — se destaca como um importante preditor de afetos negativos e menor realização profissional, evidenciando um potencial danoso desse tipo de prática para os trabalhadores informais, grupo mais vulnerável por conta da instabilidade contratual, menor proteção social e acesso limitado a direitos trabalhistas.

Pesquisas conduzidas com amostras brasileiras reforçam os resultados encontrados com preditores do trabalho decente, mesmo entre profissionais com vínculos formais e alta qualificação. Em um estudo com docentes e pesquisadores do ensino superior, as dimensões “trabalho realizante e produtivo” ($\beta = 0,41$) e “oportunidades” ($\beta = 0,13$) foram identificadas como os principais preditores do engajamento no trabalho — um componente do bem-estar subjetivo — (Graça et al., 2021). De forma complementar, Ferraro et al. (2018a) demonstraram que, entre profissionais qualificados, o trabalho decente também se associa à motivação no trabalho (bem-estar psicológico), sendo “trabalho realizante e produtivo” e “princípios e valores fundamentais no trabalho” os principais preditores de motivação intrínseca. Além disso, o fator “proteção social” apresentou associação negativa com a motivação extrínseca material, sugerindo que a percepção de segurança diante de riscos reduz a dependência de recompensas externas. Esses achados convergem com os

resultados da presente pesquisa ao indicar que, independentemente do vínculo empregatício, condições laborais baseadas em trabalho com significado, oportunidade, proteção e dignidade estão associadas a formas mais saudáveis de se relacionar com o trabalho.

Ao analisar separadamente os fatores que compõem o trabalho decente, conforme sugerido por Wan e Cao (2022), destaca-se o fator “tempo e carga de trabalho adequados”, que apresentou associação significativa com todas as dimensões de BET analisadas. Esse resultado reforça a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional e do ritmo de trabalho para melhores níveis de bem-estar (Dos Santos, 2019). Especificamente, a associação mais forte foi observada com os afetos negativos ($\beta = -0,33$), indicando que jornadas intensas e mal reguladas contribuem para sentimentos como cansaço, irritabilidade e exaustão emocional — aspectos já vinculados a conflitos trabalho-família em estudos anteriores (Feijó et al., 2017). Esse fator também se relaciona à gestão do tempo e da carga de trabalho com a remuneração (Ferraro, 2023), particularmente relevante no contexto dos trabalhadores sem vínculo empregatício, que muitas vezes, em busca de flexibilidade e autonomia, acabam assumindo jornadas exaustivas e imprevisíveis (Nalin & Barbi, 2025), comprometendo o equilíbrio entre as esferas da vida.

Outro destaque foi o fator “trabalho realizante e produtivo”, que se mostrou fortemente associado à realização profissional ($\beta = 0,55$). Esses achados indicam que a autonomia, o senso de propósito e o uso das próprias potencialidades continuam sendo fontes importantes para o bem-estar no trabalho, inclusive fora dos vínculos formais. A motivação intrínseca, frequentemente associada ao sentido do trabalho, atua como estímulo para a realização pessoal e mecanismo de enfrentamento diante das adversidades do contexto informal (Dos Santos, 2019; Ferraro, 2023). Estudos com populações formais também confirmam essa associação entre trabalho decente, significado e satisfação com o trabalho (Ferreira et al., 2019; Ribeiro et al., 2019; Rossier & Ouedraogo, 2021; Xue et al., 2023), mas os dados do presente estudo indicam que esses mecanismos também operam

entre trabalhadores informais, que precisam extrair sentido de contextos mais instáveis e inseguros de trabalho.

Um dos achados mais surpreendentes foi o papel ambíguo do fator “oportunidades”. Embora estivesse positivamente associado à realização profissional ($\beta = 0,19$), também apresentou relação positiva com afetos negativos ($\beta = 0,27$). Essa contradição reflete uma tensão do trabalho informal: a valorização da autonomia e da liberdade pode vir acompanhada de insegurança, sobrecarga e sensação constante de instabilidade. O discurso dominante da “flexibilidade”, amplamente promovido nas reformas laborais contemporâneas, muitas vezes oculta a transferência de responsabilidades do Estado e das organizações para o indivíduo, que passa a ser o único responsável por sua empregabilidade, formação e acesso a novas oportunidades (Ferraro, 2023). Essa dualidade — empoderamento versus pressão — necessita de mais estudos, pois revela um ponto de inflexão importante na compreensão do bem-estar em contextos informais.

O fator “retribuição significativa para o exercício da cidadania” também se mostrou relevante, estando positivamente relacionado aos afetos positivos ($\beta = 0,15$) e à redução de afetos negativos ($\beta = -0,18$). Essa dimensão refere-se aos rendimentos percebidos como justos e suficientes para garantir não apenas a sobrevivência, mas também o reconhecimento social do trabalho desempenhado (Dos Santos, 2019; Pereira et al., 2019). Em contextos formais, essa retribuição tende a ser mais estável e garantida por legislação, já no trabalho informal, é geralmente marcada por instabilidade de renda, ausência de benefícios e insegurança financeira (Ferraro, 2023; Tozi et al., 2021), o que acentua a vulnerabilidade econômica e impacta diretamente o bem-estar psicológico e subjetivo dos trabalhadores.

Por fim, o fator “proteção social” foi o preditor mais fortemente associado aos afetos positivos ($\beta = 0,25$), ainda que não tenha se relacionado a outras dimensões. Isso indica que a percepção de segurança diante de riscos como adoecimento, perda de renda ou

eventos imprevistos continua sendo fundamental para o bem-estar, mesmo quando os trabalhadores não têm vínculos formais de emprego. Essa dimensão está vinculada à existência (ou percepção) de mecanismos de seguridade do trabalhador e à avaliação da eficácia e da acessibilidade desses recursos (Dos Santos, 2019; Ferraro, 2023). Diante da ausência de proteção institucional, muitos trabalhadores informais precisam criar, improvisar ou buscar por conta própria formas alternativas de seguridade, que muitas vezes são precárias ou informais. Assim, a percepção de proteção social torna-se um recurso valioso para promoção do bem-estar no trabalho (Ferraro, 2023; Nalin & Barbi, 2025).

Os resultados relacionados ao tratamento desigual trazem contribuições importantes para o entendimento do bem-estar em contextos de trabalhos informais. Embora não tenha se mostrado um preditor do afeto positivo, mostrou relação significativa com maior afeto negativo ($\beta = 0,42$) e, em menor grau, com menor realização ($\beta = -0,01$). Esses achados indicam que experiências de injustiça e desrespeito impactam negativamente os estados afetivos e o senso de propósito no trabalho, especialmente entre trabalhadores sem vínculo formal. Essas descobertas reforçam que a ausência de vínculo formal não elimina o efeito de relações justas, igualitárias e dignas; ao contrário, evidenciam a importância dessas dimensões para a promoção do bem-estar no trabalho, principalmente em um contexto de trabalho mais fragilizado.

Algumas limitações do estudo devem ser mencionadas. Primeiramente, o delineamento transversal impede inferências causais, restringindo as conclusões sobre a direção das relações entre trabalho decente, tratamento desigual e bem-estar no trabalho. Embora os resultados indiquem que a experiência de tratamento desigual está associada ao maior afeto negativo e menor realização profissional, é possível que trabalhadores que já apresentam níveis mais baixos de bem-estar sejam também mais sensíveis ou atentos a sinais de injustiça ou desrespeito (e.g., Weiss & Cropanzano, 1996). Assim, o vínculo entre percepção de tratamento desigual e bem-estar pode ser bidirecional. Para explorar essas possibilidades, recomenda-se o uso de delineamentos longitudinais ou experimentais, que

permitam testar relações recíprocas ao longo do tempo. Além disso, o uso de questionários autoaplicáveis, apesar de técnicas rigorosas de coleta, pode ter gerado vieses. Futuras pesquisas podem incorporar múltiplas fontes de dados, como análises de pares, ou dados contextuais (econômicos, organizacionais e sociais), a fim de aumentar a confiabilidade das conclusões.

Embora a amostra inclua diferentes perfis de trabalhadores sem vínculo empregatício (como informais, autônomos, PJs e MEIs), não permite generalizar os achados para a totalidade desses grupos, cujas experiências de bem-estar e condições de trabalho podem variar conforme o setor de atividade, a ocupação e a região geográfica. Essa heterogeneidade interna dos trabalhadores com vínculos atípicos reforça a necessidade de estudos futuros que considerem análises por subgrupos ou abordagens mais sensíveis às particularidades desses contextos laborais, além disso é interessante que pesquisas futuras possam comparar modelos teóricos entre trabalhadores formais e informais. Do ponto de vista metodológico, a inclusão de múltiplos preditores simultâneos nos modelos de regressão, embora justificada por fundamentos teóricos e estatísticos (Hair et al., 2010), pode ter gerado efeitos de sobreajuste. A regressão múltipla é uma técnica robusta e amplamente empregada nas ciências sociais, mas futuras pesquisas podem expandir o modelo analítico por meio de estratégias complementares, como delineamentos longitudinais, modelos multiníveis ou modelagem de equações estruturais. Tais abordagens permitiriam investigar com maior precisão relações mediadas, interações entre variáveis e possíveis caminhos recíprocos entre trabalho decente, tratamento e bem-estar. Por fim, o conceito de tratamento desigual precisa de maior aprofundamento teórico, especialmente no contexto do trabalho informal, em que pode atuar como marcador de múltiplas exclusões interseccionais (gênero, raça, escolaridade e classe). Pesquisas futuras podem explorar essa complexidade por abordagens qualitativas ou mistas, incluindo a análise de moderação do tratamento desigual.

Apesar das limitações, os resultados deste estudo oferecem contribuições importantes para a formulação de políticas públicas e intervenções organizacionais. Promover trabalho decente exige mais do que crescimento econômico, requer estratégias de valorização e proteção do trabalho também fora do setor formal (Silva et al., 2021). A evidência de que fatores do trabalho decente predizem o bem-estar no trabalho de profissionais sem vínculo empregatício reforça a urgência de ampliar o alcance das normas e direitos trabalhistas para esse grupo. Nesse sentido, o Objetivo 8 da Agenda 2030 da ONU destaca o trabalho decente como eixo do crescimento econômico inclusivo e sustentável, que só será alcançado se as condições de trabalho na economia informal forem igualmente pautadas pela dignidade, segurança e justiça social.

Os achados deste estudo também indicam que medidas específicas, como apoio ao equilíbrio entre tempo de trabalho e vida pessoal, ampliação da proteção social e valorização do trabalho autônomo, podem impactar diretamente o bem-estar desses profissionais. Por isso, organizações que contratam prestadores de serviços, autônomos e PJs devem ser corresponsáveis por práticas mais justas e respeitadas, mesmo na ausência de vínculo formal. Essas ações promovem não apenas o bem-estar individual, mas também contribuem para a sustentabilidade das relações de trabalho em um mercado cada vez mais flexível.

Dessa forma, os resultados sustentam a necessidade de reconfigurar o sistema de proteção trabalhista brasileiro, com base em princípios da justiça social. Algumas direções possíveis incluem: (1) A criação de uma categoria jurídica intermediária, com acesso a direitos mínimos; (2) Programas de proteção social com base em renda real e contribuição previdenciária proporcional; (3) O estabelecimento de critérios regulatórios mínimos para contratações legítimas de trabalhadores informais; (4) A oferta de apoio técnico, jurídico e formativo para autônomos, informais, PJs e MEIs. Essas proposições demonstram como a pesquisa empírica pode contribuir com a construção de soluções socialmente comprometidas com a efetividade das políticas de promoção do trabalho decente no Brasil.

Conclusão

Este estudo revelou a complexidade das realidades de trabalho vividas por profissionais sem vínculo empregatício, ressaltando a importância dos fatores que compõem o trabalho decente na promoção do bem-estar no trabalho. Embora os resultados deste estudo apresentem convergência com achados anteriores realizados com trabalhadores formais — especialmente nos fatores de trabalho realizante e produtivo, oportunidades de desenvolvimento, tempo e carga de trabalho adequado para promoção do bem-estar —, a análise com trabalhadores sem vínculo empregatício revela diferenças importantes. Em primeiro lugar, destaca-se o papel da proteção social, que emergiu como o principal preditor de afetos positivos na amostra. Esse achado levanta uma questão importante: será que essa dimensão teria o mesmo impacto em populações de trabalhadores formais, cuja proteção tende a ser mais garantida? Essa pergunta aponta para a centralidade simbólica e prática da proteção social em contextos de trabalho marcado por maior vulnerabilidade. Da mesma forma, o impacto negativo do tratamento desigual sobre o bem-estar no trabalho evidencia a necessidade de políticas públicas e práticas organizacionais que combatam a discriminação e promovam a equidade, o reconhecimento e a dignidade nas diversas formas de inserção laboral. Embora os fatores que compõem o trabalho decente sejam relevantes para diferentes categorias laborais, seus efeitos parecem mais acentuados entre trabalhadores informais, cujas condições são marcadas por incertezas estruturais e menor acesso a mecanismos de proteção e reconhecimento. Portanto, os resultados não apenas ressaltam a importância do trabalho decente para o bem-estar, mas reforça a necessidade de intervenções mais inclusivas, contextualizadas e eficazes, capazes de reduzir as disparidades entre trabalhadores formais e informais e de fortalecer o compromisso com o trabalho decente para todos.

Referências

- Andrade, A. L., Pires, F. M., & Martins, G. H. (2024). The psychology of working: First evidence with brazilian workers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, (online). <https://doi.org/10.1007/s10775-024-09650-1>
- Anlesinya, A., Amponsah-Tawiah, K., Adom, P. K., Damoah, O. B. O., & Dartey-Baah, K. (2020). The macro talent management, decent work and national well-being nexus: A cross-country and panel data analysis. *International Journal of Manpower*, 42(5), 777-793. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2020-0106>
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2011). Subjective well-being at work in organizations. In K. Cameron & G. Spreitzer (Eds.), *Handbook of positive organizational scholarship* (pp. 178–189). Oxford University Press.
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7(MAR), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>
- Bucchianeri, M. M., Eisenberg, M. E., Wall, M. M., Piran, N., & Neumark-Sztainer, D. (2014). Multiple types of harassment: Associations with emotional well-being and unhealthy behaviors in adolescents. *Journal of Adolescent Health*, 54(6), 724–729. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2013.10.205>
- Çarkıt, Ersoy. (2024). Decent work among turkish working adults: A latent profile analysis. *Journal of Career Assessment*, 0(0), 1–21. <https://doi.org/10.1177/10690727241262324>
- Chabrawi, A. M. R. (2023). *Trabalho decente: Construção e evidências de validade de escalas no contexto da avaliação social do ciclo de vida* [Tese de doutorado, Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia]. Repositório Institucional da UnB. <http://repositorio.unb.br/handle/10482/48725>

- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 63–73). Oxford University Press.
- Dos Santos, N. R. (2019). Decent work expressing universal values and respecting cultural diversity: Propositions for intervention. *Psychologica*, 62(1), 233–250.
https://doi.org/10.14195/1647-8606_62-1_12
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the decent work scale. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 1–16.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/cou0000191>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148.
<https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Gensmer, N. P., Raque-Bogdan, T. L., Douglass, R. P., England, J. W., & Buyukgoze-Kavas, A. (2019). Linking decent work with physical and mental health: A psychology of working perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112(April), 384–395. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.002>
- Favoreto, I. (2010). Relação de trabalho x telação de emprego e o trabalho autônomo. *Revista Jurídica Da UniFil*, 7(7), 98–107. <http://periodicos.unifil.br/index.php/rev-juridica/article/view/648>
- Feijó, M. R., Goulart Júnior, E., Nascimento, J. M. do, & Nascimento, N. B. do. (2017). Conflito trabalho-família: Um estudo sobre a temática no âmbito brasileiro. *Pensando Famílias*, 21(1), 105–119.

- Ferraro, T., & Mudric, E. (2023). Decent work, positivity, and the satisfaction with life of Portuguese lawyers: An empirical study. *Psicologia*, 37(1), 64–80.
<https://doi.org/10.17575/psicologia.1809>
- Ferraro, T., Moreira, J. M., Dos Santos, N. R., Pais, L., & Sedmark, C. (2018a). Decent work, work motivation and psychological capital: An empirical research. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 60(2), 339-354. <https://doi.org/10.3233/WOR-182732>
- Ferraro, T., Pais, L., Dos Santos, N. R., & Martinez-Tur, V. (2023). The decent work questionnaire: Adaptation and validation of the Spanish version. *Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 21 (2), 167-193.
<https://doi.org/10.1108/MRJIAM-07-2022-1330>
- Ferraro, T., Pais, L., Santos, N. R. dos, & Moreira, J. M. (2018). The decent work questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243–265. <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>
- Ferraro, Tânia. (2023). The decent work: A work, organizational and personnel psychology approach. In: Taveira, I. M. R., Dos Santos, N. R., & Pais, L. (Eds.), *Decent work worldwide: Universal values, diverse expressions* (1nd ed., pp. 17-46). CRV Publisher.
<https://doi.org/10.24824/978652515852.5.17-46>
- Ferreira, J. A., Haase, R. F., Santos, E. R., Rabaça, J. A., Figueiredo, L., Hemami, H. G., & Almeida, L. M. (2019). Decent work in Portugal: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 77–91.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.009>
- Ferreira, M. C., Gabardo-Martins, L. M. D., & Novaes, V. P. (2021). Bem-estar no trabalho: Fundamentos, modelos e tipologias. In A. O. R. Marçulo, F. G. da Silva, & M. H. O.

- Henklain (Orgs.), *Temas emergentes em psicologia organizacional e do trabalho* (pp. 9-32). Editora Enterprising. <https://doi.org/10.29327/537992>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th ed.). Sage Publications.
- Fischer, C. (2014). Conceptualizing and measuring wellbeing at work. In P. Y. Chen & G. L. Cooper (Eds.), *Wellbeing: A complete reference guide, Work and Wellbeing* (pp. 9–34). Wiley Blackwell.
- Graça, M., Pais, L., Mónico, L., Dos Santos, N. R., Ferraro, T., & Berger, R. (2021). Decent work and work engagement: A profile study with academic personnel. *Applied Research in Quality of Life*, 16(3), 917–939. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09780-7>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hoobler, J. M., Rospenda, K. M., Lemmon, G., & Rosa, J. A. (2010). A within-subject longitudinal study of the effects of positive job experiences and generalized workplace harassment on well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(4), 434–451. <https://doi.org/10.1037/a0021000>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2022, 31 de agosto). *PNAD Contínua: Taxa de desocupação é de 9,1% e taxa de subutilização é de 20,9% no trimestre encerrado em julho*. Estatísticas Sociais. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/34735-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-9-1-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-20-9-no-trimestre-encerrado-em-julho>
- International Labour Organization. (2013). *Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators* (2nd ed.). International Labour

- Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf
- Jacoby, A. R., & Monteiro, J. K. (2016). Assédio moral em estudantes trabalhadores e sua relação com o bem-estar no trabalho. *Interação em Psicologia*, 20(3), 319–329. <https://doi.org/10.5380/psi.v20i3.29684>
- JASP Team. (2024). JASP (Version 0.19.3) [Computer software]. <https://jasp-stats.org/>
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., & Perez, G. (2023). A cross-cultural validation of Psychology of Working Theory with Turkish working adults. *Journal of Career Assessment*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/10690727231210815>
- Kim, H. J., McNeil-Young, V. A., Wang, D., Duffy, R. D., & Underill, B. D. (2022). Women of color and decent work: An examination of Psychology of Working Theory. *The Career Development Quarterly*, 70(2), 125–137. <https://doi.org/10.1002/cdq.12291>
- Li, C. H. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior Research Methods*, 48(3), 936–949. <https://doi.org/10.3758/s13428-015-0619-7>
- Nalin, C., & Barbi, H. (2025, 20 Março). *Renda, autonomia e 'sonho de empreendedor': o que leva o brasileiro a trocar trabalho com carteira pelo informal*. O Globo. <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2025/03/10/em-7-estados-trabalho-informal-supera-50percent-busca-por-renda-mais-elevada-e-maior-autonomia-influi-dizem-especialistas.ghtml>

- Nourafkan, N. J., & Tanova, C. (2023). Employee perceptions of decent work: A systematic literature review of quantitative studies. *Current Psychology*, 42(34), 29772–29800.
<https://doi.org/10.1007/s12144-023-04837-1>
- Olckers, C., & Koekemoer, E. (2024). Decent work and work fulfilment: The mediating role of work engagement and the moderating role of psychological ownership. *Australian Journal of Career Development*, 33(3), 242–253.
<https://doi.org/10.1177/10384162241284490>
- Ongaratto, G. D. B. (2014, maio). Assédio moral, bem-estar no ambiente de trabalho e lucratividade: Algumas reflexões a partir de contextos de gestão organizacional e da legislação brasileira. Trabalho apresentado no IV Seminário de Ciências Sociais Aplicadas: Desenvolvimento socioeconômico: uma abordagem interdisciplinar, Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), Criciúma, SC, Brasil.
- Organização Internacional do Trabalho. (2015). *Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: Uma estratégia de ação baseada no diálogo social* (L. Abramo, Ed.; 1ª ed.). Organização Internacional do Trabalho, Escritório no Brasil.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da Escala de Bem-estar no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11–22.
- Paschoal, T., Demo, G., Fogaça, N., Ponte, V., Edrei, L., Francischeto, L., & Albuquerque, G. (2013). Bem-estar no trabalho: Cenário dos estudos brasileiros publicados na primeira década do novo milênio. *Tourism & Management Studies*, 2, 383–395.
- Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de administração contemporânea*, 14, 1054–1072.

- Pereira, S., Dos Santos, N., & Pais, L. (2019). Empirical research on decent work: A literature review. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.16993/sjwop.53>
- Pires, F. M., Ribeiro, M. A., & Andrade, A. L. de. (2020). Teoria da psicologia do trabalhar: Uma perspectiva inclusiva para orientação de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(2), 203–214. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n207>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Ragadu, S.C., & Rothmann, S. (2023). Decent work, capabilities and flourishing at work. *Mental Health and Social Inclusion*, 27(4), 317-339. <https://doi.org/10.1108/MHSI-05-2023-0054>
- Ribeiro, Marcelo A., Silva, F. F., & Figueiredo, P. M. (2016). Discussing the notion of decent work: Senses of working for a group of brazilian workers without college education. *Frontiers in Psychology*, 7(February), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00207>
- Ribeiro, Marcelo Afonso, Teixeira, M. A. P., & Ambiel, R. A. M. (2019). Decent work in Brazil: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112(May), 229–240. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.006>
- Rossier, J., & Ouedraogo, A. (2021). Work volition, decent work, and work fulfilment, in the formal and informal economy in Burkina Faso. *British Journal of Guidance & Counselling*, 49(2), 255-271. <https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1879991>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166.

<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>

Silva, J. F. da, Albuquerque Filho, A. R., & Alencar, R. V. de. (2021). Ocupações domésticas no Brasil: Uma análise a partir do conceito de trabalho decente. *Navus - Revista de Gestão e Tecnologia*, 11, 01–13. <https://doi.org/10.22279/navus.2021.v11.p01-13.1606>

Sonnentag, S., Tay, L., & Nesher Shoshan, H. (2023). A review on health and well-being at work: More than stressors and strains. *Personnel Psychology*, 76(2), 473–510. <https://doi.org/10.1111/peps.12572>

Spink, P. K. (2009). Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: Repensando o trabalho decente. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 12(2), 227. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v12i2p227-241>

Su, X., & Chan, K. L. (2023). The associations of decent work with wellbeing and career capabilities: A meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 14, 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1068599>

Tokar, D. M., Duffy, R. D., & Kaut, K. P. (2023). Predictors of work fulfillment and general well-being in workers with chiari malformation: The importance of decent work. *Journal of Career Assessment*, 32(2), 283-304. <https://doi.org/10.1177/10690727231190630>

Tozi, F., Ribeiro Duarte, L., & Rocha Castanheira, G. (2021). Trabalho precário, espaço precário: As plataformas digitais de transporte e os circuitos da economia urbana no Brasil. *Ar@cne*, 25(252), 1–20. <https://doi.org/10.1344/ara2021.252.33968>

- Veiga, H. M. da S., & Neto, E. R. G. (2023). Bem-estar no trabalho: Investigação da influência da qualidade de vida no trabalho. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 16(1), 1–25.
- Wan, W., & Cao, T. (2022). Linking decent work and well-being among Chinese millennial employees: A Psychology of Working Perspective. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 909423, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.909423>
- Wan, W., & Duffy, R. D. (2022). Decent work and turnover intentions among Chinese millennials: A longitudinal study. *Journal of Career Development*, 50(4), 933-946. <https://doi.org/10.1177/08948453221133831>
- Warr, P. (2007). The vitamin analogy. In P. Warr (Ed.), *Work, happiness and unhappiness* (pp. 81–110). Routledge.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews*, 18, 1–74.
- Wen, Y., Chen, H., Liu, F., & Wei, X. (2024). The relationship between career calling and resilience among rural-oriented pre-service teachers: The chain mediating role of career adaptability and decent work. *Behavioral Sciences*, 14, 11-25. <https://doi.org/10.3390/bs14010011>
- Xia, Y., & Yang, Y. (2019). RMSEA, CFI, and TLI in structural equation modeling with ordered categorical data: The story they tell depends on the estimation methods. *Behavior Research Methods*, 51(1), 409–428. <https://doi.org/10.3758/s13428-018-1055-2>
- Xue, B., Y. Feng, Z. Hu, Chen, Y., Zhao, Y., Li, X., Yang, Y., Zhang, J., Zhang, Y., & Luo, H. (2023). Assessing the mediation pathways: How decent work affects turnover intention

through job satisfaction and burnout in nursing. *International Nursing Review*, 1–8.

<https://doi.org/10.1111/INR.12939>

Zaghetto, J. A. V., Dos Santos, N. R., Porto, J. B. & Pais, L. (no prelo). Workers without an employment contract: Decent work, resources and demands. *Current Psychology*

Zhang, X., Zhang, L., Xue, B., Li, Y., Yan, M., Luo, H., & Huang, X. (2024). Effort–reward imbalance and well-being among psychiatric nurses: the mediating role of burnout and decent work. *BMC Nursing*, 23, 635-643. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02301-4>

Zheng, J., Feng, S., Gao, R., Gong, X., Ji, X., Li, Y., Wang, X., & Xue, B. (2024). The relationship between organizational support, professional quality of life, decent work, and professional well-being among nurses: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 23(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02114-5>

Discussão Geral

O acesso a trabalhos em condições decentes e dignas tem se tornado cada vez mais difícil, especialmente para os trabalhadores inseridos em contextos de informalidade. Compreender as percepções que esses trabalhadores constroem sobre suas condições de trabalho, bem como as possíveis relações entre essas condições e seu bem-estar, é essencial para o desenvolvimento de intervenções e políticas públicas mais eficazes. Nesse sentido, a presente tese contribui para o debate sobre trabalho decente a partir do olhar de trabalhadores fora dos arranjos tradicionais de emprego, como autônomos, PJs (pessoa jurídica) e MEIs (microempreendedor individual).

O objetivo geral da tese foi analisar o trabalho decente, caracterizando as percepções de trabalhadores sem vínculo empregatício e investigando sua relação com o bem-estar no trabalho. Para alcançar esse objetivo, foram desenvolvidos três estudos, independentes, mas complementares. A presente discussão geral tem como objetivo integrar os resultados dos três estudos que compõem esta tese — uma revisão sistemática da literatura, uma investigação qualitativa e uma análise quantitativa — articulando os resultados de modo a aprofundar a compreensão sobre o trabalho decente em contextos de informalidade e suas implicações para o bem-estar dos trabalhadores sem vínculo empregatício.

Os três estudos foram conectados por meio de uma abordagem multimétodo, que permitiu explorar diferentes dimensões do fenômeno com maior profundidade. A adoção da estratégia multimétodo contribui para a solidez e a confiabilidade dos achados ao integrar diferentes técnicas de investigação e possibilitar múltiplas compreensões sobre o fenômeno estudado (Creswell & Plano Clark, 2018). Além disso, representa um avanço metodológico em um campo ainda carente de pesquisas empíricas voltadas ao trabalho decente no contexto informal, autônomo e por conta própria. Essa escolha se alinha à proposta de que

a compreensão de fenômenos sociais complexos requer a articulação de métodos diversos (Molina-Azorín & Fetters, 2020), para que se produza conhecimento socialmente relevante.

A integração dos três estudos permite aprofundar a compreensão sobre as possibilidades e limites do trabalho decente em contextos de informalidade e relações atípicas de trabalho no Brasil. O Estudo 1 teve como foco o primeiro objetivo específico: realizar uma revisão sistemática da literatura sobre trabalho decente. Foram recuperados 126 artigos, publicados entre 2017 e 2024, que analisaram o trabalho decente por meio de testes de relações empíricas. Destaca-se que a maioria dos participantes nos estudos revisados eram trabalhadores empregados em empregos formais, com predomínio de pesquisas com desenho transversal, refletindo uma tendência semelhante à observada por Pereira et al. (2019), que também identificaram uma limitada diversidade na amostra. A revisão mostrou que a pesquisa no Brasil ainda é escassa, sendo regiões da Ásia, Europa e América do Norte as maiores produtoras de conhecimento em trabalho decente. Isso torna ainda mais importante o desenvolvimento de investigações nessa área no Brasil, já que esse é um tema que apresenta peculiaridades decorrentes da cultura nacional e do mercado de trabalho.

O Estudo 1 revelou lacunas importantes na literatura científica, ao identificar que a maior parte das pesquisas sobre trabalho decente concentra-se em trabalhadores formais. Apenas uma pequena fração das publicações revisadas incluiu populações informais ou autônomas, e o uso de métodos mistos, capazes de captar a complexidade do fenômeno. Além disso, predominam abordagens teóricas que não consideram plenamente os contextos precários e desprotegidos, como é o caso das relações de trabalho informal, o que torna ainda mais urgente a expansão empírica e teórica sobre o tema.

Essa lacuna teórica e metodológica foi observada também nos resultados do Estudo 2, que evidenciaram a diversidade e a complexidade das percepções de trabalhadores informais, autônomos e por conta própria sobre o trabalho decente. O Estudo 2, atualmente

submetido a uma revista científica, respondeu ao segundo objetivo específico, ao explorar qualitativamente as percepções sobre trabalho decente entre trabalhadores sem vínculo empregatício, mapeando seus recursos, demandas e os aspectos estruturais e sociais relacionados ao acesso ao trabalho. Por meio da análise de conteúdo, foram identificados dois temas centrais: os efeitos negativos e adversos de um possível afastamento do trabalho por doença e ou desemprego; e uma percepção positiva da independência financeira. Sobre as demandas de trabalho, foram mencionados o ambiente físico, a aparência, as características pessoais, a saúde física e emocional e a falta de clientes. Em relação aos recursos, foram mencionados a disponibilidade de equipamentos, a estrutura de trabalho, a postura profissional e as qualificações. Esse cenário reforça a recomendação para que pesquisas futuras possam aprofundar os aspectos relacionados às demandas e recursos de trabalho para trabalhadores da economia informal (Bakker et al., 2023; Ferraro, 2023).

Por meio da análise qualitativa, observou-se que esses trabalhadores não formam um grupo homogêneo, mas apresentam diferentes perfis, necessidades e sentidos atribuídos ao trabalho. Os resultados revelaram que o grupo informal enfrenta uma dinâmica mais complexa em relação à presença e ausência de condições de trabalho dignas, enquanto os autônomos lidam com maior insegurança, demonstrando que esses trabalhadores enfrentam um contexto complexo e dinâmico (Dos Santos et al., 2023), que impacta sua percepção sobre os aspectos positivos e negativos de sua atividade de trabalho. Embora vivenciem condições objetivamente precárias, como insegurança de renda e falta de proteção social, os participantes tendem a valorizar positivamente sua autonomia, empregabilidade e independência financeira. Essa ambivalência entre uma vulnerabilidade estrutural e a percepção subjetiva positiva das condições de trabalho revela que o trabalho decente, para além de sua definição normativa, é também uma construção relacional que deve considerar as múltiplas realidades de trabalho. Essa constatação reforça a

necessidade de políticas públicas sensíveis à heterogeneidade do trabalho informal e que reconheçam os diferentes modos de produzir sentido e bem-estar no trabalho.

O Estudo 3 buscou analisar, de forma quantitativa, a relação entre trabalho decente, tratamento desigual e bem-estar no trabalho dos trabalhadores sem vínculo empregatício. Esse estudo complementa o panorama apresentado ao quantificar os efeitos das dimensões do trabalho decente sobre o bem-estar no trabalho dos profissionais sem vínculo formal. Os resultados revelam que os fatores tempo e carga de trabalho adequado, proteção social, retribuição significativa e trabalho realizante e produtivo estão positivamente associados a afetos positivos e à realização profissional, e negativamente associados aos afetos negativos. Esses achados confirmam empiricamente que, mesmo na ausência de contrato formal, determinadas condições de trabalho podem promover experiências positivas de bem-estar. Em especial, a proteção social emergiu como o fator mais fortemente associado ao afeto positivo, indicando que a percepção de segurança frente a riscos é fundamental para a melhora do bem-estar em contextos informais. Por outro lado, o tratamento desigual mostrou-se preditor significativo de afeto negativo e menor realização, reforçando que práticas de desrespeito e discriminação têm impacto direto sobre o bem-estar desses trabalhadores.

A triangulação entre os estudos da tese revela importantes pontos de convergência. A ausência de pesquisas com trabalhadores informais, identificada no Estudo 1, foi abordada nos Estudos 2 e 3 por meio da investigação empírica com esse público, utilizando métodos qualitativo e quantitativo. Além disso, a percepção positiva, observada no Estudo 2, sobre aspectos como autonomia e independência financeira encontra respaldo nos dados quantitativos do Estudo 3, que suportam a hipótese que fatores como retribuição significativa e trabalho realizante e produtivo estão relacionados à realização profissional e afetos positivos. Por fim, a relevância do fator de proteção social, mencionada por participantes como uma preocupação importante no Estudo 2, revelou-se estatisticamente significativa no Estudo 3, consolidando-se como um elemento-chave para o bem-estar no

trabalho dessa amostra. Esses achados reforçam a ideia de que condições de trabalho mais justas, seguras e dignas podem funcionar como um fator de proteção à saúde mental e ao bem-estar, mesmo em contextos informais, na maioria das vezes marcados pela ausência de garantias legais. Essa integração teórica e metodológica fortalece a abordagem multimétodo adotada na tese, mostrando que diferentes estratégias de investigação aplicadas a um mesmo fenômeno, permitem captar nuances que seriam invisibilizadas em abordagens únicas e confirmam a necessidade de um olhar plural sobre o trabalho decente fora do modelo formal de trabalho.

Apesar dos resultados oferecidos por esta tese, é importante reconhecer algumas limitações presentes nos estudos conduzidos, as quais abrem caminhos para o aprofundamento de futuras investigações. No Estudo 1, a revisão sistemática foi limitada a artigos publicados em inglês e português, o que pode ter restringido a inclusão de evidências relevantes produzidas em outras línguas, como, por exemplo, o espanhol. Além disso, o escopo da revisão concentrou-se em estudos empíricos com teste de relações, deixando de fora pesquisas qualitativas, estudos de caso e ensaios teóricos que poderiam enriquecer a compreensão conceitual e contextual do trabalho decente. Estudos futuros podem expandir esse escopo, tanto em termos de idiomas quanto na inclusão de diferentes metodologias e desenhos de pesquisa. Além disso, recomenda-se que estudos futuros possam se inspirar pela rede de relações construída e aprofundar a compreensão dessas interações, como também ampliar as variáveis da rede, especialmente as moderadoras e mediadoras.

No Estudo 2, a utilização de uma única fonte de dados, as entrevistas com trabalhadores da economia informal, limitou a triangulação de perspectivas. Recomenda-se que pesquisas futuras adotem metodologias multifonte, integrando indicadores objetivos das condições de trabalho, dados contextuais e informações oriundas de outras populações e realidades profissionais. A amostra, ainda que diversificada em termos de ocupações e escolaridade, apresentou desequilíbrio entre categorias, gêneros e trajetórias profissionais,

o que limita a generalização dos achados. Investigações subsequentes devem buscar maior representatividade e considerar variáveis como gênero, nível de qualificação e tempo de carreira, além de adotar delineamentos longitudinais capazes de captar mudanças nas percepções de trabalho decente ao longo do tempo. Também se recomenda o aprofundamento de análises sobre como trabalhadores da economia informal percebem diferentes aspectos de seu trabalho como demandas ou recursos, contribuindo assim para o avanço da literatura sobre bem-estar no trabalho em contextos precários e dinâmicos.

No Estudo 3, as principais limitações referem-se ao delineamento transversal, que impede inferências causais, e ao uso de questionários autoaplicáveis, com possível viés de método comum, embora tenham sido adotadas estratégias estatísticas para mitigação desse efeito. Para avançar na compreensão da relação entre trabalho decente e bem-estar no trabalho, recomenda-se a inclusão de múltiplas fontes de dados, como dados secundários, informações entre pares e indicadores macroeconômicos e sociais, que poderiam enriquecer a análise das associações observadas. Pesquisas futuras também podem adotar métodos estatísticos mais robustos, como a modelagem por equações estruturais, para explorar mecanismos mediadores e moderadores entre as variáveis, bem como utilizar delineamentos longitudinais que favoreçam inferências causais. Por fim, destaca-se a relevância de estudos que desenvolvam e testem estratégias de promoção do trabalho decente com base em métodos participativos, como a pesquisa-ação, que envolvam os próprios trabalhadores na construção de soluções adaptadas à realidade da informalidade.

As limitações deste trabalho, contudo, não devem ofuscar as suas contribuições para o avanço teórico, metodológico, empírico e prático do campo de estudos sobre trabalho decente. De forma geral, os achados dos três estudos demonstram a complexidade do trabalho decente quando analisado em contextos informais e indicam a urgência de políticas públicas e ações organizacionais que reconheçam a diversidade e as

especificidades desses trabalhadores, promovendo condições mais dignas, sustentáveis e saudáveis de trabalho.

Do ponto de vista teórico, o Estudo 1 contribuiu com um mapeamento abrangente do estado da arte sobre trabalho decente, além da construção de uma rede integrada de relações entre antecedentes, consequentes, mediadores e moderadores relacionados ao conceito. Essa rede permite uma visão integrada e abrangente das variáveis que compõem e influenciam o trabalho decente, e pode orientar futuros modelos teóricos e testes empíricos. Entre os antecedentes destacados, estão restrições econômicas, marginalização, classe social, propriedade psicológica, volição de trabalho, adaptabilidade de carreira, clima de trabalho, suporte social e desequilíbrio entre esforço-recompensa; como consequentes, aparecem intenção de saída, esgotamento, satisfação com a vida, bem-estar, saúde mental, satisfação das necessidades, satisfação no trabalho, trabalho significativo e engajamento no trabalho. A análise das definições utilizadas revelou que a maioria das pesquisas adota versões operacionais do conceito baseadas nos indicadores da OIT ou em escalas específicas. Em resposta a isso, esta tese propôs uma reconceituação do trabalho decente como um fenômeno aspiracional das características do trabalho que garantem a dignidade humana e que estão ligadas à percepção dos trabalhadores sobre o que eles desejam para a sua vida profissional, independentemente do tipo de vínculo ou ocupação. Essa definição amplia a proposta original da OIT e aproxima o conceito das experiências concretas de trabalho.

No campo metodológico, a tese avançou em duas frentes. Primeiro, ao incluir uma população ainda pouco contemplada na literatura sobre trabalho decente (como os trabalhadores informais, autônomos, PJs e MEIs) amplia a diversidade empírica das pesquisas e fortalece a validade externa das discussões (Duffy et al., 2016; Ribeiro et al., 2016; Seubert et al., 2021; Nourafkan & Tanova, 2023; Rönnblad et al., 2019), além de permitir refletir a percepção destes trabalhadores sobre o fenômeno e sua relação com o bem-estar no trabalho. Segundo, ao adotar uma abordagem multimétodo, combinando

revisão sistemática, análise qualitativa e investigação quantitativa, a tese ofereceu diferentes níveis de análise do fenômeno, ampliando a compreensão da relação entre trabalho decente e bem-estar no trabalho. A articulação de métodos diversos permitiu observar tanto os sentidos atribuídos pelos trabalhadores às suas condições de trabalho quanto os padrões relacionais mensuráveis entre as variáveis, promovendo uma compreensão relevante do construto e contribuindo para o aprimoramento de investigações futuras.

No âmbito empírico, os estudos forneceram evidências sobre a realidade de trabalhadores sem vínculo empregatício no Brasil. O Estudo 2 demonstrou a heterogeneidade das percepções sobre o trabalho decente entre os entrevistados, mesmo diante de contextos marcados pela precariedade. O Estudo 3, por sua vez, ofereceu evidências de que fatores como proteção social, tempo e carga de trabalho, trabalho produtivo e retribuição significativa influenciam diretamente o bem-estar desses trabalhadores. Além disso, a inclusão da variável tratamento desigual como preditor reforça que justiça e reconhecimento continuam sendo dimensões fundamentais, mesmo fora do trabalho formal. Essas evidências empíricas contribuem para um diálogo mais amplo com países da América Latina e outras regiões com altos índices de informalidade.

Do ponto de vista prático, a compreensão de como o trabalho decente impacta o bem-estar permite orientar ações concretas. O bem-estar no trabalho está relacionado à melhoria da saúde física e mental, ao fortalecimento das relações interpessoais e ao desenvolvimento pessoal (Veiga & Neto, 2023). Os resultados da tese fornecem contribuições para formulação de políticas públicas e práticas organizacionais que promovam a dignidade no trabalho, indo além da formalização do vínculo. Os achados também contribuem para problematizar discursos contemporâneos que individualizam a responsabilidade pelo sucesso ou fracasso profissional, ao demonstrar que o bem-estar depende de condições sociais e estruturais. Nesse sentido, os resultados reforçam a importância de abordagens orientadas por princípios de justiça social, capazes de

reconhecer e responder às vulnerabilidades específicas enfrentadas pelos trabalhadores sem vínculo empregatício.

Diante das contribuições teóricas, empíricas e práticas apresentadas, torna-se evidente que esta tese não apenas preenche lacunas existentes, mas também abre caminho para novos questionamentos. Considerando a complexidade do conceito de trabalho decente e a diversidade das realidades laborais dos trabalhadores sem vínculo empregatício, propõe-se, a seguir, uma agenda de pesquisa. Essa agenda visa orientar investigações futuras, aprofundando questionamentos que surgiram ao longo dos estudos, e que demandam atenção futura por parte da comunidade científica. Organizada em quatro eixos: (1) redefinição conceitual do trabalho decente; (2) ampliação da rede de relações empíricas; (3) compreensão da heterogeneidade dos trabalhadores sem vínculo; e (4) análise das conexões entre trabalho decente e bem-estar; essa proposta busca contribuir para o desenvolvimento de um campo de estudos mais sensível às transformações do mundo do trabalho, à diversidade das experiências laborais e às necessidades de políticas públicas mais inclusivas.

(1) Redefinição do conceito de trabalho decente

Os dados do Estudo 1 demonstram que a definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) continua sendo a base mais amplamente adotada nas pesquisas sobre trabalho decente. Essa definição se ancora em quatro valores fundamentais: liberdade, equidade, segurança e dignidade humana; que se desdobram em quatro objetivos estratégicos: (1) normas e princípios fundamentais no trabalho; (2) emprego; (3) proteção social; e (4) diálogo social (ILO, 1999; ILO, 2008). A partir dessa concepção, surgiram propostas que adaptaram o conceito para o nível individual, especialmente no campo da psicologia.

Duas perspectivas teóricas se destacam nesse processo: a Teoria da Psicologia do Trabalho (Duffy et al., 2017), que operacionaliza o trabalho decente com base em cinco

dimensões (condições de trabalho fisicamente e interpessoalmente seguras, acesso ao sistema de saúde, remuneração adequada, tempo de trabalho que permita descanso adequado, congruência entre os valores do trabalho e os valores do indivíduo e de sua família), e a Perspectiva da Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos (Ferraro et al., 2018), que propõe sete indicadores: (1) princípios e valores fundamentais no trabalho; (2) tempo de trabalho e carga de trabalho adequados; (3) trabalho realizante e produtivo; (4) remuneração significativa para o exercício da cidadania; (5) proteção social; (6) oportunidades; e (7) saúde e segurança.

Contudo, ambas as perspectivas oferecem definições ancoradas nos indicadores de suas escalas psicométricas, resultando em abordagens essencialmente operacionais. Para que o conceito de trabalho decente seja capaz de refletir a diversidade de formas de inserção laboral, como as formais e informais, as protegidas e desprotegidas, é necessário expandir sua formulação teórica e conceitual. A tese aqui apresentada propõe compreender o trabalho decente como um fenômeno aspiracional acerca das características do trabalho que garantem a dignidade humana, ligadas à percepção dos trabalhadores sobre o que eles desejam para sua vida profissional, independentemente do tipo de trabalho realizado, podendo ser garantidas por estruturas organizacionais, políticas públicas ou pelas estratégias individuais dos próprios trabalhadores.

Essa nova formulação amplia o conceito originalmente proposto pela OIT, ao incluir a percepção do trabalhador como elemento para avaliar o que constitui um trabalho decente. Trata-se de uma perspectiva mais sensível à heterogeneidade das formas de trabalho contemporâneas, particularmente relevantes em contextos de informalidade, trabalho autônomo e relações atípicas de emprego. Com isso propõe-se que pesquisas futuras:

Proposição 1. Devem explorar, por meio de métodos qualitativos, como trabalhadores com diferentes formas de vínculo compreendem o conceito de trabalho

decente proposto pela tese, buscando captar a clareza, aplicabilidade e sentido que atribuem a esse construto.

Proposição 2. Com base na conceituação ampliada aqui proposta, recomenda-se o desenvolvimento e a validação de medidas psicométricas que integrem elementos objetivos, subjetivos e contextuais de forma mais abrangente. Isso permitirá capturar a complexidade da experiência do trabalho decente em diferentes realidades laborais, especialmente em contextos informais e atípicos.

(2) Ampliação da rede integrada de relações do trabalho decente

Com base nos dados da revisão sistemática (Estudo 1), foi possível construir uma rede integrada de relações empíricas envolvendo o trabalho decente, identificando variáveis associadas como antecedentes, consequentes, mediadores e moderadores. Entre os antecedentes, destacam-se restrições econômicas, marginalização, classe social, propriedade psicológica, volição de trabalho, adaptabilidade de carreira, clima de trabalho, suporte social e desequilíbrio entre esforço-recompensa. Os principais consequentes relacionados ao trabalho decente foram: intenção de saída, esgotamento, satisfação com a vida, bem-estar, saúde mental, satisfação das necessidades, satisfação no trabalho, trabalho significativo e engajamento no trabalho. Entre os mediadores mais significativos identificados estão: volição de trabalho, adaptabilidade de carreira, satisfação das necessidades, engajamento e satisfação no trabalho. Quanto aos moderadores, destacam-se: suporte social, desigualdade percebida, autonomia no trabalho, e conflito trabalho-família e família-trabalho.

Apesar dessa variedade, a análise revelou que a maioria das investigações está fortemente influenciada pela Teoria da Psicologia do Trabalho, o que limita o diálogo com outros modelos teóricos relevantes. Isso indica a necessidade de ampliar os marcos conceituais utilizados nas pesquisas sobre trabalho decente, explorando outras teorias do campo da psicologia do trabalho, organizacional e social (Fan et al., 2023; Ferraro et al.,

2018a; Su et al., 2023; Vignoli et al., 2020). Além disso, é necessário desenvolver uma abordagem teórica abrangente que explique como os fatores interagem e se relacionam com outras variáveis, enriquecendo assim a rede de relações do conceito de trabalho decente (Ferraro et al., 2018a). Nesse contexto, é relevante investigar a relação do trabalho decente com outras variáveis sob novas perspectivas e teorias (Fan et al., 2023). Com base nesses resultados, propõe-se que:

Proposição 3. Pesquisas futuras devem adotar modelos teóricos que proporcionem maior clareza sobre as interações existentes, especialmente no que diz respeito aos mecanismos que atuam nessas relações, analisando os limites da teoria e possibilitando uma avaliação mais precisa e abrangente do fenômeno.

É importante destacar que a forte concentração das amostras em trabalhadores formais limita a generalização das relações testadas, especialmente para populações mais vulneráveis e em condições precárias de trabalho. Esse viés empírico reforça a necessidade de ampliar a diversidade das amostras, incluindo trabalhadores informais, autônomos, temporários, entre outros. Dessa forma, apresenta-se a seguinte proposição:

Proposição 4. Sugere-se expandir as investigações da rede de relações do trabalho decente para populações ainda pouco contempladas, como trabalhadores informais, autônomos, PJ e MEIs, a fim de verificar se as relações observadas se mantêm, se transformam ou se reconfiguram em contextos de maior vulnerabilidade social e econômica.

(3) Compreensão do espectro dos trabalhadores sem vínculo

Os resultados do Estudo 2 revelam que os trabalhadores sem vínculo empregatício formam um grupo altamente heterogêneo, tanto em termos de ocupação e escolaridade quanto de percepção sobre o trabalho. Ainda que compartilhem a ausência de proteção social e de garantias legais, suas vivências são atravessadas por diferentes formas de organização do trabalho, trajetórias de carreira e sentidos atribuídos à atividade laboral.

A análise dos cinco clusters identificados na pesquisa qualitativa permitiu compreender que não há uma visão unificada ou desafios únicos associados ao desenvolvimento do trabalho decente nesse grupo. Ao contrário, os dados indicam uma pluralidade de realidades e significados, com alguns trabalhadores percebendo aspectos positivos como autonomia e independência financeira, mesmo diante de contextos de vulnerabilidade. Outros, por sua vez, relatam insegurança e dificuldades como a falta de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Dois temas emergiram com destaque entre todos os grupos: primeiro, uma percepção amplamente negativa do afastamento do trabalho por motivos de doença ou desemprego; segundo, uma percepção positiva de independência financeira. Contudo, apesar do contexto de informalidade, todos os grupos tendem a perceber mais aspectos positivos do que déficits em relação às condições de trabalho decentes. Essa ambivalência pode ser interpretada à luz do que Liang (2016) chama de atitude pós-decisão, um fenômeno no qual indivíduos tendem a justificar suas escolhas enfatizando os aspectos positivos da situação em que se encontram. Esse comportamento não indicaria uma aceitação passiva, mas sim uma forma adaptativa de conferir sentido às próprias condições de trabalho. Análises futuras devem investigar mais profundamente os fatores que moldam essas diferentes percepções para melhorar as condições de trabalho e garantir um ambiente mais justo e seguro para todos os trabalhadores, independentemente do seu tipo de contrato ou vínculo empregatício (Ferraro, 2023; Nourafkan & Tanova, 2023; Rönnblad et al., 2019).

Proposição 5. Estudos futuros devem investigar com maior profundidade os fatores que moldam as percepções subjetivas sobre trabalho decente entre trabalhadores sem vínculo empregatício, considerando dimensões como tipo de atividade, grau de autonomia, escolaridade e trajetória de carreira.

Proposição 6. Sugere-se a integração de múltiplos marcos teóricos, como os princípios da OIT e da ONU, a perspectiva psicológica do trabalho decente (Dos Santos, 2019; Ferraro, 2023) e o modelo de demandas e recursos (Bakker et al., 2023), como base para a formulação de políticas públicas trabalhistas flexíveis que respondam à diversidade dos contextos laborais contemporâneos.

(4) Relação entre trabalho decente e bem-estar no trabalho

Os resultados do Estudo 3 indicam que o trabalho decente está positivamente associado ao bem-estar no trabalho, mesmo entre trabalhadores sem vínculo empregatício formal. As análises revelaram que fatores como tempo e carga de trabalho adequados, proteção social, trabalho realizante e produtivo e retribuição significativa estão relacionados a maiores níveis de afetos positivos e realização profissional, bem como a menores níveis de afetos negativos.

Entre esses fatores, destaca-se a proteção social como o preditor mais forte de afetos positivos. Isso evidencia que, mesmo em contextos de informalidade, a percepção de segurança frente a riscos, como doença, acidentes ou falta de renda, continua sendo central para o bem-estar no trabalho. Como esses trabalhadores muitas vezes precisam desenvolver estratégias autônomas ou informais para garantir proteção, esse aspecto assume um valor simbólico e prático ainda mais relevante. Além disso, o fator “tempo e carga de trabalho adequados” foi preditor de todas as dimensões de bem-estar analisadas, reforçando a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional como um recurso essencial para o bem-estar. Por fim, a variável “tratamento desigual”, que compreende experiências de injustiça, desrespeito e discriminação, apresentou associação positiva com afetos negativos e negativa com realização profissional, reforçando que relações de trabalho justas e respeitadas são fundamentais para o bem-estar, mesmo na ausência de vínculo formal.

Esses achados abrem espaço para duas reflexões relevantes. Primeira: organizações que contratam profissionais informais, autônomos, PJs e MEIs devem assumir corresponsabilidade sobre as condições nas quais esse trabalho ocorre. Segunda: a literatura ainda carece de estudos comparativos entre trabalhadores formais e informais para avaliar como diferentes vínculos influenciam os efeitos do trabalho decente sobre o bem-estar. Dado que o bem-estar é um fenômeno que promove uma vida mais plena e saudável (Diener et al., 2002), pesquisas futuras devem se concentrar em:

Proposição 7. Realizar estudos longitudinais ou comparativos entre trabalhadores com e sem vínculo empregatício para esclarecer as diferenças na relação entre dimensões do trabalho decente e indicadores de bem-estar no trabalho.

Proposição 8. Analisar subgrupos específicos de trabalhadores informais, considerando ocupação, setor de atividade e região geográfica, com o objetivo de construir modelos teóricos sensíveis à diversidade de experiências de trabalho e bem-estar nesses contextos.

Considerações finais

A presente tese buscou contribuir para o avanço da compreensão sobre o trabalho decente a partir de uma abordagem multimétodo, centrada nas experiências de trabalhadores sem vínculo empregatício. Ao articular uma revisão sistemática da literatura, uma análise qualitativa e uma investigação quantitativa sobre as relações entre trabalho decente, tratamento desigual e bem-estar, os estudos aqui reunidos reforçam a complexidade do fenômeno e apontam para a necessidade de reconfigurar o debate sobre trabalho decente no Brasil contemporâneo.

Os achados evidenciam que, embora esses trabalhadores estejam frequentemente inseridos em contextos de instabilidade, insegurança e escassa proteção social, suas percepções sobre o trabalho não são homogêneas. Pelo contrário, são marcadas por tensões, ambivalências e significados diversos atribuídos às suas condições de trabalho.

Essa heterogeneidade desafia abordagens normativas e formais e indica que devemos olhar para as condições de trabalho a partir de uma ótica mais abrangente das complexas realidades laborais. Por fim, os resultados indicam que a promoção do trabalho decente não pode depender exclusivamente da formalização contratual, tampouco de um modelo único de vínculo empregatício. É necessário reconhecer as formas contemporâneas de organização do trabalho e assegurar a esses trabalhadores o acesso a condições mínimas de dignidade, segurança e reconhecimento no trabalho.

As evidências desta tese dialogam diretamente com relatórios como o do Fairwork Brasil 2021, que aponta que, apesar da retórica de autonomia, trabalhadores sem vínculo empregatício frequentemente enfrentam baixa proteção social, remuneração instável, precariedade nas condições de trabalho e falta de canais adequados para reivindicação de direitos (Fairwork, 2022). Com base nesse alinhamento e nos resultados da tese, propõe-se um conjunto de diretrizes para políticas públicas que visem ampliar a proteção e o reconhecimento desses trabalhadores:

1. Estabelecer uma categoria jurídica intermediária entre o emprego formal e o trabalho no mercado informal, autônomo, atípico, sem vínculo, garantindo direitos mínimos (como contribuição previdenciária subsidiada, descanso remunerado, seguro contra acidentes e licença médica).
2. Desenvolver programas de proteção social voltados a trabalhadores sem vínculo empregatício, para acesso a seguro de renda mínima para períodos de baixa demanda, bem como políticas de contribuição previdenciária flexível e proporcional à renda real desses profissionais.
3. Apoiar institucionalmente formas de fortalecimento do diálogo social, como associações, cooperativas ou sindicatos voltados a esses trabalhadores, garantindo canais de representação efetivos e protegidos.
4. Desenvolver marcos regulatórios que permitam maior proteção aos trabalhadores sem necessariamente exigir vínculo formal, por exemplo,

contratos por tarefa com garantias mínimas. Como também estabelecer critérios e mecanismos mais eficazes de fiscalização para distinguir contratações legítimas de autônomos, PJ, MEI de situações fraudulentas, que mascaram vínculos formais.

5. Desenvolver programas públicos de qualificação profissional com foco nas demandas atuais do mercado de trabalho, especialmente para trabalhadores informais e autônomos em situação de vulnerabilidade. Oferecer também apoio à gestão e informação jurídica, para que trabalhadores que atuam como PJ e MEI possam negociar com maior poder e clareza de seus direitos e deveres.

Não há dúvida de que há muito o que se investigar sobre o tema de trabalho decente. No Brasil, olhando para a diversidade dos contextos no mercado de trabalho, a lacuna é ainda maior. Acredita-se que com este trabalho tenha sido dado um pequeno, mas relevante passo para a construção desse conhecimento.

Referências

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2023). Job Demands–Resources Theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 63–73). Oxford University Press.
- Dos Santos, N. R. (2019). Decent work expressing universal values and respecting cultural diversity: Propositions for intervention. *Psychologica*, 62(1), 233–250. https://doi.org/10.14195/1647-8606_62-1_12
- Dos Santos, N. R., Pais, L., & Taveira, I. M. R. (2023). Universal values and local practices in the pursuit of decent work. In I. M. R. Taveira, N. R. Dos Santos, & L. Pais (Eds.), *Decent work worldwide: Universal values, diverse expressions* (1st ed., pp. 13–16). CRV Publisher. <https://doi.org/10.24824/978652515852.5.13-16>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the decent work scale. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 1–16. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/cou0000191>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>

- Fairwork. (2022). *Fairwork Brazil ratings 2021: Towards decent work in the platform economy*. Fairwork. <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/03/Fairwork-Report-Brazil-2021-PT-1.pdf>
- Fan, Y., Deng, T., & Li, M. (2023). Decent work and workplace deviance among chinese physicians: A relative deprivation perspective. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 1379-1390. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S405463>
- Ferraro, T., Pais, L., Santos, N. R. dos, & Moreira, J. M. (2018). The decent work questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243–265. <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>
- Ferraro, T., Moreira, J. M., Santos, N. R. Dos, Pais, L., & Sedmak, C. (2018a). Decent work, work motivation and psychological capital: An empirical research. *Work*, 60(2), 339–354. <https://doi.org/10.3233/WOR-182732>
- Ferraro, Tânia. (2023). The decent work: A work, organizational and personnel psychology approach. In: Taveira, I. M. R., Dos Santos, N. R., & Pais, L. (Eds.), *Decent work worldwide: Universal values, diverse expressions* (1nd ed., pp. 17-46). CRV Publisher. <https://doi.org/10.24824/978652515852.5.17-46>
- International Labour Organization. (1999). *Decent work: Report of the Director-General to the 87th Session of the International Labour Conference*. International Labour Office.
- International Labour Organization. (2008). *Decent work: Some strategic challenges ahead. Report of the Director-General at 97th session of International Labour Conference*. International Labour Office.
- Liang, Y. (2016). Reading to make a decision or to reduce cognitive dissonance? The effect of selecting and reading online reviews from a post-decision context. *Computers in Human Behavior*, 64, 463-471. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.07.016>

- Molina-Azorin, J. F., & Fethers, M. D. (2019). Building a better world through mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 13(3), 275-281.
<https://doi.org/10.1177/1558689819855864>
- Nourafkan, N. J., & Tanova, C. (2023). Employee perceptions of decent work: A systematic literature review of quantitative studies. *Current Psychology*, 42(34), 29772–29800.
<https://doi.org/10.1007/s12144-023-04837-1>
- Pereira, S., Dos Santos, N., & Pais, L. (2019). Empirical research on decent work: A literature review. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.16993/sjwop.53>
- Ribeiro, Marcelo A., Silva, F. F., & Figueiredo, P. M. (2016). Discussing the notion of decent work: Senses of working for a group of brazilian workers without college education. *Frontiers in Psychology*, 7(February), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00207>
- Rönnblad, T., Grönholm, E., Jonsson, J., Koranyi, I., Orellana, C., Kreshpaj, B., Chen, L., Stockfelt, L., & Bodin, T. (2019). Precarious employment and mental health: A systematic review and meta-analysis of longitudinal studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(5), 429–443. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3797>
- Seubert, C., Hopfgartner, L., & Glaser, J. (2021). Living wages, decent work, and need satisfaction: An integrated perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(6), 808–823. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1966094>
- Su, X., & Chan, K. L. (2023). The associations of decent work with wellbeing and career capabilities: A meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 14, 1–18.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1068599>
- Veiga, H. M. da S., & Neto, E. R. G. (2023). Bem-estar no trabalho: Investigação da influência da qualidade de vida no trabalho. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 16(1), 1–25.

Vignoli, E., Prudhomme, N., Terriot, K., Cohen-Scali, V., Arnoux-Nicolas, C., Bernaud, J. L., & Lallemand, N. (2020). Decent work in France: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 116(part A).

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103345>

Anexos

Tabela 5 – Tabela suplementar do Estudo 1*Principais características dos estudos selecionados para revisão*

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Alfa et al., 2023	1829 trabalhadores adultos (607 burquinenses, 632 togolêses, e 590 suíços)	Burkina Faso, Togo e Suíça	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Intenções empreendedoras	-	Necessidades de sobrevivência, necessidades de conexão social, necessidades de autodeterminação	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente → satisfação das necessidades de sobrevivência (+) (para as 3 amostras) •Trabalho decente → satisfação das necessidades de conexão social (+) (para as 3 amostras) •Trabalho decente → satisfação das necessidades de autodeterminação (+) (para as 3 amostras) •Trabalho decente → intenções empreendedoras (-) (amostra da Suíça)
Allan et al., 2018	364 trabalhadores adultos	Estados Unidos	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Mediadora	Classe social, clima de trabalho	Trabalho significativo	-	Volição de trabalho	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Classe social → volição de trabalho (+) •Clima de trabalho → volição de trabalho (-), trabalho decente (-) •Volição de trabalho → trabalho decente (+), trabalho significativo (+) •Trabalho decente → trabalho significativo (+) •Classe social → volição de trabalho → trabalho decente •Clima de trabalho → volição de trabalho → trabalho decente •Volição de trabalho → trabalho decente → trabalho significativo •Clima de trabalho → trabalho decente → trabalho significativo
Allan et al., 2020	1069 trabalhadores adultos	Estados Unidos	Longitudinal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Trabalho significativo	-	Contato social, ajudar o outro, pertencimento à comunidade	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente → trabalho significativo (+), contato social (+), ajudar o outro (+), pertencimento à comunidade (+) •Contato social → trabalho significativo (+) •Pertencimento à comunidade → trabalho significativo (+) •Trabalho decente → pertencimento à comunidade → trabalho significativo •Trabalho decente → ajudar o outro → trabalho significativo
Alzamel, 2024	624 trabalhadores adultos	Arábia Saudita	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Empreendedorismo digital	Crescimento econômico, status socioeconômico	-	Teoria do Empreendedorismo Digital	•Trabalho decente → empreendedorismo digital (+) •Trabalho decente X crescimento econômico → empreendedorismo digital •Trabalho decente X status socioeconômico → empreendedorismo digital

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Amponsah-Tawiah et al., 2023 Andrade et al., 2024	206 trabalhadores adultos 399 trabalhadores adultos	Gana Brasil	Transversal Transversal	Decent Work Scale (DWS) Decent Work Scale (DWS)	Antecedente Mediadora	- Restrições econômicas, marginalização	Saúde mental Realização profissional, bem-estar	- -	- Volição de trabalho, adaptabilidade de carreira, necessidades (sobrevivência, conexão social e autodeterminação)	Teoria da Psicologia do Trabalho Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente → saúde mental (+) •Restrições econômicas → volição no trabalho (-), adaptabilidade de carreira (-), trabalho decente (-) •Restrições econômicas → volição no trabalho → trabalho decente •Restrições econômicas → adaptabilidade de carreira → trabalho decente •Marginalização → adaptabilidade de carreira (-), trabalho decente (-) •Marginalização → adaptabilidade de carreira → trabalho decente •Trabalho decente → necessidade de sobrevivência (+), necessidade de conexão social (+), necessidade de autodeterminação (+) •Necessidade de sobrevivência → satisfação com o trabalho (+), satisfação com a vida (+) •Necessidade de conexão social → satisfação com a vida (+) •Necessidade de autodeterminação → satisfação com o trabalho (+), satisfação com a vida (+)
Anlesinya et al., 2020	Dados secundários de 77 países	África, Ásia, América Latina, Caribe e Europa	Transversal	World Bank Group's DataBank and ILOSTAT database	Mediadora	Macrogestão de talentos	Bem-estar subjetivo (satisfação com a vida e bem-estar afetivo), bem-estar nacional, bem-estar objetivo (bem-estar econômico)	-	-	Perspectiva da Teoria das Partes Interessadas; Teoria do Capital Humano	•Macrogestão de talentos → trabalho decente (+) •Trabalho decente → satisfação com a vida (+), bem-estar econômico (+), bem-estar nacional (+), bem-estar afetivo (+) •Macrogestão de talentos → trabalho decente → satisfação com a vida •Macrogestão de talentos → trabalho decente → bem-estar econômico •Macrogestão de talentos → trabalho decente → bem-estar nacional •Antiguidade → trabalho decente (-), satisfação com o trabalho (+), trabalho significativo (+) •Condições salariais → trabalho decente (+), satisfação com o trabalho (+), satisfação com a vida (+), trabalho significativo (+) •Trabalho decente → satisfação com o trabalho (+), satisfação com a vida (+), trabalho significativo (+) •Condições salariais → trabalho decente → satisfação com o trabalho •Condições salariais → trabalho decente → satisfação com a vida
Atitsogbe et al., 2021	334 professores (64 escola pública, 270 escola privada)	Togo	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Mediadora	Condições salariais, antiguidade	Satisfação com o trabalho, satisfação com a vida, trabalho significativo	-	-	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Antiguidade → trabalho decente (-), satisfação com o trabalho (+), trabalho significativo (+) •Condições salariais → trabalho decente (+), satisfação com o trabalho (+), satisfação com a vida (+), trabalho significativo (+) •Trabalho decente → satisfação com o trabalho (+), satisfação com a vida (+), trabalho significativo (+) •Condições salariais → trabalho decente → satisfação com o trabalho •Condições salariais → trabalho decente → satisfação com a vida

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Autin et al., 2021	287 trabalhadores adultos	Estados Unidos	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Consequente	Restrições econômicas, marginalização	-	-	Volição de trabalho, adaptabilidade de carreira	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Restrições econômicas → adaptabilidade de carreira (-) •Marginalização → volição de trabalho (-), trabalho decente (-) •Volição de trabalho → trabalho decente (+) •Adaptabilidade de carreira → trabalho decente (+) •Marginalização → volição de trabalho → trabalho decente •Restrições econômicas → adaptabilidade de carreira → trabalho decente •Marginalização → trabalho decente (-) •Volição de trabalho → trabalho decente (+)
Autin et al., 2022	476 adultos (sendo 32 desempregados voluntários e 9 desempregados involuntários)	Estados Unidos	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Consequente	Restrições econômicas, marginalização, volição de trabalho, adaptabilidade de carreira	-	Desigualdade percebida, igualitarismo, participação sociopolítica	-	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Restrições econômicas X desigualdade percebida → trabalho decente (+) •Marginalização X participação sociopolítica → trabalho decente (+) •Restrições econômicas → volição de trabalho (-) •Experiência de sexismo → volição de trabalho (-), adaptabilidade de carreira (-), trabalho decente (-) •Experiência de racismo → trabalho decente (-) •Volição de trabalho → trabalho decente (+) •Adaptabilidade de carreira → trabalho decente (+) •Restrições econômicas → volição de trabalho → trabalho decente •Experiência de sexismo → volição de trabalho → trabalho decente
Autin et al., 2022	302 trabalhadores adultos	Estados Unidos	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Consequente	Restrições econômicas, racismo, sexismo, sexismo x racismo	-	-	Volição de trabalho, adaptabilidade de carreira	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Restrições econômicas → volição de trabalho (-) •Experiência de sexismo → volição de trabalho (-), adaptabilidade de carreira (-), trabalho decente (-) •Experiência de racismo → trabalho decente (-) •Volição de trabalho → trabalho decente (+) •Adaptabilidade de carreira → trabalho decente (+) •Restrições econômicas → volição de trabalho → trabalho decente •Experiência de sexismo → volição de trabalho → trabalho decente
Aybas et al., 2022	227 trabalhadores adultos	Turquia	Transversal	Decent Work Questionnaire (DWQ)	Antecedente	-	Desempenho do funcionário, intenção de saída	Conflito trabalho-família, conflito família-trabalho	-	Teoria das Demandas e Recursos do Trabalho	•Trabalho decente → desempenho do funcionário (+), intenção de saída (-) •Trabalho decente X conflito trabalho-família → desempenho do funcionário (-) •Trabalho decente X conflito trabalho-família → intenção de saída (-) •Trabalho decente X conflito família-trabalho → desempenho do funcionário (-)

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/ Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Ayvaz & Karacan-Özdemir, 2024	762 estudantes	Turquia	Transversal	Future Decent Work Scale (FDWS)	Consequente	Restrições econômicas, marginalização	-	-	Autoeficacia geral, adaptabilidade de carreira, percepção futura de empregabilidade	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Restrições econômicas → percepção futura de empregabilidade (-), percepção futura de trabalho decente (-) •Marginalização → autoeficácia geral (-), adaptabilidade de carreira (-), percepção futura de empregabilidade (-), percepção futura de trabalho decente (-) •Autoeficácia geral → adaptabilidade de carreira (+) •Adaptabilidade de carreira → percepção futura de empregabilidade (+) •Percepção futura de empregabilidade → percepção futura de trabalho decente (+) •Marginalização → adaptabilidade de carreira → percepção futura de empregabilidade •Marginalização → autoeficácia geral → adaptabilidade de carreira → percepção futura de empregabilidade → percepção futura de trabalho decente
Baptista et al., 2023	202 adultos	Portugal	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Consequente	Gênero	-	-	-	-	•Pessoas cis apresentaram maiores níveis de trabalho decente •Pessoas trans apresentaram menores níveis de trabalho decente
Blustein et al., 2022	422 trabalhadores adultos	Estados Unidos	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Perfil latente	Restrições econômicas, marginalização	Ansiedade generalizada, depressão	-	-	Teoria da Psicologia do Trabalho; Teoria da Precariedade	•Restrições econômicas → grupo indecente-precário (+), grupo baixo nível de assistência médica e baixos direitos (+) •Marginalização → grupo baixo nível de assistência médica e baixos direitos (-), grupo vulnerabilidade dominante (+) •Grupo indecente-precário → ansiedade generalizada (+), depressão (+) •Grupo baixo nível de assistência médica e baixos direitos → ansiedade generalizada (+), depressão (+) •Grupo vulnerabilidade dominante → ansiedade generalizada (+), depressão (+)

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/ Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Buyukgoze-Kavasa & Autin, 2019	453 trabalhadores adultos	Turquia	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Satisfação com o trabalho, significado do trabalho, intenção de saída	-	-	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente (condições de trabalho seguras) → satisfação com o trabalho (+), intenção de saída (-) •Trabalho decente (acesso aos cuidados com saúde) → satisfação com o trabalho (+), intenção de saída (-) •Trabalho decente (compensação adequada) → satisfação com o trabalho (+), significado do trabalho (+), intenção de saída (-) •Trabalho decente (tempo livre e descanso) → satisfação com o trabalho (+), intenção de saída (-) •Trabalho decente (valores complementares) → satisfação com o trabalho (+), significado do trabalho (+), intenção de saída (-)
Çarkıt, 2024	596 trabalhadores adultos	Sete regiões da Turquia	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Perfil latente	Volição de trabalho, restrições econômicas, marginalização, classe social	Satisfação no trabalho	-	-	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Funcionários com baixos níveis de volição de trabalho tinham mais probabilidade de serem classificados no perfil de “trabalho altamente indecente” •A restrição econômica aumentou a probabilidade de os funcionários serem classificados no perfil de “trabalho indecente-baixo nível de assistência médica” •A marginalização aumentou a probabilidade de os funcionários serem classificados no perfil de “trabalho altamente indecente” •Os funcionários com baixos níveis de classe social tinham mais probabilidade de serem classificados no perfil de “trabalho altamente indecente” •Os membros do grupo de “trabalho decente” apresentaram os melhores resultados em satisfação no trabalho
Chada et al., 2022	103 trabalhadores adultos	Zimbabuê	Transversal	Decent Work Questionnaire (DWQ)	Antecedente	-	Intenção de saída	-	Engajamento no trabalho	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente → engajamento no trabalho (+) •Engajamento no trabalho → intenção e saída (-)
Chang et al., 2024	279 trabalhadores adultos (coleta em três tempos)	China	Longitudinal	Decent Work Scale (DWS)	Mediadora	Volição de trabalho	Valores do trabalho (salário, segurança, autonomia, relacionamentos, altruísmo) após a pandemia	-	-	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Volição de trabalho (ΔT1-T2) → trabalho decente (ΔT1-T2) → salário T3 •Volição de trabalho (ΔT1-T2) → trabalho decente (ΔT1-T2) → relacionamentos T3 •Volição de trabalho T1 → trabalho decente (ΔT1-T2) → salário T3 •Volição de trabalho T1 → trabalho decente (ΔT1-T2) → relacionamentos T3

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Chen et al., 2020	681 trabalhadores adultos	China	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Mediadora	Restrições econômicas	Satisfação no trabalho, satisfação com a vida	-	Volição de trabalho, adaptabilidade de carreira	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Restrições econômicas → volição de trabalho (-), adaptabilidade de carreira (-) •Volição de trabalho → trabalho decente (+) •Adaptabilidade de carreira → trabalho decente (+) •Trabalho decente → satisfação no trabalho (+), satisfação com a vida (+) •Restrições econômicas → volição de trabalho → trabalho decente •Restrições econômicas → volição de trabalho → trabalho decente → satisfação no trabalho •Restrições econômicas → volição de trabalho → trabalho decente → satisfação com a vida •Restrições econômicas → adaptabilidade de carreira → trabalho decente •Restrições econômicas → adaptabilidade de carreira → trabalho decente → satisfação no trabalho •Restrições econômicas → adaptabilidade de carreira → trabalho decente → satisfação com a vida
Chinyamurindi et al., 2023	289 trabalhadores adultos	África do Sul	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Mediadora	Comportamento de cidadania organizacional	Saúde mental dos funcionários	-	-	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Comportamento de cidadania organizacional → trabalho decente (+) •Trabalho decente → saúde mental dos funcionários (+) •Comportamento de cidadania organizacional → trabalho decente → saúde mental dos funcionários
Choi et al., 2022	262 trabalhadores adultos	Estados Unidos	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Consequente	Classe social, microagressão racial e de gênero	-	-	Volição de trabalho	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Classe social → volição de trabalho (+) •Microagressão racial e de gênero → trabalho decente (-) •Volição de trabalho → trabalho decente (+) •Classe social → volição de trabalho → trabalho decente
Cipriani et al., 2021	292 trabalhadores adultos	Brasil	Transversal	Decent Work Questionnaire (DWQ)	Antecedente	-	Satisfação com o trabalho, satisfação com a vida	-	-	Teoria das Relações Humanas	•Trabalho decente estava correlacionado positivamente com satisfação com o trabalho •Trabalho decente estava correlacionado positivamente com satisfação com a vida
Demir et al., 2024	225 estudantes	Turquia	Transversal	Future Decent Work Scale (FDWS)	Consequente	Renda familiar	-	-	Volição de trabalho, adaptabilidade de carreira	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Renda familiar → volição de trabalho (+) •Volição de trabalho → garantia futura de trabalho decente (+), adaptabilidade de carreira (+) •Renda familiar → volição de trabalho → garantia futura de trabalho decente

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Di Fabio et al., 2021	234 trabalhadores adultos	Itália	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Fadiga ocupacional	-	-	Teoria da Psicologia do Trabalho; Perspectiva da Psicologia do Trabalho; Teoria das Demandas e Recursos do Trabalho	•Trabalho decente (compensação adequada) → fadiga ocupacional (-) •Trabalho decente (tempo livre e descanso) → fadiga ocupacional (-)
Dinis et al., 2022	727 trabalhadores adultos (334 portugueses e 393 brasileiros)	Portugal e Brasil	Transversal	Decent Work Questionnaire (DWQ)	Antecedente	-	Esgotamento pessoal	-	-	Perspectiva da Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos; Teoria das Demandas e Recursos do Trabalho	•Trabalho decente (princípios e valores fundamentais no trabalho) → esgotamento pessoal (-) •Trabalho decente (tempo de trabalho e carga de trabalho) → esgotamento pessoal (-)
Dinis et al., 2024	727 trabalhadores adultos (334 portugueses e 393 brasileiros)	Portugal e Brasil	Transversal	Decent Work Questionnaire (DWQ)	Antecedente	-	Esgotamento pessoal	-	-	Perspectiva da Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos	•Trabalho decente → esgotamento pessoal (-)
Dodd et al., 2019	294 trabalhadores adultos	Reino Unido	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Satisfação com o trabalho, significado do trabalho, intenção de saída	-	-	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente (condições de trabalho seguras) → satisfação com o trabalho (+), significado do trabalho (+) •Trabalho decente (compensação adequada) → satisfação com o trabalho (+), intenção de saída (-) •Trabalho decente (valores complementares) → satisfação com o trabalho (+), significado do trabalho (+), intenção de saída (-)
Douglass et al., 2017	218 trabalhadores adultos	Estados Unidos	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Consequente	Classe social, marginalização	-	-	Volição de de trabalho, adaptabilidade de carreira	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Classe social → volição de trabalho (-), trabalho decente (+) •Marginalização → volição de trabalho (-), trabalho decente (-) •Volição de trabalho → trabalho decente (+) •Classe social → volição de trabalho → trabalho decente •Marginalização → volição de trabalho → trabalho decente

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Douglass et al., 2019	238 trabalhadores adultos	Estados Unidos	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Consequente	Restrições econômicas, marginalização	-	Personalidade proativa	Volição de trabalho, adaptabilidade de carreira	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Restrições econômicas → volição de trabalho (-) •Marginalização → volição de trabalho (-), trabalho decente (-) •Volição de trabalho → trabalho decente (+) •Adaptabilidade de carreira → trabalho decente (+) •Restrições econômicas → volição de trabalho → trabalho decente •Marginalização → volição de trabalho → trabalho decente
Duffy et al., 2017	Primeiro estudo com 275 participantes, e segundo estudo com 589 participantes trabalhadores adultos	Estados Unidos	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Satisfação no trabalho, significado do trabalho, intenção de saída	-	-	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente → satisfação no trabalho (+), significado do trabalho (+), intenção de saída (-)
Duffy et al., 2018	526 trabalhadores adultos	Estados Unidos	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Consequente	Recursos econômicos, marginalização	-	-	Volição de trabalho, adaptabilidade de carreira	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Recursos econômicos → volição de trabalho (+) •Volição de trabalho → adaptabilidade de carreira (+), trabalho decente (+) •Marginalização → volição de trabalho (-), trabalho decente (-) •Recursos econômicos → volição de trabalho → trabalho decente •Marginalização → volição de trabalho → trabalho decente
Duffy et al., 2019	497 trabalhadores adultos	Estados Unidos	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Saúde física, saúde mental	-	Necessidade de sobrevivência, necessidade de contribuição social, necessidade de autodeterminação	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente → saúde física (+), necessidade de sobrevivência (+), necessidade de contribuição social (+), necessidade de autodeterminação (+) •Necessidade de sobrevivência → saúde mental (+) •Necessidade de contribuição social → saúde mental (+) •Necessidade de autodeterminação → saúde mental (+) •Necessidade de sobrevivência → saúde física (+) •Trabalho decente → necessidade de sobrevivência → saúde física •Trabalho decente → necessidade de sobrevivência → saúde mental •Trabalho decente → necessidade de contribuição social → saúde mental •Trabalho decente → necessidade de autodeterminação → saúde mental

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Duffy et al., 2020	Primeira onda com 1540 participantes, segunda onda com 861 participantes, terceira onda com 856 participantes trabalhadores adultos	Estados Unidos	Longitudinal	Decent Work Scale (DWS)	Consequente	Restrições econômicas, marginalização	-	-	Volição de trabalho, adaptabilidade de carreira	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Restrições econômicas → volição no trabalho (-), adaptabilidade de carreira (-), trabalho decente (-) •Marginalização → volição no trabalho (-), adaptabilidade de carreira (-), trabalho decente (-) •Volição no trabalho → trabalho decente (+) •Adaptabilidade de carreira → trabalho decente (+) •Restrições econômicas → volição no trabalho → trabalho decente •Restrições econômicas → adaptabilidade de carreira → trabalho decente •Marginalização → volição no trabalho → trabalho decente •Marginalização → adaptabilidade de carreira → trabalho decente
Duffy et al., 2021	569 trabalhadores adultos	Estados Unidos	Longitudinal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Saúde física geral, sintomas de saúde, comportamentos de saúde	-	Fadiga no trabalho, necessidades de sobrevivência	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente → saúde física geral (+), necessidades de sobrevivência (+), fadiga no trabalho (-) •Necessidades de sobrevivência → comportamentos de saúde (+) •Fadiga no trabalho → saúde física geral (-), sintomas de saúde (+) •Trabalho decente → necessidades de sobrevivência → comportamentos de saúde •Trabalho decente → fadiga no trabalho → saúde física geral •Trabalho decente → fadiga no trabalho → sintomas de saúde
El-Gazar & Zoromba, 2024	268 enfermeiros	Egito	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Intenção de denúncia interna	-	Sentimento de obrigação, identificação organizacional	Teoria da Troca Social; Teoria da Identidade Social	•Trabalho decente → intenções de denúncia (+), sentimento de obrigação (+), identificação organizacional (+) •Sentimento de obrigação → intenções de denúncia (+) •Identificação organizacional → intenções de denúncia (+) •Trabalho decente → sentimento de obrigação → intenções de denúncia •Trabalho decente → identificação organizacional → intenções de denúncia
El-Gazar et al., 2023	289 trabalhadores adultos (coleta em dois tempos)	Egito	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Vigor no trabalho	-	Propriedade psicológica	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente → vigor no trabalho (+), propriedade psicológica (+) •Propriedade psicológica → vigor no trabalho (+) •Trabalho decente → propriedade psicológica → vigor no trabalho

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/ Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
England et al., 2020	528 trabalhadores adultos	Estados Unidos	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Consequente	Restrições econômicas, marginalização	-	Clima de trabalho	Volição de trabalho, adaptabilidade de carreira	Teoria da Psicologia do Trabalhar	•Restrições econômicas → adaptabilidade de carreira (+), volição de trabalho (-), trabalho decente (-) •Marginalização → volição de trabalho (-) •Volição de trabalho → trabalho decente (+) •Adaptabilidade de carreira → trabalho decente (+) •Clima de trabalho → trabalho decente (+), volição de trabalho (+) •Restrições econômicas → volição de trabalho → trabalho decente •Marginalização → volição de trabalho → trabalho decente •Volição de trabalho → adaptabilidade de carreira → trabalho decente
Ezema & Autin, 2024	310 estudantes (63 possuíam um emprego)	Nigéria	Transversal	Future Decent Work Scale (FDWS)	Mediadora	Restrições econômicas, experiência de marginalização ao longo da vida	Engajamento na carreira, satisfação com a vida acadêmica, satisfação com a vida	-	Volição de trabalho, adaptabilidade de carreira	Teoria da Psicologia do Trabalhar	•Volição de trabalho → percepção futura de trabalho decente (+) •Adaptabilidade de carreira → percepção futura de trabalho decente (+) •Percepção futura de trabalho decente → satisfação com a vida acadêmica (+), satisfação com a vida (+), engajamento na carreira (+) •Volição de trabalho → percepção futura de trabalho decente → satisfação com a vida acadêmica •Volição de trabalho → percepção futura de trabalho decente → engajamento na carreira •Volição de trabalho → percepção futura de trabalho decente → satisfação com a vida •Adaptabilidade de carreira → percepção futura de trabalho decente → satisfação com a vida acadêmica •Adaptabilidade de carreira → percepção futura de trabalho decente → engajamento na carreira •Adaptabilidade de carreira → percepção futura de trabalho decente → satisfação com a vida •Restrições econômicas → adaptabilidade de carreira → percepção futura de trabalho decente

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Fabio & Kenny, 2019	436 trabalhadores adultos	Itália	Métodos mistos	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Satisfação com o trabalho, significado do trabalho, intenção de saída	-	-	Perspectiva da Psicologia do Trabalho; Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente (condições de trabalho seguras) → satisfação com o trabalho (+), significado do trabalho (+), intenção de saída (-) •Trabalho decente (compensação adequada) → satisfação com o trabalho (+), intenção de saída (-) •Trabalho decente (tempo livre e descanso) → satisfação com o trabalho (+), intenção de saída (-) •Trabalho decente (valores complementares) → satisfação com o trabalho (+), intenção de saída (-)
Fan et al., 2023	307 trabalhadores adultos	China	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Desvio (ético) no local de trabalho,	Vocação profissional	Privação relativa	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente → desvio no local de trabalho (-) •Privação relativa → desvio no local de trabalho (+) •Trabalho decente X vocação profissional → privação relativa (-) •Trabalho decente X vocação profissional → privação relativa → desvio no local de trabalho
Faria et al., 2024	228 trabalhadores adultos	Portugal	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Qualidade de vida	-	Adaptabilidade de carreira	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente → qualidade de vida (+), adaptabilidade de carreira (+) •Adaptabilidade de carreira → qualidade de vida (+) •Trabalho decente → adaptabilidade de carreira → qualidade de vida
Ferraro & Mudric, 2023	84 advogados	Portugal	Transversal	Decent Work Questionnaire (DWQ)	Antecedente	-	Positividade, satisfação com a vida	-	-	Perspectiva da Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos	•Trabalho decente → positividade (+), satisfação com a vida (+)
Ferraro et al., 2017	611 advogados (343 portugueses e 268 brasileiros)	Portugal e Brasil	Transversal	Decent Work Questionnaire (DWQ)	Antecedente	-	Motivação no trabalho	-	-	Perspectiva da Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos; Teoria da Autodeterminação	•Trabalho decente → motivação no trabalho (+)
Ferraro et al., 2018	3004 trabalhadores adultos (1353 portugueses e 1651 brasileiros)	Portugal e Brasil	Transversal	Decent Work Questionnaire (DWQ)	Antecedente	-	Motivação no trabalho	-	Capital psicológico	Perspectiva da Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos; Teoria da	•Trabalho decente → motivação no trabalho (+), capital psicológico (+) •Trabalho decente → capital psicológico → motivação no trabalho

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
										Autodeterminação	
Ferraro et al., 2018b	Primeiro estudo 25 trabalhadores adultos (13 brasileiros, 11 portugueses, e 1 neozelandes), segundo estudo 1675 trabalhadores adultos (636 portugueses e 1039 brasileiros)	Portugal e Brasil	Transversal	Decent Work Questionnaire (DWQ)	Antecedente	-	Engajamento no trabalho, esgotamento pessoal	-	-	Perspectiva da Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos	•Trabalho decente tem relação positiva com engajamento no trabalho •Trabalho decente tem relação negativa com esgotamento pessoal
Ferraro et al., 2018c	2912 trabalhadores adultos (1327 portugueses e 1585 brasileiros)	Portugal e Brasil	Transversal	Decent Work Questionnaire (DWQ)	Antecedente	-	Motivação no trabalho, capital psicológico	-	-	Perspectiva da Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos; Teoria da Autodeterminação	•Trabalho decente → motivação no trabalho (+), capital psicológico (+)
Ferraro et al., 2023	1513 trabalhadores adultos	Espanha	Transversal	Decent Work Questionnaire (DWQ)	Antecedente	-	Engajamento no trabalho, esgotamento pessoal	-	-	Perspectiva da Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos	•Trabalho decente tem relação positiva com engajamento no trabalho •Trabalho decente tem relação negativa com esgotamento pessoal

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Ferreira et al., 2019	345 trabalhadores adultos	Portugal	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Satisfação com o trabalho, significado do trabalho, intenção de saída, satisfação com a vida, engajamento, estogamento	-	-	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente (condições de trabalho seguras) → satisfação com o trabalho (+), significado do trabalho (+), intenção de saída (-), satisfação com a vida (+), vigor (+), dedicação (+), absorção (+), exaustão (-), cinismo (-) •Trabalho decente (acesso aos cuidados com saúde) → satisfação com o trabalho (+), significado do trabalho (+), satisfação com a vida (+), dedicação (+) •Trabalho decente (compensação adequada) → satisfação com o trabalho (+), intenção de saída (-), satisfação com a vida (+), exaustão (-) •Trabalho decente (tempo livre e descanso) → significado do trabalho (+), satisfação com a vida (+), absorção (+), exaustão (-), cinismo (-) •Trabalho decente (valores complementares) → satisfação com o trabalho (+), significado do trabalho (+), intenção de saída (-), satisfação com a vida (+), vigor (+), dedicação (+), absorção (+), exaustão (-), cinismo (-) •Trabalho decente (trabalho realizatender e produtivo) → engajamento no trabalho (+) •Trabalho decente (oportunidades) → engajamento no trabalho (+)
Grça et al., 2021	749 professores e pesquisadores (338 portugueses e 411 brasileiros)	Portugal e Brasil	Transversal	Decent Work Questionnaire (DWQ)	Antecedente	-	Engajamento no trabalho	-	-	Perspectiva da Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos	•Status socioeconômico → trabalho decente (+), volição de trabalho (+) •Volição de trabalho → trabalho decente (+) •Status socioeconômico → volição de trabalho → trabalho decente •Status socioeconômico X incerteza ambiental → volição de trabalho (-) •Status socioeconômico X apoio sindical → volição de trabalho (+) •Trabalho decente → engajamento no trabalho (+), autoeficácia no trabalho (+) •Engajamento no trabalho → comportamento de inovação no trabalho (+) •Trabalho decente → engajamento no trabalho → comportamento de inovação no trabalho •Autoeficácia no trabalho → engajamento no trabalho (+)
Han et al., 2022	470 trabalhadores rurais adultos	China	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Consequente	Status socioeconômico	-	Incerteza ambiental, apoio sindical	Volição de trabalho	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Status socioeconômico → trabalho decente (+), volição de trabalho (+) •Volição de trabalho → trabalho decente (+) •Status socioeconômico → volição de trabalho → trabalho decente •Status socioeconômico X incerteza ambiental → volição de trabalho (-) •Status socioeconômico X apoio sindical → volição de trabalho (+) •Trabalho decente → engajamento no trabalho (+), autoeficácia no trabalho (+) •Engajamento no trabalho → comportamento de inovação no trabalho (+) •Trabalho decente → engajamento no trabalho → comportamento de inovação no trabalho •Autoeficácia no trabalho → engajamento no trabalho (+)
Hassan et al., 2024	224 trabalhadores adultos	Egito	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Comportamento de inovação no trabalho	-	Engajamento no trabalho, autoeficácia no trabalho	Teoria da Psicologia do Trabalho; Teoria da Conservação de Recursos; Teoria da Autodeterminação; Teoria das Demandas e Recursos do	•Status socioeconômico → trabalho decente (+), volição de trabalho (+) •Volição de trabalho → trabalho decente (+) •Status socioeconômico → volição de trabalho → trabalho decente •Status socioeconômico X incerteza ambiental → volição de trabalho (-) •Status socioeconômico X apoio sindical → volição de trabalho (+) •Trabalho decente → engajamento no trabalho (+), autoeficácia no trabalho (+) •Engajamento no trabalho → comportamento de inovação no trabalho (+) •Trabalho decente → engajamento no trabalho → comportamento de inovação no trabalho •Autoeficácia no trabalho → engajamento no trabalho (+)

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
										Trabalho; Teoria Cognitiva Social; Teoria da Troca Social	•Trabalho decente → autoeficácia no trabalho → engajamento no trabalho
Heo & Lee, 2024	417 trabalhadores adultos	Coreia	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Mediadora	Status socioeconômico na infância	Satisfação com a vida, satisfação com o trabalho	Insegurança no trabalho	-	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Status socioeconômico na infância → trabalho decente (+) •Status socioeconômico na infância → trabalho decente X insegurança no trabalho → satisfação com a vida •Status socioeconômico na infância → trabalho decente X insegurança no trabalho → satisfação com o trabalho
Huang et al., 2020	349 trabalhadores adultos	China	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Comportamento de voz	Gênero	Satisfação de necessidades básicas	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente → comportamento de voz (+), satisfação das necessidades básicas (+) •Satisfação das necessidades básicas → comportamento de voz (+) •Trabalho decente → satisfação das necessidades básicas → comportamento de voz •Trabalho decente X gênero → satisfação das necessidades básicas → comportamento de voz
Huang et al., 2022	O primeiro estudo com 307 participantes, e o segundo estudo com 568 participantes trabalhadores adultos	China	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Comprometiment o afetivo	Clima de relações de trabalho	Segurança psicológica	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente → comprometimento afetivo (+), segurança psicológica (+) •Trabalho decente → segurança psicológica → comprometimento afetivo •Trabalho decente X clima de relações de trabalho → segurança psicológica (+)
Jang & Lee, 2023	252 adultos	Coreia	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Consequente	Insegurança no emprego, restrições economicas	-	-	Vivendo uma vocação, adaptabilidade de carreira	Perspectiva da Psicologia do Trabalho; Teoria da Construção de Carreira; Teoria da Psicologia do Trabalho	•Insegurança no emprego → restrições econômicas (+), trabalho decente (-), vivendo uma vocação (-) •Restrições econômicas → trabalho decente (-) •Vivendo uma vocação → trabalho decente (+), adaptabilidade de carreira (+) •Adaptabilidade de carreira → trabalho decente (+) •Insegurança no emprego → vivendo uma vocação → adaptabilidade de carreira → trabalho decente

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Kashyap & Arora, 2020	280 professores	Índia	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Enriquecimento trabalho-família	-	Significado no trabalho, engajamento no trabalho	Teoria da Psicologia do Trabalho; Teoria da Conservação de Recursos; Teoria do Enriquecimento Trabalho-Família	•Acesso ao trabalho decente → enriquecimento trabalho-família (+), significado do trabalho (+), engajamento no trabalho (+) •Significado do trabalho → enriquecimento trabalho-família (+) •Engajamento no trabalho → enriquecimento trabalho-família (+) •Acesso ao trabalho decente → significado do trabalho → enriquecimento trabalho-família •Acesso ao trabalho decente → engajamento no trabalho → enriquecimento trabalho-família •Trabalho decente (valores complementares) → engajamento no trabalho (+) •Trabalho decente (acesso a saúde) → engajamento no trabalho (+)
Kashyap et al., 2022	293 professores	Índia	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Engajamento no trabalho	-	-	Teoria da Psicologia do Trabalho; Teoria das Demandas e Recursos do Trabalho Perspectiva da Psicologia do Trabalho; Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente (valores complementares) → engajamento no trabalho (+) •Trabalho decente (acesso a saúde) → engajamento no trabalho (+)
Kim & Kim, 2022	420 trabalhadores adultos	Coreia	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Mediadora	Restrições econômicas, marginalização social percebida	Satisfação com o trabalho, satisfação com a vida	-	Volição de trabalho, adaptabilidade de carreira		•Restrições econômicas → volição de trabalho (+), adaptabilidade de carreira (+), trabalho decente (-) •Marginalização social percebida → adaptabilidade de carreira (-), trabalho decente (-) •Volição de trabalho → trabalho decente (+), satisfação com o trabalho (+), satisfação com a vida (+) •Adaptabilidade de carreira → trabalho decente (+), satisfação com o trabalho (+) •Trabalho decente → satisfação com o trabalho (+), satisfação com a vida (+) •Restrições econômicas → volição de trabalho → adaptabilidade de carreira → trabalho decente •Marginalização social percebida → volição de trabalho → adaptabilidade de carreira → trabalho decente •Marginalização social percebida → volição de trabalho → adaptabilidade de carreira → trabalho decente → satisfação com o trabalho •Marginalização social percebida → volição de trabalho → adaptabilidade de carreira → trabalho decente → satisfação com a vida

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Kim et al., 2019	407 estudantes (adultos emergentes)	Coreia	Transversal	Future Decent Work Scale (FDWS)	Consequente	Recursos econômicos	-	-	Volição de trabalho, adaptabilidade de carreira	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Recursos econômicos → volição de trabalho (+), adaptabilidade de carreira (+) •Volição de trabalho → percepção futura de trabalho decente (+) •Adaptabilidade de carreira → percepção futura de trabalho decente (+)
Kim et al., 2020	225 trabalhadores adultos	Coreia	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Consequente	Baixo status social	-	Personalidade proativa	Volição de trabalho	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Baixo status social → volição de trabalho (-), trabalho decente (-) •Volição de trabalho → trabalho decente (+) •Baixo status social X personalidade proativa → volição de trabalho (+) •Baixo status social → volição de trabalho → trabalho decente
Kim et al., 2020b	313 estudantes coreanos e 345 estudantes norte americanos	Coreia e Estados Unidos	Transversal	Future Decent Work Scale (FDWS)	Consequente	Recursos econômicos	-	-	Volição de trabalho, adaptabilidade de carreira	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Volição de trabalho → percepção futura de trabalho decente (+) (Coreia) •Adaptabilidade de carreira → percepção futura de trabalho decente (+) (Coreia) •Recursos econômicos → percepção futura de trabalho decente (+), volição de trabalho (+) (Estados Unidos) •Volição de trabalho → percepção futura de trabalho decente (+) (Estados Unidos) •Adaptabilidade de carreira → percepção futura de trabalho decente (+) (Estados Unidos) •Recursos econômicos → volição de trabalho → percepção futura de trabalho decente (Estados Unidos)
Kim et al., 2021	2465 trabalhadores adultos (três coletas independentes)	Estados Unidos	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Perfil latente	Restrições econômicas, marginalização, volição de trabalho	Satisfação com o trabalho, satisfação com a vida	-	-	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Indivíduos com maiores restrições econômicas era mais provável de pertencer ao perfil de trabalho indecente •Indivíduos dos grupos de assistência medica única e trabalho indecente tinham maiores experiencias de marginalização •Indivíduos com volição de trabalho alto era mais provável de pertencer ao perfil de trabalho decente •Indivíduos com satisfação com o trabalho alto era mais provável de pertencer ao perfil de trabalho decente •Indivíduos do grupo de trabalho decente tinham maiores níveis de satisfação com a vida

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Kim et al., 2022	226 trabalhadores adultos	Estados Unidos	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Consequente	Restrições econômicas, estresse geral aculturativo	-	-	Volição de trabalho, adaptabilidade de carreira	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Restrições econômicas → volição de trabalho (-), trabalho decente (-) •Estresse geral aculturativo → volição de trabalho (-), adaptabilidade de carreira (-) •Volição de trabalho → trabalho decente (-) •Adaptabilidade de carreira → trabalho decente (-) •Restrições econômicas → volição de trabalho → trabalho decente •Estresse geral aculturativo → volição de trabalho → trabalho decente
Kim et al., 2022b	270 trabalhadores adultos	Estados Unidos	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Mediadora	Restrições econômicas, marginalização	Realização profissional, bem-estar	-	Volição de trabalho	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Restrições econômicas → trabalho decente (-), volição de trabalho (-) •Marginalização → trabalho decente (-), volição de trabalho (-) •Volição de trabalho → trabalho decente (+) •Trabalho decente → realização profissional (+), bem-estar (+) •Restrições econômicas → volição de trabalho → trabalho decente •Marginalização → volição de trabalho → trabalho decente
Kim et al., 2023	564 trabalhadores adultos	Turquia	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Mediadora	Restrições Econômicas, experiências de marginalização	Satisfação das necessidades (sobrevivência, conexão social e autodeterminação), realização profissional, bem-estar	-	Volição de trabalho, adaptabilidade de carreira	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Restrições econômicas → adaptabilidade de carreira → trabalho decente •Marginalização → adaptabilidade de carreira → trabalho decente •Trabalho decente → satisfação das necessidades → satisfação no trabalho •Trabalho decente → satisfação das necessidades → satisfação com a vida
Koekemoer & Masenge, 2024	229 trabalhadores adultos	África do Sul	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Sucesso subjetivo na carreira, intenção de saída	-	Satisfação no trabalho	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Satisfação no trabalho → intenção de saída (-) •Trabalho decente → intenção de saída (-), sucesso subjetivo na carreira (+), satisfação no trabalho (+) •Trabalho decente → satisfação no trabalho → intenção de saída •Trabalho decente → satisfação no trabalho → sucesso subjetivo na carreira

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Kozan et al., 2019	401 trabalhadores adultos	Turquia	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Mediadora	Classe social	Satisfação com o trabalho, satisfação com a vida	-	Volição de trabalho, adaptabilidade de carreira	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Classe social → volição de trabalho (+), adaptabilidade de carreira (+), trabalho decente (+) •Adaptabilidade de carreira → trabalho decente (-) •Volição de trabalho → trabalho decente (+) •Trabalho decente → satisfação com o trabalho (+), satisfação com a vida (+) •Classe social → volição de trabalho → trabalho decente → satisfação com o trabalho •Classe social → volição de trabalho → trabalho decente → satisfação com a vida •Classe social → adaptabilidade de carreira → trabalho decente → satisfação com o trabalho •Classe social → adaptabilidade de carreira → trabalho decente → satisfação com a vida
Lee et al., 2023	266 trabalhadores adultos	Coreia	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Engajamento no trabalho	-	-	Teoria da Psicologia do Trabalho; Teoria da Autodeterminação; Teoria das Demandas e Recursos do Trabalho	•Trabalho decente (fator valores complementares) → engajamento no trabalho (+)
Lee et al., 2024	605 trabalhadores adultos	Coreia	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Perfil latente	Status socioeconômico, volição de trabalho, nível educacional	Satisfação com o trabalho, satisfação com a vida	-	-	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Indivíduos com status socioeconômico mais alto era mais provável de pertencer ao perfil de trabalho decente e trabalho com valor dominante •Indivíduos com volição de trabalho alto era mais provável de pertencer ao perfil de trabalho decente •Indivíduos com menos de um diploma universitário tinham mais probabilidade de pertencer ao perfil de trabalho de baixo nível de segurança •O grupo de perfil de trabalho decente apresentou maior média em satisfação com o trabalho •Os grupos de perfis de trabalho decente e trabalho com valor dominante apresentaram as maiores medias em satisfação com a vida

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Ma et al., 2019	854 estudantes de enfermagem	China	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Mediadora	Restrições econômicas	Exploração de carreira	Personalidade proativa	Volição de trabalho, adaptabilidade de carreira	Teoria da Psicologia do Trabalhar; Teoria da Carreira Cognitiva Social	•Restrições econômicas → adaptabilidade de carreira (-), percepção futura de trabalho decente (-) •Adaptabilidade de carreira → percepção futura de trabalho decente (+) •Volição de trabalho → percepção futura de trabalho decente (+) •Percepção futura de trabalho decente → exploração de carreira (+) •Restrições econômicas → adaptabilidade de carreira → percepção futura de trabalho decente •Restrições econômicas → percepção futura de trabalho decente → exploração de carreira •Restrições econômicas → volição de trabalho → adaptabilidade de carreira → percepção futura de trabalho decente → exploração de carreira
Ma et al., 2020	1231 estudantes	China	Transversal	Future Decent Work Scale (FDWS)	Mediadora	Restrições econômicas	Satisfação acadêmica	-	Engajamento acadêmico, volição de trabalho, adaptabilidade de carreira	Teoria da Psicologia do Trabalhar	•Restrições econômicas → adaptabilidade de carreira (-), percepção futura de trabalho decente (-) •Adaptabilidade de carreira → percepção futura de trabalho decente (+) •Percepção futura de trabalho decente → engajamento acadêmico (+) •Engajamento acadêmico → satisfação acadêmica (+) •Restrições econômicas → adaptabilidade de carreira → percepção futura de trabalho decente •Restrições econômicas → percepção futura de trabalho decente → engajamento acadêmico •Restrições econômicas → percepção futura de trabalho decente → engajamento acadêmico → satisfação acadêmica •Restrições econômicas → adaptabilidade de carreira → percepção futura de trabalho decente → engajamento acadêmico •Restrições econômicas → adaptabilidade de carreira → percepção futura de trabalho decente → engajamento acadêmico → satisfação acadêmica

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Martins et al., 2024	849 trabalhadores adultos	Brasil	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Mediadora	Adaptabilidade de carreira, cooperação	Satisfação no trabalho, engajamento, esgotamento, renda	-	-	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente → renda (+), satisfação no trabalho (+), engajamento (+), esgotamento (-), adaptabilidade de carreira (+) •Adaptabilidade de carreira → trabalho decente (+), engajamento (+), esgotamento (-) •Cooperação → esgotamento (-) •Adaptabilidade de carreira → trabalho decente → renda •Adaptabilidade de carreira → trabalho decente → engajamento
Masdonati et al., 2019	604 trabalhadores adultos	Suíça	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Mediadora	Classe social, histórico de desemprego	Satisfação com o trabalho, satisfação com a vida	-	Volição de trabalho	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Classe social → trabalho decente (+) •Volição de trabalho (falta) → trabalho decente (-), satisfação com o trabalho (-), satisfação com a vida (-) •Trabalho decente → satisfação com o trabalho (+), satisfação com a vida (+)
McIlveen et al., 2021	201 trabalhadores adultos	Austrália	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Satisfação com o trabalho, engajamento no trabalho, intenção de saída	-	-	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente (condições seguras) → vigor (+), intenção de saída (-) •Trabalho decente (acesso a cuidados com a saúde) → satisfação com o trabalho (+) •Trabalho decente (compensação adequada) → satisfação com o trabalho (+) •Trabalho decente (tempo livre e descanso) → dedicação (+), absorção (+) •Trabalho decente (congruência de valores) → satisfação com o trabalho (+), vigor (+), dedicação (+), absorção (+), intenção de saída (-)
Mejia, 2024	322 trabalhadores adultos	Estados Unidos	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Disposição para pagar	-	Atitude, norma subjetiva, controle comportamental percebido de restaurante socialmente sustentável	Teoria da Psicologia do Trabalho; Teoria da Ação Raciocinada	•Trabalho decente → atitude (+), norma subjetiva (+), controle comportamental percebido (+) •Atitude → disposição a pagar mais (+) •Norma subjetiva → disposição a pagar mais (+) •Controle comportamental percebido → disposição a pagar mais (+) •Trabalho decente → atitude → disposição a pagar mais •Trabalho decente → norma subjetiva → disposição a pagar mais •Trabalho decente → controle comportamental percebido → disposição a pagar mais

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Nam & Kim, 2019	320 trabalhadores adultos	Coreia	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Satisfação com o trabalho, significado do trabalho, intenção de saída	-	-	Perspectiva da Psicologia do Trabalho; Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente (condições de trabalho seguras) → satisfação com o trabalho (+), significado do trabalho (+), intenção de saída (-) •Trabalho decente (acesso aos cuidados com saúde) → satisfação com o trabalho (+), significado do trabalho (+) •Trabalho decente (tempo livre e descanso) → satisfação com o trabalho (+), intenção de saída (-) •Trabalho decente (valores complementares) → satisfação com o trabalho (+), significado do trabalho (+), intenção de saída (-)
Namal et al., 2024	452 trabalhadores adultos	Turquia	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Intenção de saída	-	Satisfação no trabalho	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente → satisfação no trabalho (+) •Satisfação no trabalho → intenção de saída (-) •Trabalho decente → satisfação no trabalho → intenção de saída
Olickers & Koekemoer, 2024	628 trabalhadores adultos	África do Sul	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Realização profissional	Propriedade psicológica	Engajamento no trabalho	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente → realização profissional (+), engajamento no trabalho (+) •Engajamento no trabalho → realização profissional (+) •Trabalho decente → engajamento no trabalho → realização profissional •Propriedade psicológica → engajamento no trabalho (+) •Trabalho decente X propriedade psicológica → engajamento no trabalho
Ragadu & Rothmann, 2023	436 trabalhadores adultos	Duas províncias na África do Sul	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Perfil latente	-	Capacidade de trabalho, bem-estar	-	-	Teoria da Psicologia do Trabalho; Modelo de Empregabilidade e Sustentável	•Trabalho decente tem relação positiva com capacidade de trabalho •Capacidade de trabalho tem relação positiva com bem-estar (florescimento no trabalho) •Trabalho decente tem relação positiva com bem-estar social (florescimento no trabalho) •Trabalho decente tem relação parcialmente positiva com bem-estar emocional e psicológico (florescimento no trabalho)
Rahim et al., 2024	143 trabalhadores adultos	Malásia	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Trabalho significativo, bem-estar situacional	-	Engajamento no trabalho	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente → engajamento no trabalho (+) •Engajamento no trabalho → trabalho significativo (+), bem-estar situacional (+) •Trabalho decente → engajamento no trabalho → trabalho significativo

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Ribeiro et al., 2019	307 trabalhadores adultos	Brasil	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Satisfação com o trabalho, significado do trabalho, intenção de saída	-	-	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente (condições de trabalho seguras) → satisfação com o trabalho (+), significado do trabalho (+), intenção de saída (-) •Trabalho decente (compensação adequada) → satisfação com o trabalho (+), intenção de saída (-) •Trabalho decente (tempo livre e descanso) → satisfação com o trabalho (+) •Trabalho decente (valores complementares) → satisfação com o trabalho (+), significado do trabalho (+), intenção de saída (-)
Rossier & Ouedraogo, 2021	O primeiro estudo com 15 trabalhadores adultos (entrevista), o segundo estudo com 501 trabalhadores adultos	Burkina Faso	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Mediadora	Volição de trabalho	Satisfação no trabalho, trabalho significativo	-	-	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Volição de trabalho → trabalho significativo (+), satisfação no trabalho (+), trabalho decente (+) •Trabalho decente → trabalho significativo (+), satisfação no trabalho (+) •Volição de trabalho → trabalho decente → trabalho significativo
Ruzungunde et al., 2023	289 trabalhadores adultos	Província na África do Sul	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Mediadora	Clima organizacional	Saúde mental dos funcionários	-	-	Teoria da Psicologia do Trabalho; Teoria do Clima Organizacional	•Clima organizacional → trabalho decente (+), saúde mental (+) •Trabalho decente → saúde mental (+) •Clima organizacional → trabalho decente → saúde mental
Sanhokwe & Takawira, 2023	151 trabalhadores adultos	Zimbabué	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Aprendizagem organizacional, engajamento no trabalho	-	-	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente → aprendizagem organizacional (+), engajamento no trabalho (+)
Seol et al., 2024	206 trabalhadores adultos (coletado em três tempos)	Coreia	Longitudinal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Transtorno de estresse pós-traumático, crescimento pós-traumático	-	Necessidades de sobrevivência, necessidades de contribuição social, necessidades de autodeterminação	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente → necessidades de sobrevivência (+), necessidades de contribuição social (+), necessidades de autodeterminação (+) •Necessidades de sobrevivência → transtorno de estresse pós-traumático (-) •Necessidades de contribuição social → crescimento pós-traumático (+) •Necessidades de autodeterminação → crescimento pós-traumático (+) •Trabalho decente → necessidades de sobrevivência → transtorno de estresse pós-traumático •Trabalho decente → necessidades de contribuição social → crescimento pós-traumático •Trabalho decente → necessidades de autodeterminação → crescimento pós-traumático

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Shen et al., 2024	510 trabalhadores adultos imigrantes	China	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Consequente	Discriminação diária, restrições econômicas	-	Personalidade proativa	Propriedade psicológica, volição de trabalho	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Restrições econômicas → volição de trabalho (-), propriedade psicológica (-) •Volição de trabalho → trabalho decente (+) •Propriedade psicológica → trabalho decente (+) •Restrições econômicas → volição de trabalho → trabalho decente •Restrições econômicas → propriedade psicológica → trabalho decente •Discriminação diária → volição de trabalho (-), propriedade psicológica (-), trabalho decente (-) •Discriminação diária → volição de trabalho → trabalho decente •Discriminação diária → propriedade psicológica → trabalho decente
Sheng & Zhou, 2022	361 trabalhadores adultos (estudantes de MBA em tempo parcial)	China	Transversal	Decent Work Questionnaire (DWQ)	Antecedente	-	Voz (voz promotora e voz proibitiva)	Personalidade proativa	Fator de aprendizagem, fator de vitalidade	-	•Trabalho decente → fator de aprendizagem (+), fator de vitalidade (+), voz promotora (+), voz proibitiva (+) •Fator de aprendizagem → voz promotora (+) •Fator de vitalidade → voz promotora (+), voz proibitiva (+) •Trabalho decente → fator de aprendizagem → voz promotora •Trabalho decente → fator de vitalidade → voz promotora •Trabalho decente → fator de vitalidade → voz proibitiva
Sheng & Zhou, 2023	360 trabalhadores adultos (estudantes de MBA em tempo parcial)	China	Transversal	Decent Work Questionnaire (DWQ)	Antecedente	-	Assumindo o comando, comportamento de voz	Prosperando no trabalho	Percepção do status de insider, gratidão e reembolso	Teoria da Identidade Social; Teoria da Autodeterminação	•Trabalho decente → percepção do status de Insider (+) •Percepção do status de Insider → gratidão e reembolso (+) •Gratidão e reembolso → assumindo o comando (+), comportamento de voz (+) •Trabalho decente → percepção do status de Insider → gratidão e reembolso → assumindo o comando •Trabalho decente → percepção do status de Insider → gratidão e reembolso → comportamento de voz •Trabalho decente → percepção do status de Insider → gratidão e reembolso X prosperando no trabalho → assumindo o comando •Trabalho decente → percepção do status de Insider → gratidão e reembolso X prosperando no trabalho → comportamento de voz

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Smith et al., 2024	422 trabalhadores adultos	Estados Unidos	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Satisfação das necessidades de relacionamento, autonomia e competência	Civilidade relacional no trabalho	-	Teoria da Psicologia do Trabalho; Teoria da Autodeterminação	•Trabalho decente → satisfação das necessidades de relacionamento (+), satisfação das necessidades de autonomia (+), satisfação das necessidades de competência (+) •Trabalho decente X civilidade relacional no trabalho → satisfação das necessidades de relacionamento (-) •Trabalho decente X civilidade relacional no trabalho → satisfação das necessidades de competência (-)
Smitha et al., 2020	240 trabalhadores adultos de minorias (gênero ou sexual) dos Estados Unidos	Estados Unidos	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Consequente	Tensão financeira, clima de trabalho	-	-	Volição de trabalho, propriedade psicológica	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Tensão financeira → trabalho decente (-), volição de trabalho (-) •Clima de trabalho → volição de trabalho (-), propriedade psicológica (-) •Volição de trabalho → trabalho decente (+) •Propriedade psicológica → trabalho decente (+) •Tensão financeira → volição de trabalho → trabalho decente •Clima de trabalho → volição de trabalho → trabalho decente
Song & Lee, 2023	371 estudantes	Coreia	Transversal	Future Decent Work Scale (FDWS)	Consequente	Restrições econômicas, marginalização (status acadêmico)	-	Suporte social	Volição de trabalho	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Restrições econômicas → volição de trabalho (-) •Marginalização → volição de trabalho (-) •Volição de trabalho → trabalho decente (+) •Restrições econômicas → volição de trabalho → trabalho decente •Marginalização → volição de trabalho → trabalho decente •Marginalização X suporte social → volição de trabalho (-) •Marginalização X suporte social → volição de trabalho → trabalho decente
Song et al., 2023	415 recém enfermeiros	China	Transversal	Decent Work Perceptions Scale (DWPS)	Consequente	Inserção no trabalho, liderança autêntica, comportamento de busca de feedback	-	-	-	Teoria da Conservação de Recursos; Teoria das Demandas e Recursos do Trabalho	•Inserção no trabalho → renda média mensal (+), comportamento de busca de feedback (+), liderança autêntica (+), trabalho decente (+)

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Sönmez et al., 2022	311 enfermeiros	Turquia	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Mediadora	Habilidade do gerente de enfermagem, liderança e suporte de enfermeiros, adequação de pessoal e recursos, relações enfermeiro-médico	Satisfação no trabalho, saúde física, saúde mental	-	-	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Habilidade do gerente de enfermagem, liderança e suporte de enfermeiros → trabalho decente (+) •Adequação de pessoal e recursos → trabalho decente (+), saúde mental (+) •Relações enfermeiro-médico → trabalho decente (+) •Trabalho decente → saúde física (+), saúde mental (+) •Habilidade do gerente de enfermagem, liderança e suporte de enfermeiros → trabalho decente → saúde física •Adequação de pessoal e recursos → trabalho decente → saúde física •Relações enfermeiro-médico → trabalho decente → saúde física •Habilidade do gerente de enfermagem, liderança e suporte de enfermeiros → trabalho decente → saúde mental •Adequação de pessoal e recursos → trabalho decente → saúde mental •Relações enfermeiro-médico → trabalho decente → saúde mental
Su & Wong, 2023	937 trabalhadores adultos	Hong Kong	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Propriedade psicológica coletiva	-	Suporte social	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente → suporte social (+), propriedade psicológica coletiva (+) •Suporte social → propriedade psicológica coletiva (+) •Trabalho decente → suporte social → propriedade psicológica coletiva
Su et al., 2023	974 trabalhadores adultos	China	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Consequente	Restrições contextuais	-	Adaptabilidade de carreira	Volição de trabalho	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Restrições contextuais → volição no trabalho (-), condições de trabalho decente (-) •Volição no trabalho → condições de trabalho decente (+) •Restrições contextuais → volição no trabalho → condições de trabalho decente •Restrições contextuais → volição no trabalho X adaptabilidade de carreira → condições de trabalho decente
Tokar & Kaut, 2018	320 trabalhadores adultos (com malformação de Chiari)	Estados Unidos	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Consequente	Restrições econômicas, marginalização	-	-	Volição de trabalho, adaptabilidade de carreira	Perspectiva da Psicologia do Trabalho; Teoria da Psicologia do Trabalho	•Restrições econômicas → volição no trabalho (-), adaptabilidade de carreira (-), trabalho decente (-) •Marginalização → volição no trabalho (-), trabalho decente (-) •Adaptabilidade de carreira → trabalho decente (+) •Restrições econômicas → volição no trabalho → adaptabilidade de carreira → trabalho decente •Marginalização → volição no trabalho →

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
											adaptabilidade de carreira → trabalho decente
Tokar et al., 2023	346 trabalhadores adultos (93,9% Estados Unidos, 4,1% Austrália, 0,8% Reino Unido, 0,4% Irlanda, 0,4% Bélgica, 0,4% Portugal)	Estados Unidos, Austrália, Reino Unido, Irlanda, Bélgica, e Portugal	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Realização profissional, bem-estar geral	-		Necessidades de sobrevivência, necessidades de contribuição social, necessidades de autodeterminação	Teoria da Psicologia do Trabalho •Trabalho decente → necessidades de sobrevivência (+), necessidades de contribuição social (+), necessidades de autodeterminação (+) •Necessidades de contribuição social, necessidades de autodeterminação → realização profissional (+) •Necessidades de sobrevivência, necessidades de autodeterminação → bem-estar geral (+) •Trabalho decente → necessidades de contribuição social → realização profissional •Trabalho decente → necessidades de autodeterminação → realização profissional •Trabalho decente → necessidades de sobrevivência → bem-estar geral •Trabalho decente → necessidades de autodeterminação → bem-estar geral •Trabalho decente estava correlacionado negativamente com conflito trabalho família •Trabalho decente estava correlacionado positivamente com significado do trabalho •Trabalho decente estava correlacionado positivamente com satisfação com a vida •Trabalho decente estava correlacionado positivamente com satisfação com o trabalho •Trabalho decente estava correlacionado negativamente com intenção de saída
Vignoli et al., 2020	300 trabalhadores adultos	França	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Conflito trabalho-família, significado do trabalho, satisfação com a vida, satisfação com o trabalho, intenção de saída	-	-	Teoria da Psicologia do Trabalho	
Vilhjálmssdóttir, 2021	154 trabalhadores adultos	Islândia	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Adaptabilidade de carreira, satisfação no trabalho	-	-	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Adaptabilidade de carreira tem correlação positiva com trabalho decente

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Wan & Cao, 2022	421 trabalhadores adultos	China	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Bem-estar do funcionário	-	Satisfação da necessidade de sobrevivência, satisfação da necessidade de contribuição social, satisfação da necessidade de autodeterminação	Teoria da Psicologia do Trabalho; Teoria da Autodeterminação	•Trabalho decente → bem-estar do funcionário (+), necessidade de sobrevivência (+), necessidade de contribuição social (+), necessidade de autodeterminação (+) •Necessidade de contribuição social → bem-estar do funcionário (+) •Necessidade de autodeterminação → bem-estar do funcionário (+) •Trabalho decente → necessidade de contribuição social → bem-estar do funcionário •Trabalho decente → necessidade de autodeterminação → bem-estar do funcionário
Wan & Duffy, 2022	391 trabalhadores adultos	China	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Intenção de saída	Autonomia no trabalho	Satisfação no trabalho	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente → intenção de saída (-), satisfação no trabalho (+) •Satisfação no trabalho → intenção de saída (-) •Trabalho decente → satisfação no trabalho → intenção de saída •Trabalho decente X autonomia no trabalho → satisfação no trabalho → intenção de saída
Wan & Duffy, 2022b	327 trabalhadores adultos (coleta em três tempos)	China	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Intenção de saída	Oportunidade percebida de carreira	Bem-estar	Teoria da Psicologia do Trabalho; Teoria da Troca Social	•Trabalho decente → intenção de saída (-), bem-estar (+) •Bem-estar → intenção de saída (-) •Trabalho decente → bem-estar → intenção de saída •Trabalho decente X oportunidade percebida de carreira → bem-estar
Wan et al., 2023	362 estudantes	China	Transversal	Future Decent Work Scale (FDWS)	Mediadora	Restrições econômicas	Ansiedade de emprego	Suporte social, personalidade proativa	Volição de trabalho	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Restrições econômicas → volição de trabalho (-), percepção futura de trabalho decente (-) •Volição de trabalho → percepção futura de trabalho decente (+) •Percepção futura de trabalho decente → ansiedade de emprego (-) •Restrições econômicas → volição de trabalho → percepção futura de trabalho decente

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Wang et al., 2019	377 trabalhadores adultos	China	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Mediadora	Status social subjetivo	Satisfação com o trabalho, intenção de saída	Suporte social, personalidade proativa	Volição de trabalho	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Status social subjetivo → volição de trabalho (+), trabalho decente (+) •Volição de trabalho → trabalho decente (+) •Trabalho decente → satisfação com o trabalho (+), intenção de saída (-) •Status social subjetivo → volição de trabalho → trabalho decente •Status social subjetivo → volição de trabalho → trabalho decente → satisfação com o trabalho •Status social subjetivo → volição de trabalho → trabalho decente → intenção de saída •Status social subjetivo X suporte social → volição de trabalho •Status social subjetivo X personalidade proativa → volição de trabalho
Wang et al., 2024	542 estudantes	China	Transversal	Future Decent Work Scale (FDWS)	Consequente	Suporte social percebido	-	Personalidade proativa	Exploração de carreira	Teoria Social Cognitiva da Carreira	•Suporte social percebido X personalidade proativa → percepção futura de trabalho decente (+), exploração de carreira (+) •Suporte social percebido X personalidade proativa → exploração de carreira (+) •Personalidade proativa → exploração de carreira (+) •Exploração de carreira → percepção futura de trabalho decente (+) •Suporte social percebido → exploração de carreira → percepção futura de trabalho decente
Wei et al., 2022	254 estudantes	China	Transversal	Future Decent Work Scale (FDWS)	Consequente	Status social subjetivo, marginalização	-	-	Volição de trabalho, adaptabilidade de carreira	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Status social subjetivo → volição de trabalho (+) •Volição de trabalho → percepção futura de trabalho decente (+), adaptabilidade de carreira (+) •Adaptabilidade de carreira → percepção futura de trabalho decente (+) •Status social subjetivo → volição de trabalho → percepção futura de trabalho decente •Status social subjetivo → volição de trabalho → adaptabilidade de carreira → percepção futura de trabalho decente

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Wei et al., 2024	Primeiro estudo com 1245 estudantes, e segundo estudo com 211 estudantes	China	Transversal	Future Decent Work Scale (FDWS)	Consequente	Experiências educacionais, restrições de mobilidade objetiva	-	-	Adaptabilidade de carreira, volição de trabalho, experiências educacionais	Teoria da Psicologia do Trabalhar; Teoria da Troca Social	•Experiências educacionais → adaptabilidade de carreira (+), volição de trabalho (+), trabalho decente futuro (+) •Adaptabilidade de carreira → trabalho decente futuro (+) •Volição de trabalho → trabalho decente futuro (+) •Experiências educacionais → adaptabilidade de carreira → trabalho decente futuro •Experiências educacionais → volição de trabalho → trabalho decente futuro •Status social subjetivo → percepção futura de trabalho decente (+) •Mentalidade desfavorecida → percepção futura de trabalho decente (-) •Percepção futura de trabalho decente → satisfação acadêmica (+) •Status social subjetivo → percepção futura de trabalho → satisfação acadêmica •Mentalidade desfavorecida → percepção futura de trabalho → satisfação acadêmica
Wen et al., 2023	368 professoras em formação (estudantes)	China	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Mediadora	Status social subjetivo, mentalidade desfavorecida	Satisfação acadêmica	-	-	Teoria da Psicologia do Trabalhar	•Vocação de carreira → resiliência (+) •Vocação de carreira → adaptabilidade de carreira → resiliência •Vocação de carreira → percepção futura de trabalho decente → resiliência •Vocação de carreira → adaptabilidade de carreira → percepção futura de trabalho decente → resiliência •Restrições econômicas → discriminação racial geral (+), microagressões raciais (+), volição de trabalho (-) •Discriminação racial geral → volição de trabalho (-) •Microagressões raciais → volição de trabalho (-) •Volição de trabalho → trabalho decente (+) •Adaptabilidade de carreira → trabalho decente (+) •Restrições econômicas → volição de trabalho → trabalho decente •Discriminação racial geral → volição de trabalho → trabalho decente •Microagressões raciais → volição de trabalho → trabalho decente
Wen et al., 2024	420 estudantes	China	Transversal	Future Decent Work Scale (FDWS)	Mediadora	Vocação de carreira	Resiliência	-	Adaptabilidade de carreira	Teoria da Psicologia do Trabalhar	•Vocação de carreira → resiliência (+) •Vocação de carreira → adaptabilidade de carreira → resiliência •Vocação de carreira → percepção futura de trabalho decente → resiliência •Vocação de carreira → adaptabilidade de carreira → percepção futura de trabalho decente → resiliência
Williams et al., 2023	241 trabalhadores adultos	Estados Unidos	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Consequente	Restrição econômica, discriminação étnica geral, microagressões étnico-raciais	-	-	Volição de trabalho, adaptabilidade de carreira	Teoria da Psicologia do Trabalhar	•Restrições econômicas → discriminação racial geral (+), microagressões raciais (+), volição de trabalho (-) •Discriminação racial geral → volição de trabalho (-) •Microagressões raciais → volição de trabalho (-) •Volição de trabalho → trabalho decente (+) •Adaptabilidade de carreira → trabalho decente (+) •Restrições econômicas → volição de trabalho → trabalho decente •Discriminação racial geral → volição de trabalho → trabalho decente •Microagressões raciais → volição de trabalho → trabalho decente

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/ Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Xu & Zhao, 2024	355 enfermeiros	Província de Sichuan na China	Transversal	Decent Work Perceptions Scale (DWPS)	Mediadora	Suporte organizacional	Enriquecimento trabalho-família	-	Esgotamento	Teoria da Interação Pessoa-Contexto; Teoria das Demandas e Recursos do Trabalho; Teoria Cognitiva Social	•Suporte organizacional → enriquecimento trabalho-família (+), trabalho decente (+), esgotamento (-) • Trabalho decente → esgotamento (-), enriquecimento trabalho-família (+) •Esgotamento → enriquecimento trabalho-família (-) •Suporte organizacional → trabalho decente → enriquecimento trabalho-família •Suporte organizacional → esgotamento → enriquecimento trabalho-família •Suporte organizacional → trabalho decente → esgotamento → enriquecimento trabalho-família
Xu et al., 2021	517 trabalhadores adultos	China	Transversal	Decent Work Questionnaire (DWQ)	Antecedente	-	Comportamento inovador no trabalho	-	Engajamento no trabalho, motivação intrínseca, autoeficácia no trabalho	Teoria da Psicologia do Trabalhar; Teoria das Demandas e Recursos do Trabalho	•Trabalho decente → motivação intrínseca (+), autoeficácia no trabalho (+), engajamento no trabalho (+) •Motivação intrínseca → engajamento no trabalho (+) •Autoeficácia no trabalho → engajamento no trabalho (+) •Engajamento no trabalho → comportamento inovador no trabalho (+) •Trabalho decente → engajamento no trabalho → comportamento inovador no trabalho •Trabalho decente → motivação intrínseca → engajamento no trabalho → comportamento inovador no trabalho •Trabalho decente → autoeficácia no trabalho → engajamento no trabalho → comportamento inovador no trabalho •Trabalho decente → motivação intrínseca → autoeficácia no trabalho → engajamento no trabalho → comportamento inovador no trabalho
Xue et al., 2023	460 enfermeiros	China	Transversal	Decent Work Perceptions Scale (DWPS)	Antecedente	-	Intenção de saída	-	Satisfação no trabalho, esgotamento	Teoria da Psicologia do Trabalhar	•Trabalho decente → intenção de saída (-), satisfação no trabalho (+), esgotamento (-) •Satisfação no trabalho → esgotamento (-), intenção de saída (+) •Trabalho decente → satisfação no trabalho → intenção de saída •Trabalho decente → esgotamento → intenção de saída •Trabalho decente → satisfação no trabalho → esgotamento → intenção de saída

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Xue et al., 2024	476 trabalhadores adultos	China	Transversal	Decent Work Perceptions Scale (DWPS)	Antecedente	-	Intenção de saída	-	Engajamento no trabalho	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Trabalho decente → intenção de saída (-), engajamento no trabalho (+) •Engajamento no trabalho → intenção de saída (-) •Trabalho decente → engajamento no trabalho → intenção de saída
Xue et al., 2024	358 trabalhadores adultos	China	Transversal	Decent Work Perceptions Scale (DWPS)	Consequente	Desequilíbrio esforço-recompensa	-	-	Suporte social	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Desequilíbrio esforço-recompensa → trabalho decente (-), suporte social (-) •Suporte social → trabalho decente (+) •Desequilíbrio esforço-recompensa → suporte social → trabalho decente
Yan et al., 2023	489 trabalhadores adultos	China	Transversal	Decent Work Perceptions Scale (DWPS)	Antecedente	-	Comportamento de inovação do funcionário	Liderança autoritária	Engajamento no trabalho, esgotamento no trabalho	Teoria da Psicologia do Trabalho; Teoria da Conservação de Recursos	•Trabalho decente → comportamento de inovação do funcionário (+) •Engajamento no trabalho → comportamento de inovação do funcionário (+) •Trabalho decente → engajamento no trabalho → comportamento de inovação do funcionário •Trabalho decente X liderança autoritária → engajamento no trabalho •Trabalho decente X liderança autoritária → esgotamento no trabalho •Trabalho decente → imersão no trabalho (+) •Empoderamento psicológico → imersão no trabalho (+) •Trabalho decente → empoderamento psicológico → imersão no trabalho
Yu et al., 2023	425 enfermeiros	China	Transversal	Decent Work Perceptions Scale (DWPS)	Antecedente	-	Imersão no trabalho	-	Empoderamento psicológico	Teoria da Autodeterminação	•Orientação não profissional (vida pessoal) •Trabalho decente → orientação não profissional (família) (+)
Zambelli et al., 2023	196 trabalhadores adultos	Suíça	Longitudinal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Satisfação no trabalho	-	Orientação não profissional (vida pessoal, família, serviço comunitário)	Teoria da Psicologia do Trabalho; Teoria Sobre Orientações Não Laborais	•Ajuste pessoa-supervisor → trabalho decente (+) •Ajuste pessoa-grupo → trabalho decente (+) •Ajuste pessoa-grupo → trabalho decente → satisfação no trabalho
Zambelli et al., 2024	530 estudantes	Suíça	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Mediadora	Ajuste pessoa-supervisor, ajuste pessoa-grupo, autoeficácia ocupacional, personalidade proativa	Satisfação com a vida	-	Satisfação com o trabalho	Teoria da Psicologia do Trabalho; Modelo Cognitivo Social de Satisfação com o Trabalho e com a Vida	

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Zammiti et al., 2023	150 adultos	Itália	Transversal	Decent Work for inclusive and Sustainable Future Construction Scale	Consequente	Tendência para uma visão socioeconômica social e equitativa nas atividades de carreira	-	-	Curiosidade profissional	Teoria da Psicologia do Trabalho	•Tendência para uma visão socioeconômica social e equitativa nas atividades de carreira → curiosidade profissional (+), trabalho decente (+) •Curiosidade profissional → trabalho decente (+) •Tendência para uma visão socioeconômica social e equitativa nas atividades de carreira → curiosidade profissional → trabalho decente
Zammiti, 2023	517 estudantes (181 italianos, 173 suíços, e 163 espanhóis)	Itália, Suíça e Espanha	Transversal	Indicadores próprios para trabalho decente	Mediadora	Percepção de instabilidade no emprego, autoeficácia do estudante	Satisfação com a vida	-	-	Teoria da Conservação de Recursos; Teoria da Carreira Sócio-Cognitiva	•Autoeficácia do estudante → satisfação com a vida (+) •Percepção de instabilidade no emprego → acesso a trabalho decente (+) •Acesso a trabalho decente → satisfação com a vida (+) •Percepção de instabilidade no emprego → acesso a trabalho decente → satisfação com a vida •Autoeficácia do estudante → acesso a trabalho decente → satisfação com a vida •Desequilíbrio esforço-recompensa → bem-estar (-), trabalho decente (-), esgotamento (+) •Esgotamento → trabalho decente (-), bem-estar (-) •Trabalho decente → bem-estar (+) •Desequilíbrio esforço-recompensa → esgotamento → bem-estar •Desequilíbrio esforço-recompensa → trabalho decente → bem-estar •Desequilíbrio esforço-recompensa → esgotamento → trabalho decente → bem-estar
Zhang et al., 2024	397 trabalhadores adultos	China	Transversal	Decent Work Perceptions Scale (DWPS)	Mediadora	Desequilíbrio esforço-recompensa	Bem-estar geral	-	Esgotamento	Teoria das Demandas e Recursos do Trabalho	•Desequilíbrio esforço-recompensa → bem-estar (-), trabalho decente (-), esgotamento (+) •Esgotamento → trabalho decente (-), bem-estar (-) •Trabalho decente → bem-estar (+) •Desequilíbrio esforço-recompensa → esgotamento → bem-estar •Desequilíbrio esforço-recompensa → trabalho decente → bem-estar •Desequilíbrio esforço-recompensa → esgotamento → trabalho decente → bem-estar
Zhao & Liu, 2023	346 trabalhadores adultos	China	Transversal	Decent Work Perceptions Scale (DWPS)	Antecedente	-	Comportamento de expansão de limites do funcionário	Clima organizacional favorável	Foco na promoção	Teoria da Troca Social; Teoria da Autodeterminação	•Trabalho decente → comportamento de expansão de limites do funcionário (+), foco na promoção (+) •Foco na promoção → comportamento de expansão de limites do funcionário (+) •Trabalho decente → foco na promoção → comportamento de expansão de limites do funcionário •Trabalho decente X clima organizacional favorável → foco na promoção → comportamento de expansão de limites do funcionário

Autores-Ano	Amostra e participantes	País/ Região	Desenho de pesquisa	Medida de trabalho decente	Como o trabalho decente foi usado	Variáveis antecedentes	Variáveis consequentes	Moderadoras	Mediadoras	Teorias e perspectivas	Principais resultados relacionados ao trabalho decente
Zheng et al., 2024	792 trabalhadores adultos	China	Transversal	Decent Work Perceptions Scale (DWPS)	Mediadora	Suporte organizacional	Bem-estar profissional	-	Qualidade de vida profissional	Teoria do Suporte Organizacional	•Suporte organizacional → qualidade de vida profissional (-), trabalho decente (+), bem-estar ocupacional (+) •Qualidade de Vida Profissional → trabalho decente (-), bem-estar ocupacional (-) •Trabalho decente → bem-estar ocupacional (+) •Suporte organizacional → qualidade de vida profissional → bem-estar ocupacional •Suporte organizacional → trabalho decente → bem-estar ocupacional •Suporte organizacional → qualidade de vida profissional → trabalho decente → bem-estar ocupacional
Zoromba et al., 2024	203 enfermeiros	Egito	Transversal	Decent Work Scale (DWS)	Antecedente	-	Posicionamento ético	-	-	-	•Trabalho decente → idealismo (+), relativismo (+)

Notas. Tabela foi construída pelos autores com base nos critérios do protocolo PRISMA e na planilha de revisão criada pelos autores.

Roteiro de Entrevista semiestruturada – Estudo 2

Dados gerais do trabalho

1. Fale do seu trabalho:

- Qual é a sua profissão?
- Qual a sua condição de trabalho atual? informal; autônomo; pessoa jurídica; microempreendedor
- Você emite nota fiscal? RPA ou algo assim?
- Há quanto tempo você tem essa ocupação profissional? (em anos)
- Qual é o seu ramo de atuação? (Comércio, Serviços, Indústria, Outro).
- Em que região do Brasil você trabalha? (Centro-oeste, norte, nordeste, sul, sudeste)

Dados sobre trabalho, recursos e demandas

Vou pedir a você que nessa entrevista considere que o trabalho é uma atividade da qual você recebe uma remuneração financeira. Com isso em mente, responda:

2. Como é uma semana típica do seu trabalho para você?

Versão 2: Em uma semana normal de trabalho, quais as atividades que você realiza?

3. O quanto você considera seu trabalho digno? Por que?

Versão 2: Quais são os elementos que tem no seu trabalho que faça com que ele seja digno?

4. Em que medida em seu trabalho você é tratado com dignidade?

Versão 2: De que maneira você é tratado com dignidade no seu trabalho?

Versão 3: O que considera que é ser tratado com dignidade?

5. Até que ponto você pode expressar suas opiniões no trabalho?

Versão 2: Você consegue falar suas opiniões no trabalho?

6. O quanto você tem autonomia para decidir as atividades a serem realizadas (a forma de realizar seu trabalho)?

7. Em média quantas horas você (acha que) trabalha por dia?

8. Em que medida você consegue equilibrar seu tempo de vida pessoal e seu tempo no trabalho?

Versão 2: Quanto você consegue equilibrar seu horário de lazer, de vida pessoal e seu horário de trabalho?

9. Qual a contribuição do seu trabalho para seu desenvolvimento profissional?

Versão 2: Você acredita que seu trabalho te permite ter um crescimento profissional?

10. De que modo seu trabalho contribui para sua realização profissional (alcance de metas de carreira)?

Versão 2: Quanto seu trabalho contribui para satisfação das suas metas profissionais (carreira)?

11. Como o seu trabalho contribui para sociedade ou para as outras pessoas?

12. Em que medida o que você ganha no seu trabalho te permite viver com independência?

Versão 2: De que maneira o que você ganha no seu trabalho te permite viver sem depender de ninguém e te permite conseguir pagar suas contas?

13. Até que ponto o que você ganha no seu trabalho te permite prover (manter) as pessoas que dependem de você?

Versão 2: Até que ponto o que você ganha financeiramente te permite prover as pessoas que possam depender de você?

14. O que aconteceria profissionalmente com você caso ficasse doente ou impossibilitado de trabalhar (sem trabalho)?

15. Como você planeja a sua aposentadoria? Você paga o INSS, tem uma aposentadoria privada ou ambas?

16. De que forma você pode melhorar seu salário ou benefícios atuais do seu trabalho?

17. Se você deixasse seu trabalho hoje, em quanto tempo acredita que conseguiria um novo trabalho?

18. Quais os riscos para a sua saúde física que estão presente no seu trabalho?

19. Quais os mecanismos (equipamentos) de proteção de que você dispõe?

Versão 2: Como é a segurança do seu ambiente de trabalho quando você está trabalhando? Você tem equipamento de proteção para realizar seu trabalho?

20. Como é seu ambiente de trabalho (temperatura, ruído, poluição, etc.)?

21. Quais são os aspectos e as condições que dificultam a realização das suas atividades?

22. Quais são os aspectos e as condições que te ajudam a realizar o trabalho ou reduzir essas dificuldades?

Aspectos macro sociais

23. Por que você foi trabalhar como (dizer a profissão que o entrevistado informou)?

24. Com o que você gostaria de trabalhar? Por que você não trabalha com isso?

25. Você gostaria que seu filho ou filha tivesse um trabalho como o seu?

(sim) Por que?

(não) Mas você tem expectativa que ele consiga algo diferente? Por que?

Versão 2: Se você tivesse um filho/filha, você gostaria que ele tivesse um trabalho como o seu? Por que?

26. Você já enfrentou algum tipo de barreira na sua trajetória para trabalhar como (dizer a profissão que o entrevistado informou)?

E quais foram as condições e aspectos que te ajudaram a te manter na sua trajetória para trabalhar como X?

Dados sociodemográficos

27. Sexo:

28. Idade:

29. Estado civil:

30. Escolaridade:

31. Você mora atualmente: (centro urbano, regiões/bairros periféricos, interior)

32. Quantas pessoas moram com você? Tem filhos? Qual a idade?

33. Quantas pessoas dependem de você financeiramente (tem alguma pessoa que dependa financeiramente de você)?

34. O salário mínimo em 2023 está \$1.320,00. Juntando a renda financeira mensal sua e de sua família, qual a faixa melhor te representa: de 1 até 3 salários mínimos (\$3.960); de 4 até 6 salários mínimos (\$7.920); ou mais de 7 salários mínimos (\$9.240)