

Trabalho Decente e com Significado: Efeitos sobre a Saúde Mental de Trabalhadores

Decent and Meaningful Work: Effects on Workers' Mental Health

Trabajo Digno y Provechoso: Efectos en la Salud Mental de los Trabajadores

Estudos empíricos

Karina Borgovini Silva Barbi¹

<https://orcid.org/0000-0003-1559-0093>

E-mail: karinabarbi@yahoo.com.br

João Carlos Caselli Messias¹

<http://orcid.org/0000-0002-6487-4407>

E-mail: profjoaomessias@gmail.com

¹ PUC-Campinas, Campinas, SP, Brasil

Editor Associado Responsável:

Mussa Abacar

Como citar:

Barbi, K. B. S., & Messias, J. C. C. (2025). Trabalho Decente e com Significado: Efeitos sobre a Saúde Mental de Trabalhadores. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 25, e25542.
<https://doi.org/10.5935/rpot/2025.25542>

Resumo: Fatores de Risco Psicossociais referem-se a condições laborais que, quando desfavoráveis, podem comprometer a saúde mental de trabalhadores. Por outro lado, há fatores que podem ser protetivos, aumentando o bem-estar psíquico. Este estudo teve como objetivo avaliar os efeitos dos construtos de Significado do Trabalho e de Trabalho Decente sobre a saúde mental de trabalhadores por meio da avaliação do efeito mediador destes construtos frente aos fatores de risco psicossociais existentes numa amostra de 330 profissionais brasileiros que responderam a um formulário eletrônico composto por: Questionário Sociodemográfico Ocupacional, Escala de Trabalho Decente, Copenhagen Psychosocial Questionnaire, Work and Meaning Inventory e Self Report Questionnaire. A análise de estatísticas descritivas, correlações entre as variáveis e Modelagem de Equações Estruturais indicou que os construtos exerceram um efeito mediador parcial frente ao sofrimento mental, sobretudo em função dos fatores relacionados à autonomia, violência e condições satisfatórias de trabalho. Contribuições para futuros estudos e aplicabilidade prática foram elencadas.

Palavras-chave: significado do trabalho, trabalho decente, saúde mental.

Abstract: Psychosocial risk factors refer to working conditions that, when unfavorable, can compromise the mental health of workers. On the other hand, there are factors that can be protective, enhancing psychological well-being. This study aimed to evaluate the effects of the constructs of Meaning of Work and Decent Work on the mental health of workers by assessing the mediating effect of these constructs in relation to existing psychosocial risk factors in a sample of 330 Brazilian professionals who completed an electronic form consisting of the Socio-Demographic Occupational Questionnaire, Decent Work Scale, Copenhagen Psychosocial Questionnaire, Work and Meaning Inventory, and Self-Report Questionnaire. The analysis of descriptive statistics, correlations between variables, and Structural Equation Modeling indicated that the constructs exerted a partial mediating effect on mental suffering, particularly due to factors related to autonomy, violence, and satisfactory working conditions. Contributions for future studies and practical applicability were outlined.

Keywords: meaning of work, decent work, mental health.

Resumen: Los factores de riesgo psicosocial se refieren a condiciones laborales que, cuando son desfavorables, pueden comprometer la salud mental de los trabajadores. Por otro lado, existen factores que pueden ser protectores, mejorando el bienestar psicológico. Este estudio tuvo como objetivo evaluar los efectos de los constructos de Significado del Trabajo y Trabajo Decente sobre la salud mental de los trabajadores. Para ello, se evaluó el efecto mediador de estos constructos en relación con los factores de riesgo psicosocial existentes en una muestra de 330 profesionales brasileños que respondieron a un formulario electrónico compuesto por un Cuestionario sociodemográfico y ocupacional, Escala de Trabajo Decente, Cuestionario Psicosocial de Copenhagen, Inventario de Trabajo y Significado y Cuestionario de Autoevaluación. El análisis de estadísticas descriptivas, correlaciones entre variables y Modelación de Ecuaciones Estructurales indicó que los constructos tuvieron un efecto mediador parcial sobre el sufrimiento mental, especialmente debido a factores relacionados con la autonomía, la violencia y condiciones laborales satisfactorias. Se enumeraron contribuciones para futuros estudios y aplicabilidad práctica.

Palabras clave: significado del trabajo, trabajo decente, salud mental.

Introdução

A magnitude atual dos impactos causados pelo sofrimento mental na população foi demonstrada pelo último relatório da Organização Mundial da Saúde (OMS), lançado em 2022, que indica uma prevalência de doença mental na população geral estimada em 13%, com 3,8% decorrentes de quadros depressivos e 4% de quadros ansiosos, sendo os quadros mais prevalentes. Para além disso, o impacto significativo na qualidade de vida causado pelos sintomas e tempo de doença faz com que os quadros mentais correspondam ao principal problema de saúde causador de anos de vida vividos com incapacidades. Isto é, anos vividos com doença em comparação aos anos vividos com saúde, correspondendo a 1 ano de incapacidade para cada 6 anos de vida saudável (World Health Organization [WHO], 2022).

Considerando-se os impactos causados na vida laboral do indivíduo, os transtornos mentais (TM) vêm aumentando como causas de afastamentos por doença. Conforme demonstrado pelo estudo de C. M. L. Rodrigues (2018), dos auxílios-doença acidentários concedidos no Brasil no período de 2010 a 2017, a proporção dos diagnósticos relacionados aos TM apresentou uma trajetória inversa aos demais diagnósticos, aumentando de 3,69% para 4,79%, enquanto o número absoluto total de auxílios-doença concedidos reduziu ao longo deste período. Outro fato observado foi em relação aos diagnósticos específicos entre os TM, com inversão das taxas entre os diagnósticos do grupo de transtornos do humor (F30-F39 - CID 10), com o grupo de transtornos de estresse, ansiedade e somatoformes (F40-F48 - CID 10) que passou a ser mais prevalente, indicando uma tendência etiológica relacionada aos fatores ocupacionais, em função de possíveis estressores ambientais relacionados às características laborais existentes (C. M. L. Rodrigues, 2018).

Além dos afastamentos por doença, destacam-se comportamentos como o absenteísmo (faltas no trabalho) e o presenteísmo (queda na produtividade ou na necessidade de um esforço intensamente maior do trabalhador para manter sua produtividade) como impactos decorrentes dos TM. Em estudo recente, os transtornos de humor surgem como o principal motivo entre diversas condições relatadas como agravos à saúde tanto física como mental dos trabalhadores brasileiros, fortemente associados ao presenteísmo e ao absenteísmo (Baptista et al., 2019).

Um trabalho recente realizado por levantamento de dados do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN) observou que no Brasil, entre os anos de 2011 e 2020, foram feitas 13.106 notificações referentes aos TM relacionados ao trabalho. Dentre elas o sexo feminino (63,07%) e a faixa etária de 30-49 anos (66,19%) foram prevalentes. Dentre os diagnósticos, houve predomínio dos quadros de estresse e transtornos somatoformes (F40-F48), representando 50,48% dos casos, seguidos pelos transtornos de humor (F30-F39), com 23,66% (Teófilo Filho et al., 2023).

Em 1986, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), juntamente com a Organização Mundial de Saúde (OMS), publicou um documento para a divulgação e planos de atuação relativos aos fatores psicossociais do trabalho. Neste documento, considera-se como definição destes fatores as interações entre os aspectos laborais (conteúdo, ambiente e condições de trabalho) e individuais (cultura, capacidades, expectativas e necessidades). Esses podem gerar consequências nos âmbitos do desempenho e satisfação no trabalho, bem como na saúde do trabalhador (ILO/WHO Committee on Occupational Health, 1984).

Tais elementos são considerados Fatores de Risco Psicossociais (FRPS) quando o gerenciamento destes fatores tem como consequência efeitos danosos para a saúde física e/ou psíquica do trabalhador, atuando como estressores psicossociais. As consequências dos FRPS impactam a saúde do trabalhador por meio do aumento do estresse cognitivo e fisiológico, podendo gerar respostas (a) físicas, como alterações neuroendócrinas, metabólicas e musculoesqueléticas; (b) cognitivas, de atenção, concentração e tomada de decisões; e (c) emocionais, como desenvolvimento de transtornos mentais, uso de substâncias e comportamento violento (European Agency for Safety and Health at Work, 2012; Fernandes & Pereira, 2016). O efeito causal dos estressores psicossociais laborais no desenvolvimento de TM relacionados ao trabalho tem sido demonstrado por estudos em vários países, com amostragem bastante representativa em desenhos transversais (Chevance et al, 2020), prospectivos e de revisão sistemática e meta-análise (Van Der Molen et al, 2020).

Em um estudo de meta-revisão sistemática, Harvey et al. (2017) evidenciaram que os principais FRPS do trabalho associados com desenvolvimento de Transtornos Mentais Comuns (TMC) agrupavam-se em três dimensões que se inter-relacionavam: (a) desequilíbrio da estrutura laboral, (b) inseguranças ocupacionais, e (c) falta de respeito e valor no ambiente de trabalho. Nas 37 revisões incluídas, 12 fatores de risco proeminentes foram elencados, a saber: alta demanda de trabalho; baixo controle; baixo suporte social e injustiça no ambiente de trabalho; desequilíbrio esforço-recompensa; conflitos e *bullying* no ambiente de trabalho; excesso de horas trabalhadas; instabilidade; insegurança; trabalho temporário e estresse crônico (Harvey et al., 2017).

Por outro lado, apesar de menos investigada que os fatores negativos, vários estudos vêm demonstrando que a presença de fatores psicossociais positivos exerce um efeito amenizador para o sofrimento mental (Jacinto & Tolfo, 2017). Fatores positivos como bem-estar social, emocional e psicológico podem atuar como protetores contra o desenvolvimento do adoecimento mental

decorrente do estresse no trabalho (Page et al., 2014), aumentando o afeto positivo e reduzindo os riscos para o sofrimento mental (Finne et al., 2016).

Dentre os fatores psicossociais com efeito positivo, o construto de Significado do Trabalho (ST) é amplamente abordado na literatura, a partir de diferentes visões teóricas, nos campos da sociologia, psicologia e economia. No campo da psicologia, as contribuições são oriundas de abordagens como a cognitivista, a existencialista, a construcionista, a de estudos culturais, a sócio-histórica e a psicodinâmica do trabalho (Gai et al., 2021).

Estudiosos do construto de ST propuseram teorias de como este conceito é vivenciado. Segundo Steger e Dik (2010), o ST é um construto que integra três dimensões, sendo (a) *psychological meaningfulness* (PM), relativo à importância e significância que o trabalho exerce em nível pessoal; (b) *meaning making* (MM) *through work*, relativo à contribuição no contexto mais amplo da vida, como parte da compreensão da sua relação com o mundo e do seu crescimento pessoal; e (c) *greater good* (GG) *motivation*, relativo ao impacto positivo aos outros que pode ser realizado no trabalho, elaborando, a partir deste modelo, um novo instrumento de avaliação do ST (Steger & Dik, 2010; Steger et al., 2012). Segundo Rosso et al. (2010), o ST é vivenciado por meio de padrões relativos a valores, motivações e crenças subjacentes, influenciando como os indivíduos interpretam o significado e a significância de seu trabalho.

Outro construto que pode atuar como fator psicossocial positivo é o de Trabalho Decente (TD). Este conceito foi inicialmente desenvolvido no ano de 1999 pela OIT, com o objetivo de difundir as características básicas mínimas que um trabalho precisa apresentar para ser considerado como decente, para todos os gêneros, nações e condições socioeconômicas (International Labour Office, 1999). Como características básicas, a OIT define que um trabalho decente deve (a) ser produtivo e com salário justo; (b) oferecer segurança social e laboral; (c) condições de desenvolvimento pessoal e integração social; (d) contribuição do trabalhador na empresa, via liberdade de expressão e participação; e (e) igualdade de oportunidade e tratamento para todos os gêneros. (International Labour Organization [ILO], 2022).

Posteriormente, baseando-se no construto de TD, Duffy et al. (2016) desenvolvem a Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT), incorporando questões sociais e individuais, além de três categorias que consideram como essenciais para o bem-estar do trabalhador: (a) condições para sobrevivência - relativas à segurança, estabilidade, benefícios para a saúde, remuneração e autonomia; (b) conexão social - relativa às condições que contribuem para a conexão social dentro e fora do ambiente laboral; e (c) autodeterminação - relativa ao desenvolvimento das competências, autonomia, interrelações e oportunidades de crescimento. (Duffy et al., 2016).

Além dos estudos baseados em cada construto unicamente, a interação entre os conceitos de ST e TD também vem sendo discutida na literatura, surgindo considerações a respeito da complementariedade de ambos. Deranty e MacMillan (2012) discorreram sobre como alguns elementos relativos ao ST podem complementar o modelo inicial de TD, acrescentando o enfoque relativo às necessidades individuais, como autonomia, desenvolvimento de capacidades e senso de justiça (Deranty & MacMillan, 2012). Já Blustein et al. (2016) consideraram aspectos abordados pelo conceito do ST como fundamentais para a constituição de um conceito mais adequado de TD.

Entretanto, essa interação aparenta ser influenciada por fatores sociais e individuais, além de apresentar um caráter dinâmico. Allan et al. (2020) demonstraram uma interação significativa entre os construtos nos aspectos de interação social, de forma e intensidade diferentes no decorrer do tempo e para cada indivíduo, concluindo que essa inter-relação tem caráter dinâmico e pessoal. Em outro estudo sobre a percepção de ST em grupos socioeconomicamente diferentes, Autin e Allan (2020) constatam que a relação entre TD e ST provém do preenchimento de necessidades de cunho educacional, financeiro e social, observada no grupo de melhor condição socioeconômica.

Em função dos efeitos positivos dos construtos de Significado do Trabalho e do Trabalho Decente para o bem-estar emocional do trabalhador descritos na literatura, entende-se que estes construtos possam atuar de forma a minimizar os riscos para o adoecimento mental, agindo de forma conjunta frente aos estressores laborais. Portanto, este estudo teve como objetivo avaliar o possível efeito mediador de ambos os construtos frente aos fatores de risco psicossociais existentes.

Método

Participantes

A composição da amostra foi feita por técnica probabilística aleatória simples, por meio de divulgação interpessoal e por redes sociais. Participaram do estudo um total de 330 trabalhadores, na faixa etária de 19 a 66 anos ($M = 41,12$; $DP = 10,64$), todos residentes no estado de São Paulo, sendo a maioria do sexo feminino ($n = 232$; 70,30%), casados ou em união estável ($n = 184$; 55,76%), com filhos ($n = 192$; 58,18%), com nível educacional de pós-graduação ($n = 189$; 57,27%), e com rendimentos de 1 a 5 salários-mínimos ($n = 153$; 46,36%).

Em função da grande diversidade de cargos exercidos, optou-se pela categorização conforme o tipo de serviço executado, dividindo-se nas seguintes categorias: a) prestadores de serviços

(funções executadas conforme atuações específicas - nas áreas da saúde, educação, tecnologia, judiciário, setor público, comercial, empresarial e de serviços gerais), sendo composta pela maioria da amostra (254 respondentes, 76,97%); b) cargos de gestão (funções de gestão em diferentes áreas), sendo composta por 38 respostas (11,52%); cargos de coordenação (funções de coordenação em diferentes áreas), sendo composta por 21 respostas (6,36%); e c) cargos de diretoria (funções de diretoria em diferentes áreas), composta por 12 respostas (3,64%). Cinco respostas (1,51%) não puderam ser computadas nas categorias descritas em função de respostas inadequadas, sendo 2 respostas em branco, 1 resposta "nada" e 1 resposta "cobaia".

Instrumentos

Questionário Sociodemográfico Ocupacional (QSDO). Elaborado pelos autores, constituído de 10 questões que levantaram dados sociodemográficos (idade, gênero, estado civil, filhos, formação escolar, e histórico (ou não) de tratamento psiquiátrico / diagnóstico) e ocupacionais (tempo de empresa, cargo e tempo no cargo, carga horária diária, e faixa salarial).

Self Report Questionnaire (SRQ-20), original desenvolvida por Harding et al. (1980), adaptada para o uso na população brasileira por Santos et al. (2009) para avaliação do sofrimento mental. A escala possui 20 itens (Consistência Interna Kuder- Richardson (KD-20 (KR20) = 0,80; ex. item: "Sente-se nervoso, tenso ou preocupado?"). Os respondentes devem indicar se experimentam os sintomas mencionados nos últimos 30 dias, marcando "sim" ou "não" em questões como "Você tem dores de cabeça frequentes?", "Tem falta de apetite?", "Tem perdido o interesse pelas coisas?", "Sente-se cansado(a) o tempo todo?" e "Tem sensações desagradáveis no estômago?"

Significado do Trabalho (Work and Meaning Inventory, WAMI), original desenvolvido por Steger et al. (2012), adaptado e validado para a população brasileira por Zanotelli et al. (2022). O inventário é composto por 10 itens ($\alpha = 0,93$; ex. item: "Eu encontrei uma carreira que tem significado"). O padrão *Likert* de respostas, variando de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

Escala de Trabalho Decente (ETD), original de Duffy et al. (2017), validada para a população brasileira por Ribeiro et al. (2019). Composta por 15 itens ($\alpha = 0,85$; ex. item: "Eu me sinto emocionalmente seguro interagindo com as pessoas no trabalho"). A escala é avaliada com respostas *Likert*, variando de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II, versão média), original de Moncada et al. (2014) validada para a população brasileira por Lima et al. (2019) para a avaliação dos Fatores de Risco Psicossociais (FRPS). A versão completa é composta por 13 dimensões e 70 itens ($\alpha = 0,82$). Foram utilizadas as subescalas Exigências laborais (ex. item: "A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?"), Influência (ex. item: "Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?"), Relações sociais e liderança (ex. item: "Sabe exatamente o que é esperado de você?"), Justiça e respeito (ex. item: "Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?"), Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com... (ex. item: "As suas perspectivas de trabalho?") e Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: (ex. item: "Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?"). A escala é avaliada com respostas *Likert*, variando de 1 (nunca / quase nunca) a 5 (sempre).

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

A pesquisa foi realizada via *survey*, por meio do aplicativo Microsoft Forms, que apresenta segurança para coleta e armazenamento de dados. O link com os instrumentos para a coleta foi divulgado em redes sociais e de contatos da equipe de pesquisa. Previamente às perguntas, o participante recebia o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para o aceite e demais orientações sobre a pesquisa. O estudo teve aprovação do CEP da PUC - Campinas sob o CAAE 67115523.1.0000.5481.

Procedimentos de Análises de Dados

Foram realizadas estatísticas descritivas para caracterização da amostra e descrição das variáveis. As análises fatoriais confirmatórias foram realizadas com o estimador *Weighted Least Square Mean and Variance adjusted* (WLSMV) para verificar os índices de ajuste dos instrumentos COPSOQ, ETD, WAMI e SRQ-20. A consistência interna das variáveis foi analisada por meio do coeficiente Ômega de McDonalds. Foram realizadas correlações de Pearson entre as variáveis dos instrumentos. As magnitudes das correlações foram interpretadas seguindo Cohen (1992), que estipula que correlações entre 0,10 e 0,29 são fracas, entre 0,30 e 0,49 são moderadas e igual ou acima de 0,50 são fortes.

Para o instrumento ETD, a maioria dos índices de ajustes foi aceitável (CFI = 0,938; TLI = 0,928; RMSEA = 0,298). Para o instrumento WAMI, os índices de ajuste também foram aceitáveis (CFI = 0,963; TLI = 0,953; RMSEA = 0,233). Por fim, para o instrumento SRQ-20, os valores de índice de ajuste foram aceitáveis (CFI = 0,968; TLI = 0,964; RMSEA = 0,064). Para o instrumento

COPSOQ II, os índices de ajuste do modelo foram ligeiramente abaixo do aceitável (CFI = 0,832; TLI = 0,818; RMSEA = 0,108).

Na sequência, foi conduzida uma Modelagem de Equações Estruturais para investigar o modelo preditivo de sofrimento mental na relação preditiva dos FRPS sobre sofrimento mental. Para isso, o modelo foi testado em dois passos: 1) FRPS predizendo sofrimento mental; 2) TD e ST mediando a relação preditora de fatores de risco psicossocial sobre o sofrimento mental. Para testar esses modelos foram utilizados os escores calculados do COPSOQ para representar os FRPS, e as demais variáveis foram calculadas por meio de variáveis latentes utilizando o estimador WLSMV. Todos os resultados foram analisados utilizando-se o *software* R.

Resultados

A Tabela 1 descreve as correlações de Pearson entre as variáveis dos FRPS, TD (total e dimensões), ST e SRQ-20. Em função do tamanho da amostra, considerou-se a distribuição como normal. Todas as subescalas da COPSOQ II apresentaram associações significativas com a SRQ-20, variando de moderadas a fortes. As subescalas cujos itens referiam-se a aspectos positivos do trabalho, como a influência, relações, justiça e satisfação, apresentaram correlações negativas para o sofrimento mental; enquanto para exigência e violência, as correlações foram positivas com magnitudes moderada e fraca, respectivamente.

Com relação ao TD, os itens relativos aos FRPS também foram significativamente correlacionados de forma negativa com fraca magnitude em relação às subescalas de exigências e violência. Porém, de forma positiva e magnitude moderada com a subescala de influência e magnitudes fortes com as subescalas de relações, justiça e sobretudo satisfação. Pode-se notar, além disso, que ao realizar as associações entre as dimensões do TD e as subescalas dos FRPS, encontram-se fortes correlações entre o aspecto relacionado à segurança do TD e as subescalas de justiça, relações e satisfação dos FRPS, o mesmo ocorrendo entre o aspecto de valores do TD e de satisfação e justiça dos FRPS.

Com relação ao ST, os itens dos FRPS foram correlacionados de forma significativa positiva e de moderada magnitude, com exceção das subescalas de exigências e violência, que não foram significativas (Tabela 1)

A seguir, na Figura 1, é apresentado o modelo mediador do TD e do ST na relação preditiva de fatores de risco psicossociais sobre sofrimento mental. Nota-se que, no passo 1, as subescalas de exigências e violência dos FRPS foram preditoras positivas significativas do sofrimento mental, enquanto as subescalas de influência e satisfação foram preditoras negativas significativas. Esses resultados explicaram 40% do efeito para o sofrimento mental.

No passo 2, quando são inseridas as variáveis TD e ST como mediadoras nessa relação, é observado um aumento de 6% da variância explicada de sofrimento mental (46%). Também foi possível notar que a subescala de satisfação foi preditora significativa de TD, explicando 31% de sua variância; enquanto as subescalas de influência e satisfação foram preditoras significativas de ST, explicando 27% da sua variância. Além disso, o TD demonstrou explicar significativamente e negativamente o sofrimento mental. Isso também foi observado na relação entre ST e sofrimento mental. É possível notar que a predição (i.e., beta) da maioria dos fatores de risco psicossociais sobre o sofrimento mental diminuiu com a inclusão do TD e ST no modelo.

Esse resultado sugere uma mediação parcial do TD e do ST sobre a relação entre as dimensões dos FRPS sobre o sofrimento mental dos trabalhadores. Mas, acima disso, os resultados sugerem que o TD e ST contribuem para além dos FRPS para a explicação da redução do sofrimento mental dos trabalhadores, uma vez que os aspectos relacionados a ambos os constructos estiveram, em sua maioria, associados de forma negativa com o sofrimento mental (Figura 1).

Discussão

Nos resultados apresentados, é possível observar que a percepção relacionada aos fatores de exigências laborais e violência esteve positivamente relacionada ao sofrimento mental. Em referência às exigências laborais, há evidências de que altas demandas de trabalho atuam como fator causador de sofrimento mental secundário ao estresse, gerando exaustão e *Burnout* (Scanlan & Still, 2019), fato demonstrado igualmente em diversos estudos longitudinais, principalmente quando discutidas em relação ao modelo *Job Demand-Resources* (JDR), aliando-se ao baixo controle e pouco suporte social (Harvey et al., 2017; Van Der Molen et al., 2020). Esses achados são condizentes com os dados sobre a prevalência de doença mental e notificações referentes aos transtornos mentais relacionados ao trabalho (Baptista et al., 2019; C. M. L. Rodrigues, 2018; Teófilo Filho et al., 2023; World Health Organization [WHO], 2022).

Tabela 1. Correlações entre fatores de risco psicossocial, trabalho decente, significado do trabalho e sofrimento mental

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Exigência_COPSOQ	0,83													
2. Influência_COPSOQ	0,28**	0,69												
3. Relações_COPSOQ	-0,14*	0,29**	0,90											
4. Just_e_resp_COPSOQ	-0,04	0,37**	0,79**	0,81										
5. Satisfação_COPSOQ	-0,09	0,41**	0,71**	0,73**	0,88									
6. Violência_COPSOQ	0,04	-0,07	-0,09	-0,10	-0,15**	0,45								
7. Geral_ETD	-0,15**	0,34**	0,51**	0,54**	0,65**	-0,18**	0,86							
8. Segurança_ETD	-0,13*	0,37**	0,64**	0,59**	0,66**	-0,32**	0,70**	0,81						
9. Saúde_ETD	0,15**	0,18**	0,11*	0,22**	0,26**	0,00	0,65**	0,23**	0,97					
10. Remuneração_ETD	-0,22**	0,14*	0,28**	0,29**	0,42**	-0,10	0,66**	0,33**	0,24**	0,82				
11. Tempo_ETD	-0,42**	0,04	0,28**	0,22**	0,31**	-0,09	0,55**	0,31**	0,12*	0,29**	0,77			
12. Valores_ETD	0,01	0,39**	0,47**	0,50**	0,56**	-0,13*	0,71**	0,54**	0,27**	0,35**	0,22**	0,94		
13. IST	0,08	0,34**	0,40**	0,43**	0,46**	-0,09	0,33**	0,39**	0,04	0,12*	0,17**	0,44**	0,95	
14. SRQ	0,32**	-0,22**	-0,43**	-0,39**	-0,52**	0,20**	-0,48**	-0,50**	-0,08	-0,29**	-0,43**	-0,39**	-0,40**	0,91

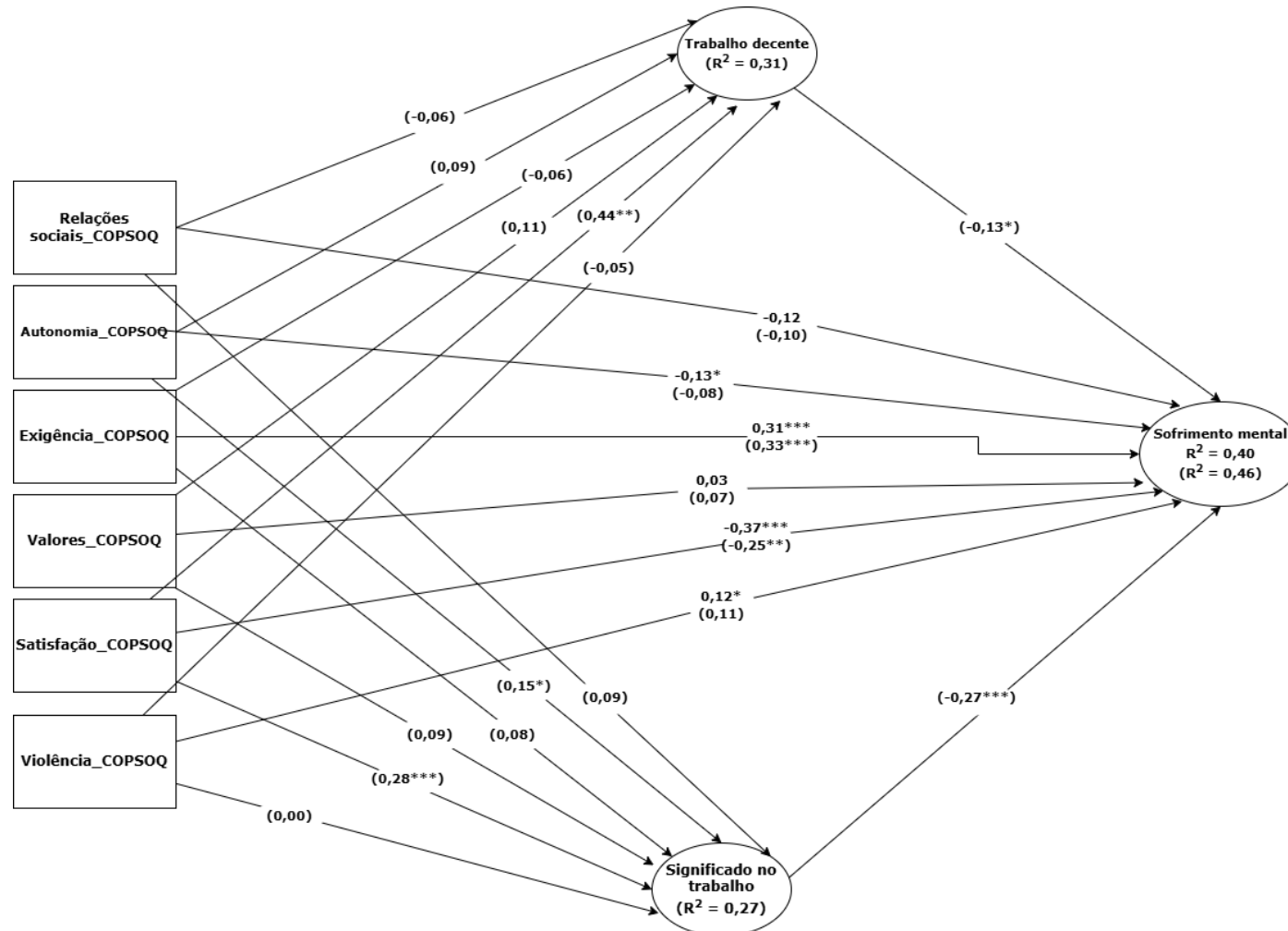
Nota. **: $p < 0,01$. Na primeira diagonal estão os Ôegas das variáveis.

A violência no ambiente de trabalho também é fator descrito na literatura como importante risco para o sofrimento mental, relacionada principalmente às interrelações pessoais, tanto com colegas como com superiores. O assédio moral (*mobbing*) e sexual estão entre as formas de violência mais associadas a este desfecho (da Silva et al., 2020; Farencena et al., 2021; Stephan et al., 2018), e quando se consideram as questões de gênero, as mulheres estão ainda mais suscetíveis (Teófilo Filho et al., 2023).

A existência desses elementos corrobora o efeito causal sobre o desenvolvimento de transtornos mentais apontados em outros estudos (Chevance et al., 2020; European Agency for Safety and Health at Work, 2012; Fernandes & Pereira, 2016; Van Der Molen et al., 2020) e representa uma afronta direta ao Trabalho Decente, especialmente no tocante à segurança social e laboral (International Labour Organization [ILO], 2022), bem como em relação às necessidades básicas de segurança, estabilidade (que compõem o conjunto de condições para sobrevivência) e de conexão social (Duffy et al., 2016).

Por outro lado, os fatores de satisfação e influência estiveram negativamente associados ao sofrimento mental, exercendo efeito positivo para a saúde mental. Os itens relativos à influência da COPSOQ II investigam se o trabalhador possui alguma influência nas decisões relativas à função que realiza. Nesse sentido, podemos entender que a influência pode ser considerada como a autonomia no exercício da função. Este fator, já bem conhecido no estudo dos FRPS, é sabidamente relacionado ao sofrimento mental quando da sua ausência ou precariedade (Coledam et al., 2022; N. L. P. Rodrigues et al., 2021; Soares & Schlindwein, 2021).

Figura 1. Modelo mediador do trabalho decente e significado no trabalho na relação preditiva de fatores de risco psicossocial sobre sofrimento mental



Nota. ***: $p < 0,000$; **: $p < 0,005$; *: $p < 0,05$. Fora dos parênteses estão os resultados do passo 1 (fatores de risco psicossocial predizendo sofrimento mental). Entre parênteses estão os resultados do passo 2 (trabalho decente e significado do trabalho mediando a relação entre fatores de risco psicossocial e sofrimento mental). Índices de ajuste passo 1: CFI = 0,937; TLI = 0,958; RMSEA = 0,049. Índices de ajuste passo 2: CFI = 0,989; TLI = 0,991; RMSEA = 0,077.

A possibilidade de influência está no cerne da definição de Trabalho Decente, que considera a contribuição do trabalhador via liberdade de expressão e participação (International Labour Organization [ILO], 2022). Da mesma forma, essa noção se faz presente na base da Teoria da Psicologia do Trabalho, quando se valorizam o desenvolvimento das competências e autonomia (Duffy et al., 2016). Essas condições permitem um senso de contribuição e propósito que contribuem para a percepção do trabalho como algo significativo. Com efeito, os resultados do presente estudo indicam correlações positivas e moderadas entre o fator de influência e o Sentido do Trabalho, assim como entre influência e Trabalho Decente (Autin e Allan, 2020; Blustein et al., 2016; Deranty & MacMillan, 2012).

A percepção de liberdade no controle das atividades laborais, seja em relação às tarefas, horários e ritmo de trabalho, aumenta a percepção de satisfação no trabalho e bem-estar emocional (Wheatley, 2017). O efeito benéfico da autonomia foi recentemente vivenciado durante a pandemia de Covid-19, cujos trabalhadores que mudaram suas formas de trabalho para o *home office* relataram que a autonomia para administrar suas tarefas de trabalho lhes permitiu gerenciar suas horas de descanso e conseqüentemente serem mais produtivos, além de minimizar a solidão, ao conseguirem conciliar mais tempo com a família (Wang et al., 2020).

Com maior efeito preditivo negativo, o fator de satisfação no trabalho (que, na COPSOQ se refere à percepção de condições de trabalho) demonstrou ter atuação importante na redução do sofrimento mental. Os estudos atuais investigam de diversas maneiras a relação entre a satisfação no trabalho e o bem-estar emocional, demonstrando ser um aspecto fortemente comprovado como ponto crucial para a saúde mental, em função de diversas implicações negativas de sofrimento quando da experiência de insatisfação laboral (Assunção & Pimenta, 2020; Campos et al., 2020; Marques-Duarte & da Pureza, 2019; C. C. Sousa et al., 2021; K. H. J. F. Sousa et al., 2021). Assim como a percepção de satisfação com o trabalho esteve diretamente associada a menores sintomas de depressão e estresse (Allan et al., 2018), além de contribuir para a percepção de bem-estar e felicidade e melhora da autoestima (Satuf et al., 2018; Weziak-Bialowolska et al., 2020).

No presente estudo, a satisfação com o trabalho foi preditiva de ambos os construtos, demonstrando a relação deste fator na percepção de ambos os conceitos. Neste sentido, considerando os itens referentes à subescala de satisfação no trabalho, que abordam a satisfação do trabalhador com relação a: 1) perspectivas de trabalho; 2) condições físicas do local de trabalho; 3) forma como as capacidades são utilizadas e 4) ao trabalho de uma forma geral, ao serem preditivos do construto de TD, sugerem que esses aspectos podem ser entendidos como fatores considerados pelos trabalhadores para a percepção de um TD. Há evidências semelhantes na literatura sobre a relação entre diferentes dimensões relativas ao ambiente de trabalho e o TD, como foi demonstrado no estudo de Sönmez et al. (2023), ressaltando que a satisfação devida às condições laborais promove a percepção de um TD (Sönmez et al., 2023).

A hipótese relativa ao efeito mediador de ambos os construtos de TD e ST foi parcialmente confirmada pelos resultados obtidos, sendo responsável pelo aumento de 6% da variância em relação aos FRPS. Tais resultados demonstram um efeito mediador parcial de ambos para o risco de sofrimento mental. Portanto, pode-se interpretar tal resultado como a ação de dois construtos, que abordam diferentes dimensões, complementando-se para a produção de um efeito protetor para a saúde mental do trabalhador. Se, por um lado, o TD se relaciona a esse efeito por meio de condições de trabalho adequadas que gerem satisfação no trabalhador, por outro lado, a percepção adicional de um trabalho com significado conjuntamente pode minimizar os efeitos negativos dos FRPS e reduzir o risco de sofrimento mental.

Como observado, os constructos de ST e de TD parecem não ter exercido efeito mediador em relação ao efeito direto das exigências sobre o sofrimento mental. Tal observação faz sentido ao se considerar que as exigências laborais são FRPS que não são contempladas pelos constructos. O que se pode deduzir, no entanto, é que a presença destas variáveis, mais especificamente o ST, possa atuar no fortalecimento de mecanismos de resiliência e, com isso, contribuir para a redução do estresse (Allan et al., 2019) ou fortalecendo os recursos individuais, como o *job crafting* (Letona-Ibañez et al., 2021).

Isso poderia, hipoteticamente, ser mais evidenciado em trabalhos que implicam alto nível de exigência, como, por exemplo, o de equipes de resgate e emergência. Os valores, motivações e crenças subjacentes que levam uma pessoa a considerar seu trabalho como significativo (Gai et al., 2021; Rosso et al., 2010; Steger & Dik, 2010; Steger et al., 2012) em conjunto com elementos que compõem o TD como segurança e alinhamento de valores pessoais e institucionais (Autin e Allan, 2020; Blustein et al., 2016; Deranty & MacMillan, 2012; Duffy et al., 2016) poderiam funcionar como compensações ao desgaste, ou seja, recursos, de acordo com o JDR (Harvey et al., 2017; Van Der Molen et al., 2020). A satisfação pessoal produzida pela realização da função promove recompensas intrínsecas subjetivas que podem ser mais importantes que aspectos objetivos organizacionais (Marques-Duarte & da Pureza, 2019). Tais recompensas intrínsecas são descritas como um dos retornos valorativos componentes do construto de ST, conforme a teoria desenvolvida pelo grupo MOW (Akin & Loehr, 1988).

A ação mediadora no fator violência provavelmente teve maior atuação do construto de TD. A percepção de segurança no trabalho está diretamente ligada à sensação de um trabalho decente, cuja relação foi observada em diferentes países (Buyukgoze-Kavas & Autin, 2019; Di Fabio & Kenny, 2019; Nam & Kim, 2019; Ribeiro et al., 2019; Vignoli et al., 2020). A ação mediadora no fator de influência (autonomia) ocorreu principalmente pelo efeito do ST. Este construto apresenta duas dimensões, com aspectos objetivos (segurança laboral e autonomia) e subjetivos (integridade consigo mesmo, expressão do total potencial, união com outros, serviço aos outros e balanceamento de tensões). Ambas as dimensões produzem efeitos positivos sobre os aspectos emocionais (Lips-Wiersma et al., 2023).

Por fim, os resultados encontrados neste estudo demonstraram que os efeitos dos constructos de ST e de TD funcionaram como fatores mediadores, porém, de forma parcial. Tais resultados podem ser considerados positivos frente à vasta gama de fatores envolvidos que, obviamente, não podem ser limitados a dois únicos constructos quando se aborda o sofrimento emocional no trabalho. Porém, trouxeram à luz questões significativas quanto à importância de considerá-los nesta abordagem, o que sugere, de alguma forma, que os constructos de TD e de ST podem ter alguma intersecção, principalmente no aspecto relativo às demandas de suprimento das necessidades de sobrevivência.

Adicionalmente, este trabalho traz novidades com relação às pesquisas sobre os constructos de Significado do Trabalho e de Trabalho Decente, além de realizar a investigação da relação de ambos com os Fatores de Risco Psicossociais e com o desfecho de sofrimento mental, contemplando alguns pontos que carecem de maior investigação, conforme pontuado por Blustein et al. (2023). Para tanto, são recomendados estudos com outras metodologias, tanto para a investigação observacional quanto intervencionista.

Como limitações deste estudo, considera-se que, por se tratar de um estudo transversal, não foi possível realizar uma investigação das mudanças relacionadas a estas interações ao longo do tempo. Além disso, não foi realizado um aprofundamento sobre quais fatores específicos dos FRPS foram associados a cada construto, bem como de possíveis aspectos ambíguos ou enviesados nos FRPS. Ademais, por se tratar de uma amostra heterogênea em relação às funções laborais e locais de trabalho, não foi possível a identificação de aspectos organizacionais específicos que gerassem sofrimento mental.

Referências

- Akin, G., & Loehr, L. D. (1988). the Meaning of Working - Mow-Int-Res-Team. *Administrative Science Quarterly*, 33(4), 648–651. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2392656>
- Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2018). Meaningful work and mental health: job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, 27(1), 38–44. <https://doi.org/10.1080/09638237.2016.1244718>
- 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>
- Allan, B. A., Owens, R. L., & Douglass, R. P. (2019). Character Strengths in Counselors: Relations with Meaningful Work and Burnout. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 151–166. <https://doi.org/10.1177/1069072717748666>
- Autin, K. L., & Allan, B. A. (2020). Socioeconomic Privilege and Meaningful Work: A Psychology of Working Perspective. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 241–256. <https://doi.org/10.1177/1069072719856307>
- Assunção, A. Á., & Pimenta, A. M. (2020). Job satisfaction of nursing staff in the public health network in a Brazilian capital city. *Ciência e Saúde Coletiva*, 25(1), 169–180. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28492019>
- Baptista, M. C., Burton, W. N., Nahas, A. K., Wang, Y. P., Viana, M. C., & Andrade, L. H. (2019). Absenteeism and Presenteeism Associated with Common Health Conditions in Brazilian Workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(4), 303–313. <http://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001538>
- Blustein, D. L., Lysova, E. I., & Duffy, R. D. (2023). Understanding Decent Work and Meaningful Work. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 10, 289–314. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031921>
- 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>
- 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>
- Campos, T. C., Vêras, R. M., & Araújo, T. M. de. (2020). Transtornos mentais comuns em docentes do ensino superior: evidências de aspectos sociodemográficos e do trabalho. *Avaliação: Revista Da Avaliação Da Educação Superior (Campinas)*, 25(3), 745–768. <https://doi.org/10.1590/s1414-40772020000300012>
- Chevance, A. M., Daouda, O. S., Salvador, A., Légeron, P., Morvan, Y., Saporta, G., Hocine, M. N., & Gaillard, R. (2020). Work-related psychosocial risk factors and psychiatric disorders: A cross-sectional study in the French working population. *PLoS ONE*, 15(5). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0233472>
- Cohen, J. (1992). A Power Primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- Coledam, D. H. C., Alves, T. A., de Arruda, G. A., & Ferraiol, P. F. (2022). Prevalence of common mental disorders

- among Brazilian workers: systematic review and meta-analysis. *Ciência e Saúde Coletiva*, 27(2), 579–591. <https://doi.org/10.1590/1413-8123202272.46012020>
- Da Silva, A. K. L., Queiroz, J. L. F. de, Mota, C. A., Rocha, L. S. F., & Mafra, A. L. (2020). Assédio moral no trabalho e sofrimento psíquico em motoristas de ônibus. *Revista de Psicologia*, 11(1), 20–27. <https://doi.org/10.36517/revpsuufc.11.1.2020.2>
- Deranty, J. P., & MacMillan, C. (2012). The ILO's decent work initiative: Suggestions for an extension of the notion of decent work. *Journal of Social Philosophy*, 43(4), 386–405. <https://doi.org/10.1111/josp.12003>
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2019). Decent work in Italy: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 131–143. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.014>
- 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>
- European Agency for Safety and Health at Work. (2012). Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). <https://doi.org/10.2802/92077>
- Farencena, G. S., Kocourek, S., & Costa, V. F. (2021). Assédio sexual no ambiente laboral: Um estudo com servidores públicos de uma universidade federal do Rio Grande do Sul. *Research, Society and Development*, 10(5), e3810514562. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i5.14562>
- Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. *Revista de Saúde Pública*, 50, 24. <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129>
- Finne, L. B., Christensen, J. O., & Knardahl, S. (2016). Psychological and social work factors as predictors of mental distress and positive affect: A prospective, Multilevel study. *PLoS ONE*, 11(3), e0152220. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152220>
- Gai, M. J. P., Sales, S. S., & Costa, V. M. F. (2021). Sentidos E Significados Do Trabalho: Perspectivas E Teóricas Epistemológicas. *Caribeña de Ciencias Sociales*, 2000, 173–187. <https://doi.org/10.51896/caribe/jnnz1784>
- Harding, T. W., Arango, M. V., Baltazar, J., Climent, C. E., Ibrahim, H. H. A., Ladrado-Ignacio, L., & et al. (1980). Mental disorders in primary health care: A study of their frequency and diagnosis in four developing countries. *Psychological Medicine*, 10(2), 231–241. <https://doi.org/10.1017/S0033291700043993>
- Harvey, S. B., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J. S., Tan, L., Mykletun, A., Bryant, R. A., Christensen, H., & Mitchell, P. B. (2017). Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occupational and Environmental Medicine*, 74(4), 301–310. doi:10.1136/oemed-2016-104015
- ILO/WHO Committee on Occupational Health. (1984). Psychosocial Factors at Work: Recognition and control. https://doi.org/10.1007/978-1-4471-0879-5_5
- International Labour Office. (1999). Report of the director-general: decent work. In Proceedings of the International Labour Conference, 87 Session. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- International Labour Organization (ILO). (2022). Decent Work. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Jacinto, A., & Tolfo, S. da R. (2017). Psychosocial risk factors at work and Common Mental Disorder: a systematic review of studies using the JCQ instruments, JSS and SRQ-20. *Revista de Psicologia da Imed*, 9(2), 107–124. <https://doi.org/10.18256/2175-5027.2017.v9i2.1432>
- Letona-Ibañez, O., Martínez-Rodríguez, S., Ortiz-Marques, N., Carrasco, M., & Amillano, A. (2021). Job crafting and work engagement: The mediating role of work meaning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph18105383>
- Lima, I. A. X., Parma, G. O. C., Cotrim, T. M. C. P., & Moro, A. R. P. (2019). Psychometric properties of a medium version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II) for southern Brazil. *Work*, 62(2), 175–184. <https://doi.org/10.3233/WOR-192853>
- Lips-Wiersma, M., Haar, J., & Cooper-Thomas, H. D. (2023). Is meaningful work always a resource toward wellbeing? The effect of autonomy, security and multiple dimensions of subjective meaningful work on wellbeing. *Personnel Review*, 52(1), 321–341. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/PR-10-2020-0754>
- Marques-Duarte, M. S., & da Pureza, D. Y. (2019). Associação entre satisfação no trabalho e qualidade de vida de trabalhadores em uma maternidade pública no extremo norte do Brasil. *Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil*, 19(3), 723–732. <https://www.scielo.br/j/rbsmi/a/KbS8QL9ZxchYB43PSgtXH4v/?lang=pt>
- Nam, J. S., & Kim, S. Y. (2019). Decent work in South Korea: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 115(June 2018), 103309. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.006>
- Page, K. M., Milner, A. J., Martin, A., Turrell, G., Giles-Corti, B., & Lamontagne, A. D. (2014). Workplace stress: What is the role of positive mental health? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(8), 814–819. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000230>
- Ribeiro, M. A., Teixeira, M. A. P., & Ambiel, R. A. M. (2019). Decent work in Brazil: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 229–240. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.006>
- Rodrigues, C. M. L. (2018). Saúde mental e trabalho: uma análise dos auxílios-doença acidentários concedidos de 2010 a 2017. *Revista Psicologia e Conexões*, 1(1). http://revistaadmmade.estacio.br/index.php/psicologiaesuasconexoes/article/view/5656/479651_58

- Rodrigues, N. L. P., Moreira, A. S., & De Lucca, S. R. (2021). O presente e o futuro do trabalho precarizado dos trabalhadores por aplicativo. *Cadernos de Saúde Pública*, 37(11). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00246620>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30(C), 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Santos, K. O. B., De Araújo, T. M., & De Oliveira, N. F. (2009). Factor structure and internal consistency of the Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20) in an urban population. *Cadernos de Saúde Pública*, 25(1), 214–222. <https://doi.org/10.1590/s0102-311x2009000100023>
- Satuf, C., Monteiro, S., Pereira, H., Esgalhado, G., Marina Afonso, R., & Loureiro, M. (2018). The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24(2), 181–189. <https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1216365>
- Scanlan, J. N., & Still, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC Health Services Research*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3841-z>
- Soares, C. G. dos S., & Schlindwein, V. D. C. (2021). Suicídio e Trabalho: Uma Revisão Sistemática Da Literatura Brasileira. *Trabalho (En)Cena*, e021024, 27. <https://doi.org/10.20873/2526-1487e021024>
- Sousa, C. C., Araújo, T. M., Lua, I., Gomes, M. R., & Freitas, K. S. (2021). Job dissatisfaction, psychosocial aspects, personal satisfaction, and mental health of male and female health workers. *Cadernos de Saúde Pública*, 37(7). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00246320>
- Sousa, K. H. J. F., Tracera, G. M. P., Santos, K. M. dos, Nascimento, F. P. B., Figueiró, R. F. S., & Zeitoune, R. C. G. (2021). Transtornos mentais comuns entre trabalhadores da saúde: revisão integrativa. *Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online*, 13, 268–275. <https://doi.org/10.9789/2175-5361.rpcfo.v13.8503>
- Sönmez, B., Yıldız Keskin, A., İspir Demir, Ö., Emiralioğlu, R., & Güngör, S. (2023). 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>
- Steger, M. F., & Dik, B. (2010). Work as Meaning: Individual and Organizational Benefits of Engaging in Meaningful Work. In L. A., S. Harrington, & N. Page (Eds.), *Oxford Handbooks Online* (pp. 131–142). Oxford University Press.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Stephan, F., Gonçalves, A. S., Cunha, G. F. de P., Silveira, I. da C. M., Miranda, M. B., Carolino, T. de S., Oliveira, T. D. de, Lima, V. D. de, & Lourenço, L. M. (2018). Assédio Moral/Mobbing e Saúde Mental: Revisão Sistemática De Literatura. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 11(2), 236–257. <https://doi.org/10.36298/gerais2019110205>
- Teófilo Filho, R. A., Chaves, D. F. M., D'Almeida Filho, L. F., Alves, M. de A., Barros, M. M., & Fachin, L. P. (2023). Aspectos epidemiológicos dos transtornos mentais relacionados ao trabalho no Brasil na década de 2011 a 2020. *Debates Em Psiquiatria*, 13, 1–24. <https://doi.org/10.25118/2763-9037.2023.v13.695>
- Van Der Molen, H. F., Nieuwenhuijsen, K., Frings-Dresen, M. H. W., & De Groene, G. (2020). Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: An updated systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 10(7). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-034849>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103345>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2020). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Weziak-Bialowolska, D., Bialowolski, P., Sacco, P. L., VanderWeele, T. J., & McNeely, E. (2020). Well-Being in Life and Well-Being at Work: Which Comes First? Evidence from a Longitudinal Study. *Frontiers in Public Health*, 8(April), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00103>
- Wheatley, D. (2017). Autonomy in Paid Work and Employee Subjective Well-Being. *Work and Occupations*, 44(3), 296–328. <https://doi.org/10.1177/0730888417697232>
- World Health Organization (WHO). (2022). World mental health report: transforming mental health for all. In *World Mental Health Report*. Geneva. Retrieved from <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>
- Zanotelli, L. G., De Andrade, A. L., & Peixoto, J. M. (2022). Work as Meaning Inventory: Psychometric Properties and Additional Evidence of the Brazilian Version. *Paidéia*, 32(e3225). <https://doi.org/10.1590/1982-4327e3225>

Contribuições:

- Karina Borgonovi Silva Barbi: conceituação, curadoria de dados, análise formal, pesquisa, metodologia, validação, escrita – rascunho original, escrita – revisão e edição.
- João Carlos Caselli Messias: conceituação, curadoria de dados, análise formal, metodologia, validação, escrita – escrita – revisão e edição.

Disponibilização de dados:

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

Conflitos de interesse:

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

Recebido: 8 de agosto de 2024

Revisado: 16 de março de 2025

Aceito: 20 de março de 2025

Publicado: 1 de maio de 2025