

Trabalho Decente, Volição e Bem-Estar de Trabalhadores Individuais: Evidências da Teoria da Psicologia do Trabalho

Decent Work, Volition, and Well-Being of Individual Workers: Evidence from the Psychology of Working Theory

Propuesta de Conductas para que los Directivos Evalúen e Intervengan ante Situaciones de Acoso Moral

Estudo Empírico

Priscila Castanhassi¹

<https://orcid.org/0009-0001-0593-9733>

E-mail: priscila.castanhassi@gmail.com

Rodolfo Augusto Matteo Ambiel¹

<https://orcid.org/0000-0002-3921-8547>

E-mail: rodolfo.ambiel@puc-

campinas.edu.br

¹ Pontifícia Universidade Católica de
Campinas (PUC-Campinas), Campinas, São
Paulo (SP), Brasil

Editora Associada Responsável:

Silvia Miranda Amorim

<https://orcid.org/0000-0002-3066-0005>

Como citar:

Castanhassi, P., & Ambiel, R. A. M.
(2026). Trabalho Decente, Volição e
Bem-Estar de Trabalhadores
Individuais: Evidências da Teoria da
Psicologia do Trabalho. *Revista
Psicologia: Organizações e Trabalho*,
26, e25798.
<https://doi.org/10.5935/rpot/2025.25798>

Resumo: O objetivo do estudo foi testar parte do modelo da Teoria da Psicologia do Trabalho, analisando a relação entre volição, trabalho decente e bem-estar de trabalhadores individuais. A pesquisa foi quantitativa com 196 participantes que responderam aos instrumentos Questionário Sociodemográfico, Escala de Volição no Trabalho, Escala do Trabalho Decente, Escala de Satisfação de Vida e Escala de Afetos Positivos e Afetos Negativos. Os resultados apoiam empiricamente o modelo teórico, indicando a volição como preditora da percepção do trabalho decente, que por sua vez é preditor positivo sobre a satisfação com a vida. A Renda Familiar atuou como um preditor negativo para a percepção de Trabalho Decente, na dimensão Tempo Livre, indicando que profissionais com rendas mais altas avaliam negativamente a quantidade de tempo disponível para descanso e lazer. Os achados reforçam a importância de intervenções que fortalecem volição em contextos de vulnerabilidade e ampliam a compreensão da realidade de trabalhadores individuais.

Palavras-chave: Teoria da Psicologia do Trabalho, trabalho decente, volição, bem-estar, trabalhador individual, pejotização, empreendedor.

Abstract: The aim of this study was to test part of the Psychology of Working Theory model by analyzing the relationship between volition, decent work, and well-being among individual workers. This quantitative research involved 196 participants who responded to the Sociodemographic Questionnaire, Work Volition Scale, Decent Work Scale, Life Satisfaction Scale, and Positive and Negative Affect Scale. The results empirically support the theoretical model, identifying volition as a predictor of the perception of decent work, which in turn positively predicts life satisfaction. Family income emerged as a negative predictor of the perception of decent work, particularly in the Free Time dimension, suggesting that professionals with higher incomes tend to evaluate the amount of time available for rest and leisure more negatively. The findings highlight the importance of interventions aimed at strengthening volition in contexts of vulnerability and contribute to a better understanding of the reality faced by individual workers.

Keywords: Psychology of Working Theory, decent work, volition, well-being, individual worker, pejotization, entrepreneur.

Resumen: El objetivo del estudio fue probar parte del modelo de la Teoría de la Psicología del Trabajar, analizando la relación entre la volición, el trabajo decente y el bienestar de trabajadores individuales. Se realizó una investigación cuantitativa con 196 participantes que respondieron al Cuestionario Sociodemográfico, la Escala de Volición en el Trabajo, la Escala de Trabajo Decente, la Escala de Satisfacción con la Vida y la Escala de Afectos Positivos y Negativos. Los resultados respaldan empíricamente el modelo teórico, indicando que la volición predice la percepción del trabajo decente, que a su vez predice positivamente la satisfacción con la vida. Los ingresos familiares actuaron como un predictor negativo de la percepción del trabajo decente, en la dimensión Tiempo Libre, indicando que los profesionales con ingresos más altos evalúan negativamente la cantidad de tiempo disponible para el descanso y el ocio. Los hallazgos refuerzan la importancia de intervenciones que fortalezcan la volición en contextos de vulnerabilidad y amplían la comprensión sobre la realidad de trabajadores individuales.

Palabras clave: Teoría de la Psicología del Trabajo, trabajo decente, volición, bienestar, trabajador individual, pejotización, emprendedor.

Introdução

O trabalho representa uma das questões mais relevantes na vida de um indivíduo, principalmente no que se refere a fatores subjetivos. A vivência do trabalhar ultrapassa questões relacionadas ao aspecto financeiro, sendo um importante meio para a formação da identidade. Também cria condições de proteção social, pois busca atender às três necessidades humanas fundamentais que são: a necessidade de sobrevivência (moradia, alimentação, educação, saúde e de capital); a necessidade de conexão social (amigos, pertencimento a grupos e em suas relações profissionais) e a necessidade de autodeterminação (envolvimento em atividades motivadoras) (Duffy et al., 2016). Ademais, é por meio do trabalho que se estabelecem relações sociais estruturantes da vida humana como a formação de vínculos afetivos que se fundam a partir de noções de pertencimento, conquistas de sonhos e objetivos pessoais, a vivência de situações motivadoras, em que se percebe a própria capacidade de realização e de competência pessoal, assim como a oportunidade de entrar em contato com contextos culturais diversos (Martins et al., 2024).

Contudo, a possibilidade de se exercer um trabalho digno em sido cada vez mais difícil em virtude de um mercado globalizado e restritivo, com postos de trabalhos precários e sem garantia de direitos trabalhistas. Para a maior parte da população, trabalhar significa uma forma de sobrevivência, já que nem todos têm a possibilidade de realizar a escolha de sua carreira (Pires et al., 2020) e/ ou há a imposição de mudança da trajetória profissional em decorrência do contexto social e econômico em que vivem (Blustein, 2006). O ingresso ao trabalho qualificado com boas condições de saúde, segurança e remuneração é marcado por desigualdades que refletem o contexto social e econômico de cada indivíduo (Ribeiro et al., 2021). Além disso, as relações sociais, a discriminação e a marginalização influenciam o processo de inserção, desenvolvimento e trajetória no trabalho e na carreira (Duffy et al., 2016).

Neste cenário, a Teoria da Psicologia do Trabalho foi desenvolvida como forma de complementar as abordagens tradicionais de orientação profissional e de carreira, abrangendo principalmente os aspectos de ordem sociocultural como fatores primários para a compreensão dos processos de tomada decisão e da experiência individual do trabalho, em especial para a classe trabalhadora, pobres e pessoas marginalizadas. Seu modelo enfatiza a correlação entre preditores e moderadores que possibilitam ou impedem, parcial ou totalmente, o trabalho decente, e tem como resultado a satisfação das necessidades de sobrevivência, conexão social e de autodeterminação além da realização do trabalho e de bem-estar (Duffy et al., 2016). Abrange todos os indivíduos que trabalham (formais, informais, autônomos, empreendedores, subempregados) e que não trabalham, e é uma teoria mais inclusiva ao considerar as necessidades de desempregados, pobres, migrantes, trabalhadores irregulares, populações sem privilégios e marginalizadas nos diversos contextos socioeconômicos (Pires et al., 2020). Nessa perspectiva, Blustein (2006) propôs o termo trabalhar ao invés de trabalho, de modo a enfatizar a relação dinâmica entre a experiência do indivíduo em um determinado contexto.

O primeiro conceito de trabalho decente foi divulgado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999 como um "trabalho produtivo e de qualidade em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas" sendo fundamental para a redução das desigualdades sociais (OIT, 2015, p. 27). O modelo da Teoria da Psicologia do Trabalho apresenta o trabalho decente como seu elemento central, se concentrando no efeito do trabalho para a saúde psicológica, bem-estar e formação da identidade pessoal (Blustein et al 2017).

Neste sentido, o trabalho decente é resultante de preditores, que podem ser divididos em dois grupos: contextuais/estruturais: restrição econômica e marginalização; e individuais/psicológicas: volição de trabalho e adaptabilidade de carreira. Desse modo, o paradigma da Teoria da Psicologia do Trabalho relaciona a satisfação necessidades de sobrevivência, de conexão pessoal e de autodeterminação como uma forma preditiva à percepção de realização com o trabalho e de bem-estar (Duffy et al., 2016; Pires et al., 2020; Ribeiro et al., 2021).

No que tange às dimensões contextuais e estruturais dos elementos preditores, a Teoria da Psicologia do Trabalho procura compreender a repercussão destes aspectos no acesso ao trabalho decente (Diemer & Ali, 2009). Neste sentido, há uma correlação negativa, pois aqueles que vivenciam maior restrição econômica possuem menor índice de ingresso ao trabalho decente (Duffy et al., 2016). A classe social na qual o indivíduo está inserido define condições de inclusão/exclusão marcadas por contradições, histórica e cientificamente bem reconhecidas, de modo que o acesso a bens e serviços se dá a partir de desigualdades que demarcam privilégios oferecidos a grupos específicos (Masdonati et al 2019). Pesquisas realizadas com populações minorizadas confirmam que a marginalização, as restrições estruturais e financeiras predizem negativamente o acesso ao trabalho decente (Masdonati et al 2019).

Em relação à marginalização, para Duffy et al. (2016) é preciso considerá-la em conjunto com as restrições socioeconômicas, tendo em vista que a posição em uma determinada classe social pode ocasionar diferentes formas de privilégios tanto sociais quanto econômicos. As pessoas marginalizadas são segregadas da sociedade e compreendidas como inferiores (Duffy et al., 2016). Considera-se na Teoria da Psicologia do Trabalho todas as formas de segregação, sendo essas sutis ou não, vividas por todas as minorias sociais, ou seja, não somente da proveniente de níveis

socioeconômicos baixos, mas também dos migrantes, imigrantes, de gênero, da população LGBTQIAPN+, dos desempregados, das pessoas com deficiência, da população em situação de rua e daqueles que sofrem discriminação de raça/etnia (Pires et al., 2020). Dessa forma, a marginalização decorre de um sistema político, econômico e histórico que produz a privação de direitos sociais básicos, evidenciando barreiras de acesso ao trabalho digno e restringe a possibilidade de escolhas ocupacionais que garantam a proteção social e autonomia de vida (Pires et al., 2020).

Com efeito, situações de desigualdade social e racial são ocasionadas em muitos casos pelo racismo estrutural e funcionam como um mecanismo invisível de exclusão no mundo do trabalho (Theodoro & Campos Vieira, 2023). A privação de acesso a direitos sociais básicos, pautados nos direitos humanos, dificulta o acesso ao ensino de qualidade, assim como a obtenção de créditos estudantis, de modo que capacidade de desenvolvimento de carreira é afetada (Williams et al., 2023).

No tocante a aspectos individuais e psicológicos, a volição diz respeito a percepção das pessoas de sua possibilidade de escolha apesar de restrições vividas (Duffy et al., 2016). O que se observa é que populações de camadas sociais mais baixas se percebem com menor potencial de escolha de carreira e, em contrapartida, a percepção de possibilidade de escolha profissional das classes média e alta se tornam mais tangíveis (Duffy et al., 2016; Pires et al., 2020). Do mesmo modo, uma pessoa que apresenta maior o nível de volição está mais propensa a fazer escolhas de trabalho mais congruentes consigo mesma, com seus interesses, valores e princípios, além de ter mais possibilidades de acesso ao trabalho decente e de se sentir mais satisfeita com a atividade desenvolvida (Duffy et al., 2016). Estudos realizados por Peixoto et al. (2024), objetivando a adaptação e validação da Escala de Volição para o Trabalho – Estudante, desenvolvida por Duffy et al. (2012) para o Brasil, avaliaram a percepção dos alunos a fazerem escolhas de carreira considerando os infortúnios, contrastes sociais e as demais adversidades relacionadas ao contexto social e econômico.

Já à adaptabilidade de carreira, diz respeito à agilidade e utilização dos recursos psicológicos que um indivíduo possui para o enfrentamento de questões cotidianas e imprevisíveis em sua vida profissional (Savickas, 2013). Trata-se de um construto psicossocial em que o indivíduo apresenta prontidão de recursos autorregulatórios para lidar com situações atuais e futuras, realizar atividades desafiadoras, transições, imprevistos e com traumas em sua carreira (Savickas, 2013). Os recursos autorregulatórios de um indivíduo envolvem, por exemplo, a capacidade de resolução de problemas mal definidos ou complexos que facilitam a realização de uma determinada tarefa ou enfrentamento de uma situação específica de vida (Savickas & Porfeli, 2012). É composto pelas preocupações com o futuro profissional; controle sobre sua vida e sobre o ambiente; curiosidade a respeito de si mesmo e do contexto de trabalho; e confiança em superar os obstáculos que se apresentam e para finalizar as tarefas que estão sob sua responsabilidade (Duffy et al., 2016).

Tanto a volição quanto a adaptabilidade de carreira se relacionam com o contexto social e econômico vivenciado por cada indivíduo e são tidos como construtos maleáveis (Duffy et al., 2016). Desse modo, entende-se que quanto maiores forem os níveis de volição e de adaptabilidade de carreira, mais positivo será o acesso ao trabalho decente e ao desenvolvimento da maturidade profissional, da percepção de autoeficácia em tomadas de decisões, bem como no desenvolvimento de uma identidade profissional mais congruente com a percepção de realização nesta área da vida (Duffy et al., 2016). Os autores também ressaltam que a adaptabilidade de carreira é negativamente influenciada pela marginalização e por restrições econômicas. Song e Lee (2023) analisaram a capacidade de influência de restrições estruturais na percepção do trabalho decente entre universitários coreanos e enfatizaram a relação entre a influência de barreiras estruturais e econômicas sobre a percepção do trabalho decente, sendo esta moderada pela volição e pelo apoio social percebidos.

Ademais, Duffy et al. (2016) também apresentam quatro fatores moderadores que podem afetar positiva ou negativamente a relação entre os elementos preditores e os resultados: personalidade proativa e a consciência crítica no âmbito individual/psicológico e suporte social e condições econômicas no âmbito contextual/estrutural. Tendo obtido o acesso ao trabalho decente, o indivíduo poderá ter a percepção de satisfação de suas necessidades de sobrevivência e de conexão social, bem como vivenciar as experiências de autodeterminação. Com isso, o trabalho decente implica, por fim, em dois aspectos: na percepção individual de trabalho decente e no bem-estar geral com a vida (Pires et al., 2020). Vale destacar que a percepção de bem-estar é um conceito amplo, definido por Diener et al. (2002) como a maneira que cada indivíduo avalia sua vida de modo geral, levando em conta aspectos cognitivos e emocionais e considerando a experimentação de baixos níveis de emoções negativas, altos níveis de emoções positivas e alta satisfação com a vida.

Tendo em vista que a percepção de bem-estar envolve múltiplos condicionantes, tanto objetivos como subjetivos, vale destacar que as mudanças socioeconômicas, como por exemplo, aquelas advindas de avanços tecnológicos e de alternância de poder político, são as que mais afetam a vida da população. Tais mudanças tendem a manter as barreiras sociais cada vez mais intransponíveis e a permanência da concentração de riquezas entre as classes mais abastadas por requererem um alto nível de competência dos trabalhadores (Duffy et al., 2016). A baixa qualificação

é, portanto, considerada um dos fatores que aumentam a situação de vulnerabilidade social, pois observa-se o aumento do desemprego à medida em que surgem novas tecnologias especialmente aquelas que dispensam os recursos humanos e priorizam altos níveis de especialização, assim como o aumento da precarização do trabalho em função das dificuldades de acesso ao trabalho decente (Ribeiro et al., 2021).

As pessoas com baixa qualificação estão mais sujeitas ao subemprego, ao trabalho informal e a condições de trabalho precárias (Ribeiro et al., 2021). Vale destacar ainda contribuições de alterações na legislação vigente, como no caso das Leis nº 13.467/2017 e nº 13.429/2017, que tiveram como objetivo inicial a desburocratização, flexibilização do processo de contratação e um maior poder de negociação entre empregadores e empregados (Bridi, 2020). Ressalta-se que foram modificados cerca de 200 artigos da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) nesta ocasião.

Entretanto, a chamada Reforma Trabalhista de 2017, acabou apresentando alguns resultados opostos ao que se esperava, tais como aumento no número de desempregados, fragilidade e precarização das relações de trabalho, elevação da terceirização de mão de obra e a contratação de trabalhadores através da modalidade de prestadores de serviços como pessoa jurídica, ou seja, a “pejotização” (Bridi, 2020). Neste tipo de contratação o vínculo jurídico é realizado de empresa para empresa, cuja natureza de relações passa a ser regida pelo Direito Civil, o que mascara a relação de emprego e reduz encargos trabalhistas e previdenciários (Farias et al., 2023). Ressalta-se que essa modalidade de contratação não é ilegal, entretanto algumas empresas se utilizam deste mecanismo para fragilizar a relação de emprego, reduzindo a proteção e direitos do trabalhador (Baião & Santos, 2023) aumentando a instabilidade e precarização das relações de trabalho (Pires et al., 2020).

Algumas das possibilidades para que o trabalhador individual preste serviços por meio de pessoa jurídica são a) Microempreendedor Individual – MEI; b) Empresário Individual de Responsabilidade Limitada – EIRELI; c) Sociedade Limitada Unipessoal – SLU. Além dessas possibilidades, há ainda os profissionais liberais. De acordo com a Confederação Nacional das Profissões Liberais (2023) o profissional liberal é aquele que presta serviços de natureza técnico-científica, legalmente habilitado, cuja profissão é regulamentada por lei específica, possui liberdade de execução definidos pelos princípios normativos reguladores da profissão. O profissional liberal pode exercer a profissão com ou sem vínculo empregatício (CLT), não havendo obrigatoriedade de possuir CNPJ e pode também responder civil e criminalmente por suas atividades (Caldeira, 2003).

Observa-se que houve um aumento do número de aberturas de empresas a partir do ano de 2020 (Vieira Junior, 2023), impulsionado principalmente pelo cenário da pandemia de COVID-19, tornando a promoção do empreendedorismo sinônimo de autonomia, liberdade e independência (Andrade & Cupelo, 2024), assim como houve aumento da precarização do vínculo empregatício com a contratação de trabalhadores através da pejotização (Ribeiro & Lopes, 2023). Nestes contextos, o empreendedor passa a assumir o risco da atividade realizada, gerando renda a partir do resultado do próprio trabalho e do gerenciamento de seu próprio negócio (Bandeira & Silva, 2023). Dados disponibilizados pelo Serviço Brasileiro de Apoio a Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE, 2024) demonstram que houve aumento de abertura de empresas nas categorias MEI, ME e EPP neste período. Diante deste cenário de mudanças socioeconômicas, de precarização e de dificuldade no acesso ao trabalho formal (Trindade & Silva, 2021) tornam-se necessários estudos, baseados na Teoria da Psicologia do Trabalho, com essa parcela da população trabalhadora, que de forma individual prestam seus serviços e empreendem para sobreviver e ter acesso a condições dignas de vida.

De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) (2022), observa-se o avanço da informalidade e da pejotização como fenômenos que comprometem os pilares do trabalho decente, especialmente no contexto brasileiro. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2023) corroboram com este cenário e indicam que o acesso a direitos trabalhistas, estabilidade e proteção social ainda está restrito a uma parcela da população.

A análise desses dados secundários contribui para uma melhor compreensão da realidade atual e reforça a relevância da Teoria da Psicologia do Trabalho como proposta teórica que articula os impactos das desigualdades sociais nas trajetórias e experiências profissionais dos trabalhadores. Diante deste cenário de mudanças socioeconômicas, de precarização e de dificuldade no acesso ao trabalho formal (Trindade & Silva, 2021) tornam-se necessários estudos, baseados na Teoria da Psicologia do Trabalho, com essa parcela da população trabalhadora, que de forma individual prestam seus serviços para outras pessoas e/ou empresas. E, ainda assim, mesmo que exerçam profissões regulamentadas para atuarem como profissionais liberais ou que optaram pela abertura de uma empresa, empreendem para sobreviver e ter acesso a condições dignas de vida.

Portanto, este estudo trata-se de uma pesquisa correlacional, cujo objetivo é testar parte do modelo da Teoria da Psicologia do Trabalho, analisando as relações entre volição, trabalho decente e bem-estar de pessoas que trabalham individualmente com ou sem constituição de pessoa jurídica. Os objetivos específicos foram (a) testar o poder preditivo de volição sobre o trabalho decente, (b) testar o poder preditivo de trabalho decente sobre o bem-estar geral, considerando as seguintes hipóteses H1: Profissionais individuais que avaliam suas atividades como trabalho decente

apresentam maiores índices de volição ao se percebem com mais potencial de escolha e capacidade de enfrentamento dos desafios da vida; H2: Restrições financeiras são preditores negativos para a percepção de trabalho decente; H3: Restrições estruturais são preditores negativos para a percepção de trabalho decente; H4: A percepção de trabalho decente por profissionais individuais é preditora da percepção de bem-estar dos trabalhadores individuais; H5: A percepção de trabalho decente por profissionais individuais é preditora positiva da percepção de afetos positivos dos trabalhadores individuais; H6: A percepção de trabalho decente por profissionais individuais é preditora negativa da percepção de afetos negativos dos trabalhadores individuais.

Método

Participantes

Participaram do estudo um total de 196 pessoas que atenderam aos critérios de inclusão, de ambos os sexos, acima de 18 anos, cuja ocupação atual se enquadrava na categoria de Profissional Liberal ou que, independentemente da profissão, estivessem devidamente formalizados com constituição de pessoa jurídica, residentes nos diversos estados do país. Inicialmente 274 pessoas acessaram a plataforma Microsoft Forms – Office 365. No entanto, foram excluídos da base aqueles que possuem empregados ou que o CNPJ esteja com situação de baixa na Receita Federal, segundo o autorrelato. A idade variou entre 21 e 72 anos ($M = 41,28$; $DP = 11,38$), sendo a maioria do sexo feminino ($n = 142$; 72,4%), casados ($n = 124$; 63,27%) e com pós-graduação completa ($n = 95$; 48,47%) e da Região Sudeste ($n = 163$; 83,2%). Daqueles que possuem nível superior, a formação prevalente foi de Psicologia ($n = 92$; 55,76%). Em relação às horas de trabalho semanal, os participantes indicaram que trabalham de 20h a 40h ($n = 81$; 41,3%) e de 40h a 60h ($n = 76$; 38,8%). Quando questionados sobre a renda familiar e considerando o salário-mínimo nacional vigente (R\$ 1.412,00), a maioria informou possuir renda entre 4 a 5 salários-mínimos ($n = 59$; 30,9%), seguido entre 6 a 10 salários-mínimos ($n = 49$; 25%).

Instrumentos

Foram utilizados os instrumentos validados e adaptados para o contexto brasileiro, que avaliaram as variáveis estudadas nesta pesquisa, tais como volição, percepção do trabalho decente, afetos positivos e negativos. A descrição, dimensões e propriedades psicométricas são apresentadas a seguir.

Questionário sociodemográfico, construído pelos autores, constituído de 10 questões para coleta de informações de aspectos demográficos e sociais dos participantes deste estudo, tais como: sexo, faixa etária, nível de instrução, profissão, tipo de atividade desenvolvida, carga horária semanal de trabalho, CNPJ ativo/inativo e se possui empregados registrados.

Escala de Volição no Trabalho – EVT: Adaptada por Pires e Andrade (2022). A *Work Volition Scale – WVS* foi originalmente elaborada por Duffy et al., (2012), com o objetivo avaliar a capacidade individual para realização de escolhas de carreira, considerando todos os desafios e barreiras as quais o sujeito enfrentará no decorrer de sua vida. É composta por 13 itens agrupados em três dimensões, sendo volição (ex. item: “Eu fui capaz de escolher os trabalhos que eu queria”), restrições financeiras (ex. item: “Por causa da minha situação financeira eu preciso aceitar qualquer trabalho que conseguir encontrar”) e restrições estruturais (ex. item: “A situação atual da economia me impede de trabalhar fazendo o que gosto”). A resposta é dada em uma escala tipo Likert de 7 (sete) pontos, sendo (1) discordo totalmente, (2) discordo, (3) discordo parcialmente, (4) indiferente /não tenho certeza, (5) concordo parcialmente, (6) concordo e (7) concordo totalmente. A escala apresenta validade para o contexto brasileiro e os estudos apresentaram evidências positivas de validade de conteúdo, estrutura interna e externa para o contexto brasileiro. Nesta amostra, a fidedignidade do instrumento foi avaliada pelo coeficiente Ômega de McDonald e variou entre 0,74 e 0,76.

Escala do Trabalho Decente. Adaptada por Ribeiro et al. (2019), a partir do instrumento original *Decent Work Scale* de Duffy, et.al. (2017). Composta por 15 itens com o objetivo avaliar o trabalho decente, necessário para a redução da pobreza e de desigualdades sociais, por meio de cinco dimensões que são: condições de trabalho seguras (ex. item: “No trabalho, eu me sinto protegido de abusos emocionais ou verbais de qualquer tipo”), acesso a cuidados de saúde (ex. item: “Eu tenho uma melhor assistência em saúde através de benefícios proporcionados pelo meu trabalho - plano de saúde, assistência médica, auxílio-saúde - do que a assistência proporcionada pelo SUS”), remuneração adequada (ex. item: “Eu não sou remunerado adequadamente pelo meu trabalho”), tempo livre e descanso (ex. item: “Eu não tenho tempo suficiente para atividades que não sejam de trabalho”) e para valores complementares (ex. item: “Os valores da minha profissão estão alinhados com os meus valores familiares”). Cada um deles podem ser respondidos em uma escala tipo Likert de 7 pontos, sendo (1) discordo totalmente, (2) discordo, (3) discordo parcialmente, (4) indiferente/não tenho certeza, (5) concordo parcialmente, (6) concordo e (7) concordo totalmente. Possui propriedades psicométricas semelhantes às da versão norte-americana, bem como evidências de validade baseadas em análise fatorial e relações com variáveis externas. Considerando que estudos anteriores realizados com este instrumento abordaram predominantemente trabalhadores

em regime de trabalho celetista, para este estudo foram feitas pequenas alterações em seis itens de modo a adequá-los para a amostra desta pesquisa. Nesta amostra, a fidedignidade do instrumento foi avaliada pelo coeficiente Ômega de McDonald e variou entre 0,73 e 0,94.

Escala de Satisfação de Vida – EVS. Adaptada por Zanon et al. (2014) da original *Satisfaction with Life Scale-SWLS* que foi elaborada por Diener et al. (1985), com objetivo de avaliar o componente cognitivo global de bem-estar subjetivo a partir de 5 itens que se referem à satisfação global da vida (ex. item: “Eu estou satisfeito com a minha vida”). É utilizada uma escala do tipo Likert de 7 pontos para as respostas, que variam de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). A escala possui evidências de validade, confiabilidade e invariância entre gêneros para o contexto brasileiro. Nesta amostra, a fidedignidade do instrumento foi avaliada pelo coeficiente Ômega de McDonald e foi de 0,85.

Escala de Afetos Positivos e Afetos Negativos – PANAS. A *Positive and Negative Affect Schedule* foi desenvolvida por Watson et al. (1988). Neste estudo será utilizada a versão validada por Pires et al. (2013), ajustada para o contexto brasileiro por Pereira et al. (1993). É composta por 20 itens que avaliam afeto positivo – AP (ex. item: “Determinado”) e afeto negativo – NA (ex. item: “Envergonhado”). Para a resposta utiliza-se a escala Likert de 1 (nunca), 2 (raramente), 3 (às vezes), 4 (muitas vezes) e 5 (o tempo todo). Possui propriedades psicométricas satisfatórias para utilização no Brasil, com precisão de acordo com o Alpha de Cronbach de 0,90 para NA e 0,84 para PA (Pires et al., 2013). Nesta amostra, a fidedignidade do instrumento foi avaliada pelo coeficiente Ômega de McDonald e ambas as dimensões obtiveram resultado de 0,87.

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticas

A pesquisa foi conduzida com uma amostra selecionada por conveniência, composta inicialmente por 274 pessoas que acessaram a plataforma Microsoft Forms – Office 365, que apresenta segurança para coleta e armazenamento de dados, no período de junho a agosto de 2024. O link da pesquisa foi divulgado nas redes sociais e para contatos dos pesquisadores. No início do formulário, o participante recebia o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e as demais orientações sobre a pesquisa e dava seu aceite.

O projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisas com Humanos na Pontifícia Universidade Católica de Campinas. O início da pesquisa ocorreu após a obtenção do Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) nº 79895724.8.0000.5481. Ressalta-se que esta pesquisa segue as diretrizes da Resolução nº 510/2016, do Conselho Nacional de Saúde e da Resolução nº 016/2020, do Conselho Federal Psicologia, no que se refere à prática de estudos e de pesquisas em seres humanos e da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) nº 13.709/2018, que regula o tratamento de dados sensíveis dos participantes que responderam a pesquisa. Todas as informações coletadas serão mantidas por um período de 5 (cinco) anos, em formato digital após a conclusão da pesquisa, conforme determina a Resolução n.º 466/2012, do Conselho Nacional de Saúde.

Procedimentos de Análise de Dados

Os dados coletados foram inicialmente tratados em uma planilha em Excel e, em seguida, analisados pelo sistema JASP, versão 0.19.1. Foram realizadas análises estatísticas descritivas para a explanação do perfil sociodemográfico. Na sequência, foram realizadas análises estatísticas inferenciais. De modo específico, foram utilizadas correlações de Spearman e regressões lineares múltiplas para a avaliação do modelo. Para interpretação das correlações, foi utilizado o método de Cohen (1992), que recomenda que correlações até 0,10 são nulas, acima de 0,10 são fracas, acima de 0,30 são moderadas e acima de 0,50 são fortes. Nas regressões, foram observados os valores de colinearidade e VIF (Variance Inflation Factor), que deveriam, respectivamente, ficar em valores próximos a 1, não podendo ser menores do 0,2 na colinearidade e maiores que 5,0 no VIF.

Resultados

Inicialmente, serão apresentadas as estatísticas descritivas dos instrumentos. Vale informar de antemão que todas as dimensões avaliadas tiveram o teste de normalidade de Shapiro-Wilks significativo ($p < 0,001$), o que indica distribuições não-normais. Por esse motivo, as análises estatísticas inferenciais utilizadas foram as não-paramétricas.

Em seguida, foram realizadas regressões lineares múltiplas, pelo método Stepwise. Ressalta-se que todos os parâmetros de colinearidade foram adequados. Na primeira análise, a variável dependente foi o fator Condições de trabalho seguras, da Escala de Trabalho Decente e, como variáveis independentes, foram inseridas as três dimensões da Escala de Volição e a renda familiar. Foram estabelecidos três modelos, sendo que o escolhido foi o terceiro, com $\text{Rad}j^2 = 0,211$ ($\text{RMSE} = 1,057$) e ANOVA significativa ($F = 27.068$; $p < 0,001$). A Tabela 1 mostra o modelo preditivo.

Tabela 1*Variável Dependente: Condições de Trabalho Seguras*

Variável	Erro-padrão	β	t	p	Colinearidade	
					Tolerância	VIF
(Intercepto)	0,558		7,672	< 0,001		
Volição	0,081	0,308	4,101	< 0,001	0,716	1,397
Restrições estruturais	0,086	-0,224	-2,982	0,003	0,716	1,397

Na Tabela 1, cujo modelo, que explicou 21,1% da variância da variável dependente, foi composto por duas variáveis independentes, quais sejam, as dimensões de Volição e Restrições Estruturais, sendo que ambos os preditores foram significativos. Contudo, a Volição foi um preditor positivo, enquanto a dimensão Restrições Estruturais foi uma preditora negativa.

A segunda análise teve como variável dependente o fator Acesso a cuidados de saúde, da Escala de Trabalho Decente, e como variáveis independentes, as três dimensões da Escala de Volição e Renda familiar. Foram estabelecidos três modelos, sendo o terceiro escolhido, com $\text{Radj}^2=0,138$ ($\text{RMSE}=1,995$) e ANOVA significativa ($F = 16,644$; $p < 0,001$). A Tabela 2 apresenta o modelo preditivo.

Tabela 2*Variável Dependente: Acesso a Cuidados de Saúde*

Variável	Erro-padrão	β	t	p	Colinearidade	
					Tolerância	VIF
(Intercepto)	0,709		0,368	0,713		
Renda familiar	0,108	0,311	4,570	<0,001	0,954	1,048
Volição	0,132	0,167	2,458	0,015	0,954	1,048

Observa-se na Tabela 2 que o modelo escolhido explicou 13,8% da variância da variável dependente e foi composto pelas variáveis independentes Renda Familiar e Volição. Ambos os preditores foram significativos e positivos. Já a terceira análise considerou como variável dependente o fator Compensação Adequada, da Escala de Trabalho Decente e, por variáveis independentes as três dimensões de Volição, Restrições Estruturais e a Renda Familiar. Foram estabelecidos quatro modelos, sendo o quarto escolhido, com $\text{Radj}^2=0,205$ ($\text{RMSE}=1,606$) e ANOVA significativa ($F = 17,737$; $p < 0,001$). A Tabela 3 apresenta o modelo preditivo.

Tabela 3*Variável Dependente: Compensação Adequada*

Variável	Erro-padrão	β	t	p	Colinearidade	
					Tolerância	VIF
(Intercepto)	0,896		2,202	0,029		
Volição	0,123	0,256	3,371	<0,001	0,706	1,416
Restrições estruturais	0,132	-0,194	-2,549	0,012	0,702	1,423
Renda familiar	0,880	0,166	2,520	0,013	0,936	1,068

Na Tabela 3 observa-se que o modelo escolhido pode explicar 20,5% da variância da variável dependente Compensação Adequada em relação às variáveis independentes (Volição, Restrições Estruturais e Renda Familiar). Os preditores foram significativos. Entretanto, Volição e Renda familiar foram preditores positivos e Restrições Estruturais demonstrou-se um preditor negativo.

A quarta análise teve como variável dependente o fator Tempo livre e descanso, da Escala de Trabalho Decente e, como variáveis independentes, Restrição estrutural e Renda familiar. Foram estabelecidos três modelos, sendo o último escolhido, com $\text{Radj}^2=0,109$ ($\text{RMSE}=1,584$) e ANOVA significativa ($F = 12,917$; $p < 0,001$). A Tabela 4 apresenta o modelo preditivo.

Tabela 4*Variável Dependente: Tempo Livre e Descanso*

Variável	Erro-padrão	β	t	p	Colinearidade	
					Tolerância	VIF
(Intercepto)	6.820		14,316	<0,001		
Restrições estruturais	-0,558	-0,346	-4,992	<0,001	0,948	1,054
Renda familiar	-0,178	-0,143	-2,066	0,04	0,948	1,054

Na Tabela 4, observa-se que o modelo escolhido explicou 10,9% da variância da variável dependente e foi composto pelas variáveis independentes Restrição estrutural e Renda familiar. Ambos os preditores foram significativos e negativos.

A quinta análise considerou como variável dependente o fator Valores complementares, da Escala de Trabalho Decente e, como variáveis independentes, Restrições estruturais e Renda familiar. Foram estabelecidos três modelos, sendo o último escolhido, com $\text{Radj}^2 = 0,169$ ($\text{RMSE} = 1,161$) e ANOVA significativa ($F = 20,855$; $p < 0,001$). A Tabela 5 apresenta o modelo preditivo

Tabela 5

Variável Dependente: Valores Complementares

Variável	Erro-padrão	β	t	p	Colinearidade	
					Tolerância	VIF
(Intercepto)	0,349		16,257	<0,001		
Restrições estruturais	0,082	-0,315	-4,704	<0,001	0,948	1,054
Renda familiar	0,063	0,217	3,242	0,001	0,948	1,054

Também se observa, na Tabela 5, que o modelo pode explicar 16,9% da variância da variável dependente em relação às variáveis independentes Restrições estruturais e Renda familiar. Os preditores foram significativos. Entretanto, Restrições estruturais demonstrou-se um preditor negativo e Renda familiar demonstrou-se um preditor positivo.

A sexta análise considerou a Satisfação com a vida como variável dependente e como variáveis independentes Condições de trabalho seguras, Restrições financeiras, Renda familiar e Compensação adequada. Foram estabelecidos cinco modelos, sendo o quinto escolhido, com $\text{Radj}^2=0,338$ ($\text{RMSE}=1,025$) e ANOVA significativa ($F = 25,863$; $p < 0,001$). A tabela 6 mostra o modelo preditivo.

Tabela 6

Variável Dependente: Satisfação com a Vida

Variável	Erro-padrão	β	t	p	Colinearidade	
					Tolerância	VIF
(Intercepto)	0,501		5,325	< 0,001		
Condições de trabalho seguras	0,070	0,237	3,596	< 0,001	0,785	1,273
Restrições estruturais	0,075	-0,213	-3,288	0,001	0,807	1,239
Renda familiar	0,058	0,197	3,165	0,002	0,875	1,142
Compensação adequada	0,046	0,208	3,162	0,002	0,786	1,273
Condições de trabalho seguras	0,070	0,237	3,596	< 0,001	0,785	1,273

Ademais, na Tabela 6 observa-se que o modelo escolhido pode explicar 33,8% da variância da variável dependente Satisfação com a vida em relação às variáveis independentes (Condições de trabalho seguras, Restrições financeiras, Renda familiar e Compensação adequada). Os preditores foram significativos. Os preditores Condições de trabalho seguras, Renda familiar e Compensação adequada foram positivos e o preditor Restrições estruturais foi negativo.

A sétima análise teve como variável dependente o fator Afetos positivos, da Escala de Afetos Positivos e Afetos Negativos e, como variáveis independentes, as três dimensões de Volição e Condições de trabalho seguras. Foram estabelecidos três modelos, sendo o terceiro escolhido, com 3 modelos, escolhido o último $\text{Radj}^2=0,216$ ($\text{RMSE}=0,496$) e ANOVA significativa ($F=27.885$; $p<0,001$). A Tabela 7 apresenta o modelo preditivo.

Tabela 7

Variável Dependente: Afetos Positivos

Variável	Erro-padrão	β	t	p	Colinearidade	
					Tolerância	VIF
(Intercepto)	0,193		11,787	<0,001		
Volição	0,035	0,309	4,405	<0,001	0,817	1,224
Condições de trabalho seguras	0,033	0,250	3,566	<0,001	0,817	1,224

Observa-se na Tabela 7 que o modelo escolhido pode explicar 21,6% da variância da variável dependente e foi composto pelas variáveis independentes as dimensões de Volição e Condições de trabalho seguras. Ambos os preditores foram significativos e positivos. Já a oitava análise considerou como variável dependente o fator Afetos Negativos, da Escala de Afetos Positivos e Afetos Negativos e, como variáveis independentes, Restrições financeiras e Condições de trabalho seguras. Foram estabelecidos três modelos, sendo o terceiro escolhido, com $\text{Radj}^2=0,163$ ($\text{RMSE}=0,536$) e ANOVA significativa ($F = 20,004$; $p < 0,001$). A Tabela 8 apresenta o modelo preditivo.

Tabela 8*Variável Dependente: Afetos negativos*

Variável	Erro-padrão	β	t	p	Colinearidade	
					Tolerância	VIF
(Intercepto)	0,236		10,883	<0,001		
Restrições financeiras	0,038	0,264	3,781	<0,001	0,882	1.134
Condições de trabalho seguras	0,034	-0,241	-3,462	<0,001	0,882	1.134

Também se observa na Tabela 8 que o modelo, o qual explicou 16,3% da variância da variável dependente, foi composto por duas variáveis independentes, sendo Restrições financeiras e Condições de trabalho seguras, sendo que ambos foram significativos. Entretanto, observa-se que Restrições financeiras foi um preditor positivo, enquanto que a dimensão Condições de trabalho seguras foi um preditor negativo.

Discussão

Com o propósito de responder ao objetivo geral deste trabalho, que foi testar parte do modelo da Teoria da Psicologia do Trabalho, analisando as relações entre volição, trabalho decente e bem-estar de pessoas que trabalham individualmente com ou sem constituição de pessoa jurídica, foram feitas análises descritivas a fim de caracterização da amostra de participantes. Além disso, foram conduzidas análises inferenciais, utilizando correlações de Spearman e regressões lineares múltiplas para a avaliação do modelo.

Quanto a caracterização da amostra, os resultados indicaram que a maioria dos participantes foram do sexo feminino, com média de idade de 41 anos, casados(as), com pós-graduação (lato sensu) completa e que atuam em suas profissões há mais de onze anos. A maior concentração de participantes foi da Região Sudeste e sendo a psicologia a profissão de maior prevalência. Diferente do que acontece nesta amostra, a população brasileira ainda apresenta baixos níveis de qualificação apesar de programas de fomento ao acesso ao ensino superior, como o Programa Universidade para Todos (PROUNI) e Financiamento Estudantil (FIES), além da abertura de cursos de graduação em novos Centros Universitários e Faculdades. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023), apenas 19,7% dos brasileiros possuíam Ensino Superior Completo. Esta característica da amostra também foi observada no estudo de Ribeiro et al. (2019), sendo apontada inclusive, como um limitador para a análise.

Destaca-se que, de acordo com o Mapeamento do MEI, elaborado pelo SEBRAE (2024), as principais características do empreendedor desta modalidade são de homens (52%), com idade entre 30 e 49 anos (59%) e com nível de escolaridade superior incompleto ou mais (41%). No que tange ao profissional de psicologia, o número de empresas abertas passou de 4.900 em 2020 para 17.330 até outubro de 2024 (SEBRAE, 2024). Nota-se que nesta pesquisa, a maioria dos participantes foram do sexo feminino, dado explicado pela profissão de maior concentração. Dados do CensoPsi, realizado pelo Conselho Federal de Psicologia (2022) apontam que mulheres representam 79,2% dos profissionais da área, a maioria se concentra na Região Sudeste (44%) e com idade até 34 anos (50%).

De modo específico objetivou-se (a) testar o poder preditivo de volição sobre o trabalho decente e (b) testar o poder preditivo de trabalho decente sobre o bem-estar geral. Para tanto, as variáveis dos instrumentos utilizados nesta pesquisa foram correlacionadas, sendo a Escala de Volição no Trabalho, a Escala do Trabalho Decente, a Escala de Satisfação com a Vida e a Escala de Afetos Positivos e Afetos Negativos as quais apresentaram resultados consistentes com o modelo proposto pela Teoria da Psicologia do Trabalho (Duffy et al., 2016).

No que diz respeito à Escala de Volição, a dimensão Volição apresentou forte correlação negativa com a variável Restrição estrutural e correlação negativa moderada com a variável Restrição financeira, indicando que a percepção de volição diminui à medida em que aumentam as restrições financeiras e de barreiras estruturais. Resultado consonante ao proposto por Blustein (2006), em que a experiencição de volição pelo indivíduo através de sua capacidade de fazer escolhas profissionais e de vida seria influenciada de acordo com restrições sociais e econômicas. Além disso, as variáveis Restrição financeira e Restrição estrutural também apresentaram forte correlação entre si, indicando que quanto maior forem as restrições econômicas e estruturais, menor será, a percepção da própria capacidade de enfrentamento e para realizar escolhas de vida e de trabalho desde o início até o encerramento da trajetória profissional (Pires et al., 2020). Ademais, Song e Lee (2023) afirmaram que tais barreiras dificultam a percepção de volição de um indivíduo e suas perspectivas para o acesso ao trabalho decente.

Quanto à Escala de Trabalho Decente, a Condições de trabalho seguras apresentou correlação positiva fraca com a dimensão Acesso aos cuidados de saúde e correlação positiva moderada com as dimensões Compensação Adequada, Tempo livre e descanso e Valores complementares. Este resultado sugere que a percepção para o trabalho decente é resultante da percepção de boas condições laborais, sem traços de precarização, jornadas de trabalho adequadas e salários justos. Estudos realizados no Brasil por Ribeiro et al. (2019) encontraram resultados semelhantes, ao

identificarem que, além das dimensões específicas, há um fator geral da escala, indicando que os fatores estão correlacionados entre si. Também no contexto italiano, os estudos realizados por Di Fabio e Kenny (2019) apresentaram correlação positiva entre as dimensões do Trabalho Decente corroborando com os achados da presente pesquisa.

Ademais, as dimensões Condições de trabalho seguras e Compensação adequada se correlacionaram de forma positiva e moderada com Volição, da Escala de Volição, com a Escala de Satisfação com a vida e com Afetos positivos, da Escala de Afetos Positivos e de Afetos Negativos. Este resultado é condizente com o avaliado em pesquisas que identificaram correlação positiva entre as dimensões do Trabalho Decente com a satisfação do trabalho (Ribeiro et al, 2019). Condiz também com os achados de Song e Lee (2023) em que a percepção de Trabalho Decente foi fortalecida pelo senso de volição. No estudo realizado por Williams et al. (2023), a volição foi um fator chave para o enfrentamento das dificuldades econômicas, sendo uma preditora direta do acesso ao trabalho decente para a população negra dos Estados Unidos.

Isto sugere que o acesso ao trabalho decente é afetado pela percepção da própria capacidade de fazer escolhas e enfrentar desafios ao longo da carreira e da vida. Sugere também que esta capacidade é reduzida à medida que há maior percepção de afetos negativos. Em contrapartida, a percepção de trabalho decente tende a aumentar ao passo que tais variáveis estão presentes positivamente na vida de um indivíduo (Pires et al., 2020). Inclusive, em um estudo realizado por Williams et al. (2023) sobre o acesso ao trabalho decente por trabalhadores negros nos Estados Unidos, destacou-se que a volição foi para a percepção do acesso ao trabalho decente. Além disso, altos níveis de marginalização podem vir a contribuir para a degradação da capacidade volitiva de um indivíduo (Williams, et al., 2023).

Estes resultados indicam que, quanto maior a percepção de trabalho decente, maiores serão níveis de satisfação com a vida e da presença de afetos positivos. Tais achados são consistentes com a definição de trabalho digno e decente feita pela OIT (2019) que caracteriza como uma atividade produtiva com acesso a remuneração adequada, condições seguras de trabalho, tempo livre e de descanso, acesso aos cuidados com a saúde e de valores profissionais e pessoais semelhantes e confirmam que o acesso ao trabalho decente é preditor da percepção de bem-estar com a vida (Duffy et al., 2016; Ribeiro et al., 2019).

A Satisfação de vida apresentou correlação positiva e moderada com a variável Acesso aos cuidados de saúde, Compensação adequada e Valores Complementares, da Escala de Trabalho decente e com a variável Afetos positivos, da Escala de Afetos Positivos e Afetos Negativos, indicando que indivíduos mais satisfeitos com a vida se preocupam mais com a saúde, percebem que o retorno financeiro de seu trabalho é adequado e avaliam que os valores profissionais são condizente aos valores pessoais (Pires et al., 2020). Além disso, a Satisfação com a vida apresentou correlação negativa e moderada com a variável Restrição financeira, da Escala de Volição indicando que a falta constante de recursos financeiros interfere na percepção de satisfação, que tende a ser reduzida.

Ao analisar as regressões lineares múltiplas realizadas neste estudo, observou-se a Volição foi preditora positiva da percepção de Trabalho Decente pelos profissionais individuais nas dimensões Condições de trabalho segura, Acesso aos cuidados de saúde e Compensação adequada. Resultado que corrobora a hipótese 1 - profissionais individuais que avaliam suas atividades como trabalho decente apresentam maiores índices de volição ao se percebem com mais potencial de escolha e capacidade de enfrentamento dos desafios da vida. Já a variável Restrição estrutural apresentou-se negativamente preditora da percepção de Trabalho Decente nas dimensões Condição de trabalho segura, Compensação adequada, Tempo livre e descanso e Valores complementares. Quanto à variável Renda familiar, foi positivamente preditora da percepção de Trabalho Decente nas dimensões Acesso a cuidados de saúde, Compensação adequada e Valores complementares. Tais resultados confirmam as hipóteses 2 e 3, Restrições financeiras são preditores negativos para a percepção de trabalho decente e Restrições estruturais são preditores negativos para a percepção de trabalho decente, respectivamente.

Aspectos estes que corroboram com achados semelhantes feitos por Peixoto, Andrade e Melo (2024) cuja Volição foi correlacionada positivamente com a satisfação de vida, sugerindo que pessoas com maior confiança na própria capacidade de observar oportunidades e de superar os desafios em suas carreiras, tendem a apresentar uma visão positiva da vida. Além disso, comprovaram que restrições econômicas e estruturais interferem negativamente no que diz respeito à satisfação com a vida, considerando que, principalmente no Brasil, as desigualdades fazem com que pessoas de classes mais baixas enfrentem diferentes desafios econômicos e sociais que se apresentam ao longo da vida (Peixoto et al., 2024).

Destaca-se que a variável Renda familiar foi preditora negativa para a percepção de Trabalho Decente no que diz respeito à dimensão Tempo livre e descanso, ou seja, quanto maior a renda da família, menor será a percepção de tempo livre, indicando que os trabalhadores individuais, a fim de obter uma renda satisfatória para si e para a família, não se desconectam de seus trabalhos mesmo em momentos destinados ao descanso e ao lazer. Empreendedores, muitas vezes, não voltam o olhar para si mesmos, e em diversos momentos, sentem-se culpados por descansar ou priorizar áreas da vida não relacionadas diretamente ao trabalho (Andrade & Cupello, 2024). Tal resultado é

fortalecido pela resposta de 41,3% dos participantes que indicaram trabalhar de 20h a 40h e 38,8% indicaram trabalhar de 40h a 60h semanais. E quando questionados sobre a renda familiar, considerando o salário-mínimo vigente (R\$ 1.412,00), a maioria dos participantes informou possuir renda entre 4 a 5 salários-mínimos, ou seja, entre R\$ 5.648,00 e R\$ 7.060,00. Em estudo realizado por Di Fábio e Kenny (2019), o tempo livre e descanso foram preditores positivos significativos para a satisfação no trabalho.

Por sua vez, ao se avaliar o poder preditivo da percepção do Trabalho Decente sobre a Satisfação com a vida, observa-se que os preditores Condições de trabalho seguras, Renda familiar e Compensação adequada foram positivos e o preditor Restrições estruturais foi negativo, convalidando a hipótese 4, qual seja a percepção de trabalho decente por profissionais individuais é preditora da percepção de bem-estar dos trabalhadores individuais. A dimensão Condições de trabalho seguras foi um elemento destacado no estudo de Ribeiro et al. (2019) e condizente com o proposto por Blustein (2006) no que se refere ao Trabalho Decente percebido e em como este é associado ao bem-estar e qualidade de vida no trabalho. Resultados consistentes também com o estudo português de Ferreira et al. (2019).

No que diz respeito hipótese 5 - a percepção de trabalho decente por profissionais individuais é preditora positiva da percepção de afetos positivos dos trabalhadores individuais - os achados evidenciam que apenas a dimensão Condições de trabalho segura, do Trabalho Decente e a variável Volição foram positivamente preditoras da percepção de afetos positivos pelos participantes desta pesquisa. Ao passo que a dimensão Condições de trabalho seguras foi um preditor negativo e a variável Restrição financeira foi um preditor positivo para a percepção de trabalho decente, convalidando a hipótese 6, em que a percepção de trabalho decente por profissionais individuais é preditora negativa da percepção de afetos negativos dos trabalhadores individuais.

Os resultados desta pesquisa são consistentes com o estudo de Duffy et al., (2019) que encontraram as primeiras evidências da relação direta entre os preditores contextuais (marginalização e restrições econômicas) e individuais (volição e adaptabilidade de carreira) para o acesso ao trabalho digno e decente. Portanto, conforme demonstrados nos resultados, os objetivos propostos para este estudo foram totalmente atendidos.

É importante destacar que as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores individuais no acesso ao trabalho decente não se constituem apenas como uma realidade pontual, mas refletem transformações estruturais mais amplas no mundo do trabalho. Estudos recentes apontam que o crescimento da pejetização, da informalidade e da flexibilização dos vínculos formais têm promovido maior instabilidade, principalmente entre aqueles que atuam por conta própria ou empreendem por necessidade (Farias et al., 2023; Ribeiro & Lopes, 2023).

A Organização Internacional do Trabalho (2019) já alerta para o fato de que o trabalho decente não se resume à geração de renda, mas deve incluir segurança no emprego, proteção social e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Adicionalmente, os achados deste estudo nesse cenário mais amplo permitem compreender que a percepção de bem-estar e de trabalho decente está diretamente associada às condições econômicas e sociais que sustentam as relações de trabalho no mundo atual.

Considerações Finais

Diante dos resultados apresentados, constata-se que o estudo contribuiu para a ampliação da literatura brasileira e apresentou evidências empíricas de parte do modelo proposto pela Teoria da Psicologia do Trabalho. A Volição mostrou-se preditora para o Trabalho Decente, bem como este foi preditor para o bem-estar geral, resultados consistentes com o modelo proposto pela teoria.

Tendo em vista as diversas modalidades de trabalho e trajetórias de carreira, bem como alterações na esfera do direito trabalhista, o recorte populacional foi o de trabalhadores individuais. Trabalhadores estes, cuja formação possibilite o exercício laboral Profissional Liberal, tal qual o psicólogo, profissão de maior representatividade neste estudo, ou com a devida formalização da abertura de um CNPJ para atender a outras pessoas físicas e/ou jurídicas. Profissionais empreendedores de seus próprios negócios, os quais são os únicos responsáveis pela prestação de serviço e que, por diversas vezes, apresentam sobrecarga de trabalho físico e mental.

Dentre os resultados encontrados, destaca-se na análise das regressões lineares múltiplas, a dimensão Renda familiar como uma preditora negativa para a percepção de Trabalho Decente no que diz respeito à dimensão Tempo livre, indicando que profissionais com maiores rendas familiares avaliam que possuem menos tempo livre para descanso e lazer em relação no que se refere à percepção do Trabalho Decente. Diferente dos trabalhadores celetistas, aqueles com registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), que possuem leis protetoras e garantidoras de direitos, profissionais individuais não tem férias, descanso semanal remunerado, licenças com ou sem remuneração, que são estipulados Consolidação de Leis do Trabalho (Brasil, 1943) ou em Acordos ou Convenções Sindicais. Profissionais individuais administram seu próprio tempo de trabalho, e em muitos casos, não conseguem desconectar das demandas e responsabilidades, principalmente com as ferramentas tecnológicas que possibilitam que o trabalho seja realizado de

qualquer lugar. Além disso, responsabilidades assumidas, preocupações, autocobranças e o peso das decisões não deixam de existir mesmo nos momentos da semana não direcionados ao trabalho.

Aspecto este que, em nível prático, torna os resultados possíveis de serem aplicados em formações e capacitações de profissionais individuais e empreendedores, no que se refere à importância do gerenciamento de tempo para manutenção e melhoria da qualidade de vida, satisfação e bem-estar. Ademais, poderá auxiliar profissionais que trabalham diretamente com Orientação Profissional e de Carreira quanto à compreensão da correlação entre a Volição e o acesso ao Trabalho Decente, de modo a ser objeto de intervenção por tratar-se de uma variável atitudinal do indivíduo e auxiliá-lo em sua capacidade de fazer escolhas diante de dificuldades e restrições da vida. Por fim, os achados reforçam a importância de intervenções voltadas ao fortalecimento da volição, principalmente em contextos de vulnerabilidade social e contribuem para a compreensão da realidade de trabalhadores individuais.

A amostra geral, embora tenha sido muito específica, foi limitadora, de modo que os resultados não poderão ser generalizados. Fato que pode ser explicado pela forma de aplicação utilizada para a pesquisa – online, pela concentração de profissionais da Região Sudeste e também pode elucidar o alto nível educacional dos participantes. Ressalta-se que a coleta foi divulgada de diversas maneiras e grupos com profissionais de localidades diferentes. Como sugestão para estudos futuros, torna-se necessário ampliar a representatividade das demais regiões, bem como direcionar esforços para participação da população de baixos níveis de escolaridade e de minorias.

Também seria importante a validação social dos comportamentos identificados por um gestor, de modo a verificar a relevância e aplicabilidade dos comportamentos propostos. A validação social pode viabilizar que novos comportamentos sejam propostos e/ou que comportamentos incoerentes com a realidade corporativa sejam excluídos ou modificados. Por fim, após a validação social, entende-se como importante o desenvolvimento de uma capacitação, baseada nos comportamentos propostos neste estudo, com testagem empírica da aprendizagem dos participantes já que o gestor exerce uma importante função no ambiente corporativo e pode contribuir efetivamente para que os índices do assédio moral nas organizações sejam reduzidos.

Referências

- Andrade, O. M. & Cupello, P. (2024). A governamentalidade neoliberal e a tecnoprecarização do empreendedor de si mesmo. *Oikos: Família E Sociedade Em Debate*, 35(2), 1-19. <https://doi.org/10.31423/oikos.v35i2.18617>
- Baião, R. C. P., & Santos, V. P. (2023). A pejetização e a precarização do trabalho pela violação da proteção integral do trabalhador à luz da lei 13.467/17 na ótica do direito do trabalho no Brasil. *Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação*, 9(9), 4161-4178. <https://doi.org/10.51891/rease.v9i9.11425>
- Bandeira, P. V. R., & Silva, T. S. (2023). Motivações para o Empreendedorismo: Necessidade e Oportunidade. *ID on line. Revista de psicologia*, 17(66), 190-208. <https://doi.org/10.14295/online.v17i66.3771>
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy* (1st ed.). Routledge. <http://dx.doi.org/10.4324/9780203935477>
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.004>
- Blustein, D., Masdonati, J., & Rossier, J. (2017). *Psychology and the International labor organization: The role of psychology in the decent work agenda*. http://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_561013/langn/index.htm
- Brasil. (1943). Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm
- Bridi, M. A. (2020). A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. *Estudos Avançados*, 34(100), 141-165. <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.34100.010>
- Caldeira, M. D. (2003). A responsabilidade civil dos profissionais liberais com o advento do código de defesa do consumidor. *Revista do Curso de Direito Universidade Metodista*, 1(1), 25-28. <https://doi.org/10.15603/2176-1094/rcd.v1n1p310-323>
- Confederação Nacional das Profissões Liberais. (2023). *O profissional liberal*. <https://www.cnpl.org.br/o-profissional-liberal/>
- Conselho Federal de Psicologia. (2022). *Quem faz a psicologia brasileira? Um olhar sobre o presente para construir o futuro: formação e inserção no mundo do trabalho* (Vol. 1) Conselho Federal de Psicologia. https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2022/12/Censo_psicologia_Vol1_WEB.pdf
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. (2022). Trabalho decente. In *Dicionário da atividade sindical*. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2023/dicionarioAtividadeSindical/38.html>
- Diemer, M. A., & Ali, S. R. (2009). Integrating social class into vocational psychology: Theory and practice implications. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 247-265. <https://doi.org/10.1177/1069072708330462>
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 91-95. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. Em C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 463-73). Oxford University Press. <https://psycnet.apa.org/record/2002-02382-005>
- 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., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., & Santos, E. J. (2017). The development and initial validation of the decent work scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206–221. <https://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., Diemer, M. A., & Jadidian, A. (2012). The development and initial validation of the work volition scale–student version. *The Counseling Psychologist*, 40(2), 291–319. <https://doi.org/10.1177/0011000011417147>
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., Perry, J. C., Laurenzi, C., & Torrey, C. L. (2012). The construction and initial validation of the work volition scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 400–411. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.002>
- Duffy, R. D., Gensmer, N., Allan, B. A., Kim, H. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Blustein, D. L. (2019). Developing, validating, and testing improved measures within the Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 199–215. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.012>
- Farias, S. N. P., Souza, N. V. D. O., Varella, T. C. M. M. L., Andrade, K. B. S., Soares, S. S. S., & Carvalho, E. C. (2023). Pejotização e as implicações para o trabalho da enfermagem no Brasil: repercussões do neoliberalismo. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 57. <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2022-0396en>
- 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>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. (2023). *PNAD continua: Educação 2023*. https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102068_informativo.pdf
- Martins, G. H., Pires, F. M., Ambiel, R. A. M., & De 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>
- Masdonati, J., Schreiber, M., Marconetti, J., & Rossier, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 12–27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.004>
- Organização Internacional do Trabalho. (2015). *Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: Uma estratégia de ação baseada no diálogo social*. Organização Internacional do Trabalho. <https://www.ilo.org/pt-pt/media/437101/download>
- Organização Internacional do Trabalho. (2019). *World employment and social outlook: Trends 2019*. Organização Internacional do Trabalho. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dqreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_670542.pdf
- Peixoto, J. M., De Andrade, A. L., & Melo, M. R. (2024). Adaptation and Psychometric Evidence of the Work Volition Scale - Student Version to Brazil. *Paidéia*, 34, e3406. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e3406>
- Pereira, C. A. A., Calvano, N., & Cunha, V. C. (1992). Estados de ânimo e bem-estar subjetivo: um estudo com LEP, PANAS-S e BES. In *XXII Reunião Anual de Psicologia, da Sociedade Brasileira de Psicologia*. Ribeirão Preto, São Paulo.
- Pires, F. M., & De Andrade, A. L. (2022). Escolhas na carreira: evidências iniciais de adaptação da Work Volition Scale no Brasil. *Brazilian Business Review*, 19(2), 153–170. <https://doi.org/10.15728/bbr.2021.19.2.3>
- Pires, F. M., Ribeiro, M. A., & De Andrade, A. L. (2020). Teoria da Psicologia do Trabalho: uma perspectiva inclusiva para orientação de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(2), 203–214. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n207>
- Pires, P., Filgueiras, A., Ribas, R., & Santana, C. (2013). Positive and Negative affect schedule: psychometric properties for the brazilian portuguese version. *The Spanish Journal of Psychology*, 16, <https://doi.org/10.1017/sjp.2013.60>
- Ribeiro, L. B., & Lopes, J. A. B. (2023). O Fenômeno da pejotização e a precarização do vínculo empregatício. *Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação*, 9(9), 1498–1510. <https://doi.org/10.51891/rease.v9i9.11277>
- Ribeiro, M. A., Costa, B. B. V. da, & Gonçalves, I. D. A. (2021). Compreensão de trabalho decente entre jovens com baixa qualificação. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 21(4), 1374–1394. <https://doi.org/10.12957/epp.2021.63945>
- 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>
- Savickas, M. L. (2013). The 2012 Leona Tyler award address: Constructing careers - actors, agents, and authors. *The Counseling Psychologist*, 41(4), 648–662. <https://doi.org/10.1177/0011000012468339>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Serviço Brasileiro de Apoio a Micro e Pequenas Empresas. (2024). *Painel de Abertura dos Pequenos Negócios*. <https://databsebrae.com.br/aberturadeempresas/>
- 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, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103842>
- Theodoro, W., & Campos Vieira, A. (2023). O impacto da pandemia Covid-19 no mundo do trabalho e suas implicações na questão da desigualdade racial no Brasil. *Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano*, 6. <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v6.160>
- Trindade, H., & Silva, H. T. D. L. (2021). A contrarreforma trabalhista e as tendências da precarização do trabalho no Brasil. <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/handle/riufcg/35457>

- Vieira Júnior, I. L. (2023). Empreendedorismo na pandemia. *Revista de Administração da Universidade Estadual de Goiás (RAUEG)*, 14(1), 62-78. https://www.revista.ueg.br/index.php/revista_administracao/article/view/12722
- Watson D., Clark L. A., & Tellegen A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070. <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.54.6.1063>
- 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*, 31(4), 756-772. <https://doi.org/10.1177/10690727221149456>
- Zanon, C., Bardagi, M. P., Layous, K., & Hutz, C. S. (2014). Validation of the Satisfaction with Life Scale to Brazilians: Evidences of Measurement Noninvariance Across Brazil and US. *Social Indicators Research*, 119(1), 443-453. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0478-5>

Contribuições:

Priscila Castanhassi: conceituação, curadoria de dados, análise de dados, aquisição de financiamento, investigação, metodologia, administração do projeto, recursos (disponibilização de ferramentas), Redação do manuscrito original, Redação - revisão e edição.

Rodolfo Augusto Matteo Ambiel: conceituação, curadoria de dados, análise de dados, aquisição de financiamento, investigação, metodologia, administração do projeto, recursos (disponibilização de ferramentas), Software (Desenvolvimento, implementação e teste de software), supervisão, validação (Validação de dados e experimentos), visualização (Design da apresentação dos dados), Redação do manuscrito original, Redação - revisão e edição.

Financiamento:

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 002.

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: 13 de janeiro de 2025

Revisado: 26 de junho de 2025

Aceito: 27 de junho de 2025

Publicado: 9 de março de 2026