

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE CAMPINAS
ESCOLA DE CIÊNCIAS DA VIDA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM PSICOLOGIA

PRISCILA CASTANHASSI

BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES INDIVIDUAIS SOB A PERSPECTIVA DA
TEORIA DA PSICOLOGIA DO TRABALHO

CAMPINAS

2024

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE CAMPINAS
ESCOLA DE CIÊNCIAS DA VIDA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM PSICOLOGIA

PRISCILA CASTANHASSI

BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES INDIVIDUAIS SOB A PERSPECTIVA DA
TEORIA DA PSICOLOGIA DO TRABALHO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação
Stricto Sensu em Psicologia da Escola de Ciências da Vida,
da Pontifícia Universidade Católica de Campinas, como
parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em
Psicologia.

ORIENTADOR: PROF. DR.
RODOLFO AUGUSTO MATTEO AMBIEL

CAMPINAS

2024

Sistema de Bibliotecas e Informação - SBI
Gerador de fichas catalográficas da Universidade PUC-Campinas
Dados fornecidos pelo(a) autor(a).

C346b	Castanhassi, Priscila Bem-Estar dos Trabalhadores Individuais sob a Perspectiva da Teoria da Psicologia do Trabalho / Priscila Castanhassi. - Campinas: PUC-Campinas, 2024. 80 il. Orientador: Rodolfo Augusto Matteo Ambiel. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós Graduação Strictu Sensu, Escola de Ciências da Vida, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2024. Inclui bibliografia. 1. Teoria da Psicologia do Trabalho. 2. Trabalho Decente. 3. Trabalhador Individual.
-------	---

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE CAMPINAS
ESCOLA DE CIÊNCIAS DA VIDA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM PSICOLOGIA

PRISCILA CASTANHASSI

BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES INDIVIDUAIS SOB A PERSPECTIVA DA
TEORIA DA PSICOLOGIA DO TRABALHO

Dissertação defendida e aprovada em 16 de dezembro de 2024
pela Comissão Examinadora.



Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel
Orientador da Dissertação e Presidente da Comissão
Examinadora
Pontifícia Universidade de Campinas (PUC-Campinas)



Prof. Dr. João Carlos Caselli Messias
Pontifícia Universidade de Campinas (PUC-Campinas)



Prof. Dr. Marcelo Afonso Ribeiro
Universidade de São Paulo (USP)

Dedicatória

Aos meus pais, que sempre acreditaram em mim e me apoiaram incondicionalmente, meu muito obrigada. Seu amor e incentivo foram a força por trás de todas as minhas conquistas.

Vocês são meu porto seguro e a razão pela qual perseverei em busca dos meus sonhos

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de expressar minha profunda gratidão ao meu orientador, Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel, cuja orientação e suporte foram fundamentais ao longo de toda a minha jornada de pesquisa. Suas valiosas orientações e encorajamento constante me proporcionaram não apenas conhecimentos acadêmicos, mas também um crescimento pessoal que levarei para a vida. A sua dedicação e comprometimento com os alunos são verdadeiramente inspiradores.

Minha gratidão à minha irmã Solange Cristina Castanhassi Silva e às queridas amigas Andreza Granja Gava e Janaína Artioli João Pedro pelo incentivo, apoio e carinho de vocês.

Aos meus colegas da turma, em especial Ellen Martins Salvador, agradeço pela troca de saberes e pelo apoio mútuo. Juntas enfrentamos desafios, choramos e celebramos conquistas e, acima de tudo, cultivamos uma amizade que levaremos para sempre em nossos corações.

Agradeço também às minhas colegas de laboratório, Lorena Rodrigues da Costa e Mariana Fraletti de Polli que tornaram este percurso mais leve e agradável. Nossas discussões e experiências conjuntas enriqueceram não só o projeto, mas também nossa convivência. A amizade e camaradagem que surgiram entre nós com certeza deixarão uma marca positiva em minha trajetória.

Sou grata também aos docentes do programa de pós-graduação, cujas aulas me forneceram uma base teórica sólida e valiosa. A dedicação de cada um de vocês em compartilhar seus conhecimentos fez toda a diferença na minha formação. Agradeço pelo incentivo e pela oportunidade de aprender com professores tão competentes e apaixonados pelo que fazem.

Aos professores da banca de qualificação Prof. Dr. João Carlos Messias e Makilim Nunes Baptista agradeço pelas valiosas contribuições para a melhoria deste estudo.

Um agradecimento especial ao meu gestor, Francisco Roberto Carvalho Mota. Sua compreensão e disponibilidade foram fundamentais para eu pudesse conciliar as demandas profissionais com as acadêmicas, permitindo que eu realizasse este sonho com mais foco e dedicação.

Às queridas Maria Amélia e Elaine, secretárias do PPG em Psicologia

Por fim, agradeço aos participantes da pesquisa, cuja disposição em contribuir foi essencial para a realização deste trabalho. Sem suas valiosas contribuições, esta pesquisa não teria sido possível. A participação de cada um de vocês enriqueceu minha análise e ampliou a relevância dos resultados alcançados.

A todos, o meu sincero agradecimento. Cada um teve um papel importante em minha jornada e sou eternamente grata por isso.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

RESUMO

O presente estudo aborda a relevância do trabalho na vida do indivíduo, não apenas como um meio de subsistência, mas também como um elemento constitutivo da identidade e da autopercepção em relação a si mesmo e ao mundo. Esta pesquisa é fundamentada nos pressupostos teóricos da Teoria da Psicologia do Trabalho, que enfatiza que os fatores contextuais – marginalização e restrições econômicas - e psicológicos – volição e adaptabilidade de carreira – são preditores para o trabalho decente, sendo este preditor para o bem-estar percebido. A literatura indica que a produção científica sobre a Teoria da Psicologia do Trabalho tem apresentado crescimento, entretanto ainda se faz necessário sua ampliação, possibilitando a aplicação de seu modelo em diferentes contextos sociais e de trabalhadores pesquisados. Portanto, este trabalho se propõe a testar parte do modelo da Teoria da Psicologia do Trabalho, analisando a relação entre volição, trabalho decente e bem-estar de pessoas que trabalham individualmente como profissionais liberais ou que estejam devidamente formalizados com constituição de pessoa jurídica. Para tanto, foi realizada uma pesquisa quantitativa com a participação de 196 trabalhadores individuais, ambos os sexos e com idade acima de 18 anos. Os instrumentos utilizados foram o Questionário Sociodemográfico, a Escala de Volição no Trabalho, Escala do Trabalho Decente, Escala de Satisfação de Vida e a Escala de Afetos Positivos e Afetos Negativos. Foram feitas análises descritivas e análises inferenciais utilizando correlações de Spearman e regressões lineares múltiplas para a avaliação do modelo. Os resultados obtidos demonstraram evidência empírica em apoio a parte do modelo delineado pela teoria, ressaltando a volição como preditora para a percepção do trabalho decente. As análises de regressão indicaram que a percepção de trabalho decente tem um efeito preditivo positivo sobre a satisfação com a vida e para os afetos positivos, demonstrando que condições positivas de trabalho decente impactam diretamente o bem-estar do trabalhador. Além do que, o resultado da análise de regressões lineares múltiplas revelaram que a dimensão Renda Familiar atua como um preditor negativo para a percepção de Trabalho Decente, especialmente no que se refere à dimensão Tempo Livre. Essa análise indica que profissionais com rendas familiares mais elevadas tendem a avaliar a quantidade de tempo livre disponível para descanso e lazer em relação no que se refere à percepção do Trabalho Decente

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

ABSTRACT

The present study addresses the relevance of work in an individual's life, not only as a means of subsistence, but also as a constitutive element of identity and self-perception in relation to oneself and the world. This research is based on the theoretical assumptions of the Psychology of Working Theory, which emphasizes that contextual factors – marginalization and economic restrictions – and psychological factors – volition and career adaptability – are predictors for decent work, which is a predictor for well-being perceived. The literature indicates that scientific production on the Psychology of Working Theory has shown growth, however, its expansion is still necessary, enabling the application of its model in different social and worker contexts researched. Therefore, this work proposes to test part of the Psychology of Working Theory model, analyzing the relationship between volition, decent work and well-being of people who work individually as independent professionals or who are duly formalized with the constitution of a legal entity. To this end, a quantitative survey was carried out with the participation of 196 individual workers, both sexes and over 18 years of age. The instruments used were the Sociodemographic Questionnaire, the Work Volition Scale, the Decent Work Scale, the Life Satisfaction Scale and the Positive Affect and Negative Affect Scale. Descriptive analyzes and inferential analyzes were performed using Spearman correlations and multiple linear regressions to evaluate the model. The results obtained demonstrated empirical evidence in support of part of the model outlined by the theory, highlighting volition as a predictor for the perception of decent work. Regression analyzes indicated that the perception of decent work has a positive predictive effect on life satisfaction and positive affects, demonstrating that positive decent work conditions directly impact worker well-being. Furthermore, the result of the multiple linear regression analysis revealed that the Family Income dimension acts as a negative predictor for the perception of Decent Work, especially with regard to the Free Time dimension. This analysis indicates that professionals with higher family incomes tend to evaluate the amount of free time available for rest and leisure in relation to the perception of Decent Work.

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

Sumário

LISTA DE TABELAS.....	xi
LISTA DE FIGURAS	xii
APRESENTAÇÃO.....	13
INTRODUÇÃO.....	15
Trabalho individual.....	22
Justificativa e Objetivos.....	26
MÉTODO	28
Participantes.....	28
Instrumentos.....	32
Considerações Éticas	34
Procedimento para coleta e análise de dados	35
RESULTADOS	36
DISCUSSÃO	49
CONSIDERAÇÕES FINAIS	55
REFERÊNCIAS	57
ANEXOS	65
Anexo 1 – Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa.	65
Anexo 2 – Termo de consentimento livre e esclarecido de pesquisa.	70
Anexo 3 – Questionário Sociodemográfico	72
Anexo 4 – Escala de Volição no Trabalho – EVT	74
Anexo 5 – Escala do Trabalho Decente - ETD.....	76
Anexo 6 – Escala de Satisfação de Vida – EVS	78
Anexo 7 – Escala de Afetos Positivos e Afetos Negativos - PANAS	79

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Idade dos participantes	30
Tabela 2. Características sociodemográficas dos participantes.....	31
Tabela 3. Estatísticas descritivas da Escala de Volição.....	36
Tabela 4. Estatísticas descritivas da Escala de Trabalho Decente.....	37
Tabela 5. Estatísticas descritivas de Satisfação com a Vida.....	38
Tabela 6. Estatísticas descritivas de Afetos Positivos e Afetos Negativos	39
Tabela 7. Matriz de correlação entre os instrumentos	40
Tabela 8. Variável Dependente: Condições de Trabalho Seguras.....	42
Tabela 9. Variável Dependente: Acesso a Cuidados de Saúde	43
Tabela 10. Variável Dependente: Compensação Adequada.....	43
Tabela 11. Variável Dependente: Tempo livre e descanso	44
Tabela 12. Variável Dependente: Valores complementares.....	45
Tabela 13. Variável Dependente: Satisfação com a vida	46
Tabela 14. Variável Dependente: Afetos positivos	47
Tabela 15. Variável Dependente: Afetos negativos	48

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Modelo Teórico da Teoria da Psicologia do Trabalho.....	18
Figura 2. Número de pequenos negócios abertos por ano – 2011 a 10/2024.....	25
Figura 3. Modelo Teórico da Teoria da Psicologia do Trabalho com destaque avaliado neste estudo.....	27
Figura 4. Fluxo do processo de coleta de dados	29

APRESENTAÇÃO

O conceito de trabalho decente foi definido em 1999 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como um fator para a erradicação da pobreza e do crescimento e do desenvolvimento sustentável. É baseado em quatro pilares: Promoção do Emprego de Qualidade, Extensão da Proteção Social, Diálogo Social e Respeito aos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho. Foi ratificado pela Organização das Nações Unidas (ONU) de modo a ampliar o diálogo, difundir o conceito e criar estratégias a nível mundial, principalmente em países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento.

Na conferência das Nações Unidas, Rio+20, realizada em 2012 no Rio de Janeiro, os membros dos países signatários discutiram e anunciaram os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que abordam os principais desafios sociais, econômicos e ambientais enfrentados pelo Brasil e pelo mundo. O oitavo ODS é a “promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e trabalho decente para todos” (ONU, 2015)

No âmbito da psicologia, o trabalho representa um dos aspectos centrais da vida de um indivíduo, de formação da identidade pessoal, de fator de proteção ou de adoecimento na esfera de saúde mental. Nesse sentido, a Teoria da Psicologia do Trabalho reitera a necessidade de analisar e responder o papel dos preditores que resultam no trabalho decente, ou seja, como o impacto dos fatores contextuais (restrições econômicas e marginalização) resultam na dificuldade de acesso ao trabalho digno. Além disso, reafirma que a volição e a adaptabilidade de carreira podem reduzir os efeitos das adversidades sociais e econômicas.

Entretanto, há ainda lacunas empíricas para o fortalecimento do modelo proposto por Duffy et al. (2016) e este trabalho procura contribuir para saná-las. Particularmente com o objetivo principal de 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. Como objetivos específicos, tem-

se de testar o poder preditivo de volição sobre o trabalho decente, (b) testar o poder preditivo de trabalho decente sobre o bem-estar geral.

Para tanto, na introdução deste trabalho são apresentados o modelo da Teoria da Psicologia do Trabalho, relacionando os preditores ao trabalho decente como este resulta na satisfação das necessidades básicas da vida e no bem-estar. Também descreve as mudanças trabalhistas experienciadas pelo trabalhador individual, de profissional liberal e os tipos de pessoa jurídica que podem ser abertas para prestação de serviços para outras pessoas e/ ou empresas.

Em seguida, o método descreve a metodologia utilizada para a investigação empírica: os participantes, instrumentos utilizados e cuidados éticos e científicos para análise e coleta de dados. Posteriormente os resultados são descritos e discutidos. Encerrando o trabalho com as considerações finais, referencial utilizado e anexos do Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa, Termos de Consentimento Livre e Esclarecido e, por fim, os Instrumentos utilizados nesta pesquisa.

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 à sobrevivência, sendo o trabalho um importante meio para a formação de sua identidade e uma maneira de perceber a si próprio em sua relação consigo mesmo e com o mundo (Duffy et al., 2016).

O trabalho também é uma forma de criar condições de proteção social para os indivíduos, 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).

Dada a relevância do trabalho para a vida, o tema tem sido foco de várias teorias que possibilitaram a ampliação da área de atuação de orientação profissional e de carreira e que buscam explicar como as pessoas fazem suas escolhas e se sentem satisfeitos com seu trabalho. Uma das primeiras pessoas a estudar o tema foi Parsons, quando em 1909 publicou o livro *Choosing a Vocation*, em que buscou relacionar a pessoa à ocupação.

Posteriormente, outras teorias também surgiram, tais como a Teoria Life Span/ Life Space de Super em 1980 e que foi posteriormente ampliada por Super, Savickas e Super no ano de 1996, a Teoria da Personalidade Vocacional de Holland no ano de 1997, a Teoria do Ajuste do Trabalho de Darwis em 2005, a Teoria de Circunscrição e Comprometimento de Gottfredson em 2005 e a Teoria Social Cognitiva por Lent em 2013 (Pires et al., 2020). Destaca-se que as duas últimas forneceram a inspiração para a Teoria da Psicologia do Trabalhar (Duffy et al., 2016).

Observa-se, porém, que as pesquisas realizadas consideraram majoritariamente, as experiências e o contexto social e econômico de homens, brancos e de status social elevado, bem como enfatizaram principalmente os fatores individuais e psicológicos (Blustein, 2011). Tal como a percepção de autoeficácia, e em contrapartida não consideraram adequadamente o impacto negativo das restrições econômicas, discriminação, marginalização e baixo acesso ao capital financeiro e social no acesso ao trabalho digno e decente (Duffy et al., 2016; Pires et al., 2020).

A possibilidade de escolha do trabalho não é possível para todos, sendo ainda que grande parte dos indivíduos desenvolvem suas atividades de forma precária e em funções não desejadas (Pires et al., 2020). O ingresso ao trabalho qualificado com boas condições de saúde, segurança e remuneração é desigual e diverso de acordo com o contexto social e econômico do indivíduo (Ribeiro et al., 2021) e as relações sociais, a discriminação e a marginalização impactam no processo de desenvolvimento de trabalho e carreira (Duffy et al., 2016).

Diante disso, a Teoria da Psicologia do Trabalho foi desenvolvida como forma de complementar as atuais teorias de orientação profissional e de carreira, abarcando principalmente os aspectos de ordem sociocultural como fatores primários para a compreensão dos processos de tomada decisão e da experiência individual do trabalhar em especial para a classe trabalhadora, pobres e pessoas marginalizadas (Duffy et al., 2016). Importante mencionar que se utiliza o termo trabalhar ao invés de trabalho de modo a enfatizar a relação dinâmica entre a experiência do indivíduo em um determinado contexto. Sob a perspectiva da pessoa se associa à saúde e ao bem-estar psicológico, já no contexto macrosocial é uma maneira de superação das desigualdades sociais, redução da pobreza e da exclusão social (Antunes, 2009).

As premissas desta teoria de acordo com Duffy et al. (2016) são:

- a) O trabalho representa um aspecto central na vida e para a saúde psicológica de um indivíduo;

- b) Não pode haver distinção sobre a explicação etimológica da experiência psicológica do trabalhar;
- c) Deve-se considerar todos os indivíduos que queiram trabalhar e que trabalham nos estudos sobre trabalho, de modo a ter uma característica mais inclusiva;
- d) Em diversos contextos, situações de trabalho e de não trabalho estão relacionados de alguma maneira;
- e) A experiência do trabalhar desenvolve a possibilidade de satisfação de três necessidades humanas: sobrevivência, conexão social e de autodeterminação;
- f) Para a melhor compreensão da natureza psicológica do trabalhar é preciso considerar os aspectos sociais, econômicos e políticos que podem restringir ou facilitar as condições de trabalho.

A Teoria da Psicologia do Trabalho propõe um modelo que 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, a realização do trabalho e de bem-estar. Destaca-se que a Teoria da Psicologia do Trabalho abrange todos os indivíduos que trabalham (formais, informais, autônomos, empreendedores, subempregados) e que não trabalham (Duffy et al., 2016) 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).

O modelo desta teoria, em síntese, apresenta o trabalho decente como elemento central, se concentrando no efeito do trabalho para a saúde psicológica, bem-estar e formação da identidade pessoal (Blustein et al 2017). 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). No âmbito da psicologia o Trabalho Decente vem sendo estudado, contextualizado e avaliado em diversos países ao redor do mundo, tais como nos Estados Unidos (Duffy et al., 2019), Brasil (Ribeiro et al., 2019), Coreia do Sul (Nam & Kim, 2019), França (Vignoli et al., 2020), Inglaterra (Dodd et al., 2019), Itália (Di Fabio & Kenny, 2019), Portugal (Ferreira et al., 2019), Suíça (Masdonati, et al., 2019) e Turquia (Buyukgoze-Kavas & Austin, 2019).

Para a Teoria da Psicologia do Trabalho, 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, necessidades de conexão pessoal e as necessidades 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). A Figura 1 apresenta o Modelo Teórico da Teoria da Psicologia do Trabalho.

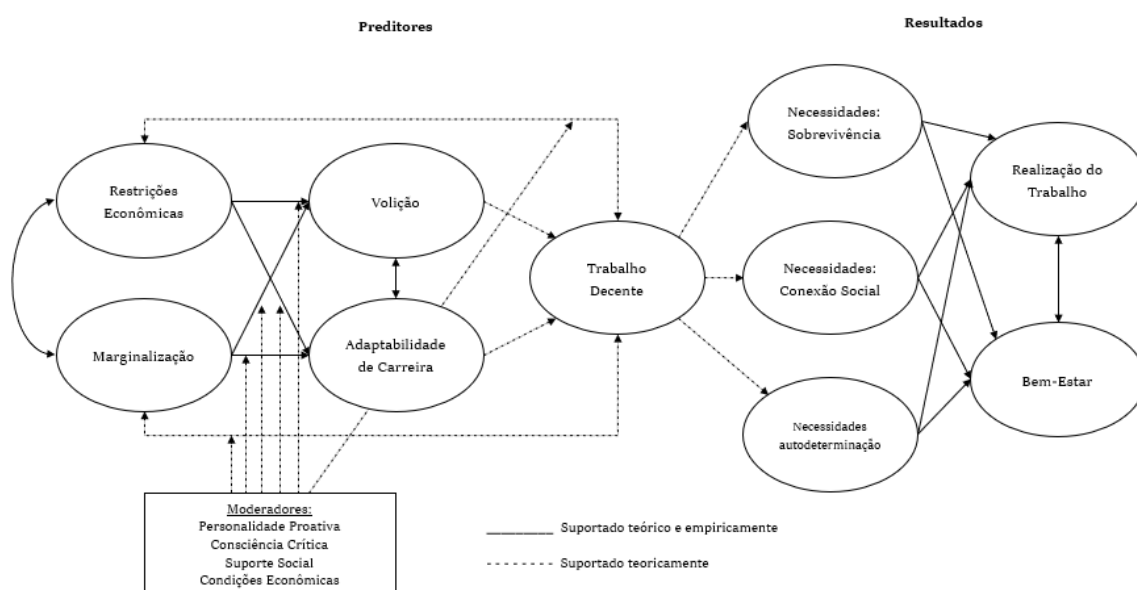


Figura 1. Modelo Teórico da Teoria da Psicologia do Trabalho

Adaptado de Duffy et al. (2016). Traduzida para o português por Pires et al. (2020).

No que se trata das dimensões contextuais e estruturais dos elementos preditores, a Teoria da Psicologia do Trabalho procura compreender a repercussão deste aspecto no acesso ao trabalho decente (Diemer & Ali, 2009). Há uma correlação negativa, pois aqueles que vivenciam maior restrição econômica possuem menor índice de ingresso ao trabalho decente (Duffy et al., 2016). Sabe-se que pertencer a determinadas classes sociais é uma maneira de exclusão social e que, por outro lado, pode privilegiar o acesso ao capital social e cultural (Liu, 2013). Pesquisas realizadas com populações minorizadas confirmam que a marginalização, 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 de todas as minorias, não somente da proveniente de classe social, mas também migrantes, imigrantes, gênero, população LGBTQIA+, desempregados, pessoas com deficiência, raça e população em situação de rua (Pires et al., 2020). Importante mencionar que a marginalização decorre de um sistema social, econômico e de privação de direitos que evidencia barreiras de acesso ao trabalho digno e restringe a possibilidade de escolhas ocupacionais que garantam a proteção social (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 & Vieira, 2023). Ademais também dificultam o acesso ao ensino de qualidade, enfrentam mais dificuldades para obtenção de créditos estudantis, segregações diversas, afetando a capacidade de desenvolvimento de carreira, investimento de recursos

cognitivos para tal (Williams, et al., 2023) e exacerbando as desigualdades sociais e econômicas vividas por populações minorizadas.

No tocante a aspectos individuais e psicológicos, a volição é o quanto as pessoas têm a percepção de possibilidade de escolha apesar das restrições (Duffy et al., 2016). O que se observa é que as pessoas de camadas sociais mais baixas se percebem com menor potencial de escolha de carreira e, em contrapartida, a percepção de possibilidade de escolha profissional é observada prioritariamente nas classes média e alta (Duffy et al., 2016; Pires et al., 2020).

Do mesmo modo, uma pessoa com maior o nível de volição está mais propensa a ter uma escolha de um tipo de trabalho mais congruente consigo mesma, apresenta maior a possibilidade de acesso ao trabalho decente e de se apresentar mais satisfação no trabalho desenvolvido (Duffy et al., 2016). Estudos realizados por Peixoto, Andrade e Melo (2024), objetivando a adaptação e validação da Escala de Volição para o Trabalho – Estudante, desenvolvida por Duffy, Diemer e Jadidian (2012) para o Brasil, objetivaram avaliar a percepção dos alunos a fazerem escolhas de carreira considerando os infortúnios, contrastes sociais e as demais adversidades relacionadas ao contexto social e econômico.

Em relação à adaptabilidade de carreira, diz respeito a agilidade e utilização de seus recursos psicológicos que um indivíduo possui para o enfrentamento de questões quotidianas 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, transições, imprevistos e 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 para a realização de uma determinada tarefa ou enfrentamento de uma situação em sua vida (Savickas & Porfeli, 2012). É composto por preocupação 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 sob sua responsabilidade (Duffy et al., 2016).

Tanto a volição quanto a adaptabilidade de carreira se relacionam com o contexto social e econômico vivenciado e são tidos como construtos maleáveis (Duffy et al., 2016). Desse modo, entende-se que quanto maior for os níveis de volição e de adaptabilidade de carreira, mais positivo será o acesso ao trabalho decente e ao desenvolvimento da maturidade profissional, percepção de autoeficácia em tomadas de decisões, bem como possuir 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. Young e Lee (2023), realizaram um estudo com alunos de universidades coreanas objetivando analisar 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 para a percepção do trabalho decente, sendo esta moderada pela volição e pelo apoio social percebidos.

Além disso, Duffy et al. (2016) também apresentam os fatores moderadores que podem afetar positiva ou negativamente a relação entre os elementos preditores e os resultados. São quatro os fatores, sendo a personalidade proativa e a consciência crítica no âmbito individual/ psicológico e suporte social e condições econômicas no âmbito contextual/ estrutural (Duffy et al., 2016). Tendo se 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: a percepção individual de trabalho decente e de bem-estar geral com a vida (Pires et al., 2020). A percepção de bem-estar é um conceito amplo, definido por Diener, Oishi e Lucas (2002) como a maneira como cada indivíduo avalia sua vida como um todo, 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.

Trabalho individual

A experiência do trabalho resulta de variáveis para além do aspecto financeiro, tais como o estabelecimento de relações sociais, sensação de pertencimento, conquistas de sonhos e objetivos pessoais, a vivência de situações motivadoras, em que se perceba a própria capacidade de realização, de competência pessoal e contextos culturais (Marins, Pires, Ambiel & Andrade, 2024). Abarca significados identitários e de dignidade pessoal, permite a manutenção da segurança econômica e social, possibilita o acesso à educação e saúde, além de favorecer os relacionamentos sociais, igualdade de oportunidades e bem-estar (OIT, 2019).

Entretanto, a possibilidade de se exercer um trabalho digno, que tem sido cada mais difícil em um mercado de trabalho globalizado e restritivo, com postos de trabalhos precários e sem garantia de direitos trabalhistas (Duffy et al., 2016) e a experiência do trabalhar significa, para a maior parte da população, uma forma de sobrevivência já que nem todos têm a possibilidade de escolha de sua carreira e/ ou imposição de mudança em sua trajetória profissional em decorrência do contexto social e econômico em que vivem (Blustein, 2006).

Algumas mudanças socioeconômicas, por exemplo, aquelas advindas de avanços tecnológicos, tendem a manter as barreiras sociais 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 considerada um dos fatores que aumentam a situação de vulnerabilidade social de modo que, observa-se o aumento do desemprego à medida em que há a aplicação de novas tecnologias (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). Ou ainda quando há

alterações no campo da esfera legal, como no caso do advento 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) na 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 indivíduo presta serviços através de uma empresa em que o vínculo jurídico é realizado de empresa para empresa, este é regido 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 mascarando a relação de emprego, reduzindo a proteção e direitos do trabalhador (Baião & Santos, 2023) de modo a aumentar a instabilidade e precarização das relações de trabalho (Pires et al., 2020).

A fim de haver melhor entendimento e compreensão, o trabalho formal regido pela CLT, nos termos dos artigos 2º e 3º consideram “empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” e “considera empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (Brasil, 1943). De acordo com Terragno e Nascimento (2020), para a que a relação de emprego seja caracterizada é preciso considerar os critérios de pessoalidade (somente o trabalhador contratado deve prestar o serviço), subordinação (há hierarquia em que o trabalhador recebe ordens de superiores), não

eventualidade (prestação de serviço habitual e contínuo) e onerosidade (pagamento de salário/remuneração em contrapartida ao trabalho realizado).

Para que o trabalhador individual preste serviços por meio de pessoa jurídica, algumas das possibilidades são de:

- a) Microempreendedor Individual – MEI: Instituído pela Lei Complementar nº 128/2008. Seu objetivo inicial foi a formalização de trabalho informais e autônomos e de pequenos negócios de pessoas de baixa renda, possibilitando o acesso a direitos previdenciários. A abertura de um MEI é feita no Portal do Empreendedor - <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/empreendedor>. Destaca-se que há uma relação de atividade econômica permitida;
- b) Empresário Individual de Responsabilidade Limitada - EIRELI: Pode-se registrar qualquer tipo de atividade como seu objeto social, sendo esta, uma diferença em relação ao MEI. Será classificado de acordo com o faturamento anual como Microempresa (ME) ou Empresa de Pequeno Porte (EPP) (Valério, Souza & Miranda, 2023). Entretanto, uma desvantagem é a integralização do capital social de, no mínimo, 100 vezes o salário mínimo vigente no momento da constituição da empresa. (Valério, Souza & Miranda, 2023).
- c) Sociedade Limitada Unipessoal – SLU: instituída pelo artigo 7º, da Lei 13.874, de 2019, Lei da Liberdade Econômica, que incluiu os parágrafos 1º e 2º, ao artigo 1052, da Lei nº 10.406, de 2002, do Código Civil. Pode ser classificada como Empresa de Pequeno Porte (EPP), Microempresa (ME) e inclusive ser optante pelo Regime do Simples Nacional.

Além disso, há profissões que são classificadas como sendo profissional liberal. 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. Além disso, o profissional liberal pode exercer a profissão com ou sem vínculo empregatício (CLT), não há obrigatoriedade de possuir CNPJ e pode também responder civil e criminalmente por suas atividades (Caldeira, 2003). A Figura 2 apresenta o histórico de abertura de empresas disponibilizado pelo Serviço Brasileiro de Apoio a Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) a partir de 2011 até outubro de 2024 nas categorias Microempreendedor Individual (MEI), Microempresa (ME) e Empresa de Pequeno Porte (EPP).

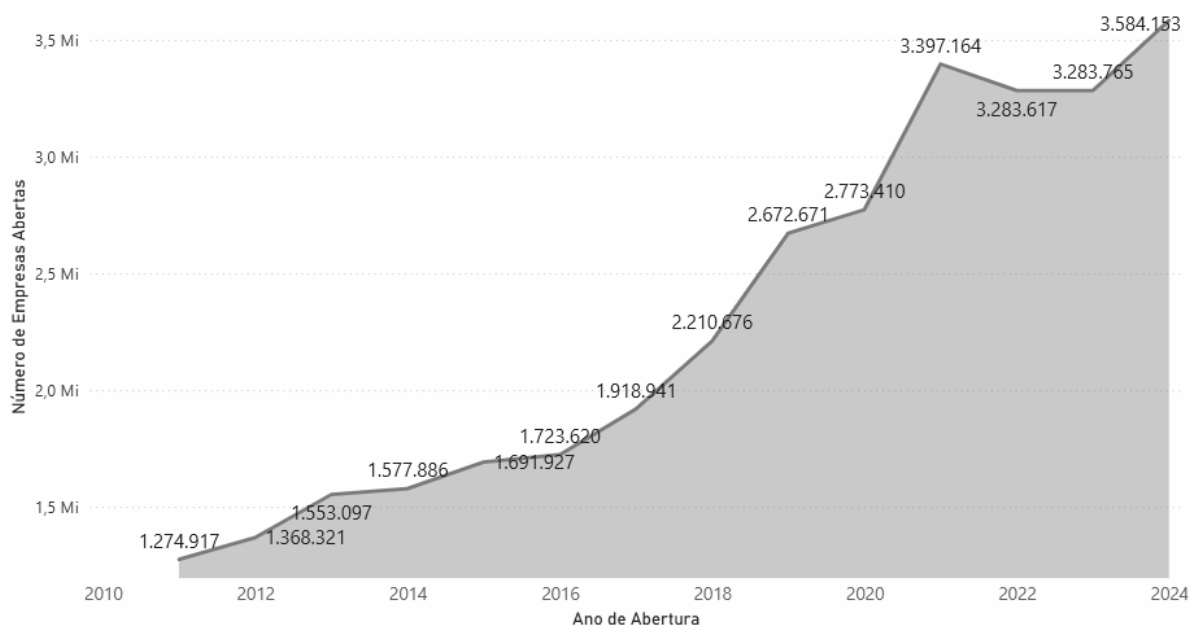


Figura 2. Número de pequenos negócios abertos por ano – 2011 a 10/2024

Fonte: SEBRAE

Observa-se um aumento do número de aberturas a partir do ano de 2020, possivelmente explicado pela elevação de demissões ocorridas durante a pandemia de Covid-19, em que cerca de 1,3 milhão de empresas encerraram ou suspenderam suas atividades (Vieira Junior, 2023), a promoção do empreendedorismo como sinônimo de autonomia, liberdade e independência (Andrade & Cupelo, 2024) e pela precarização do vínculo empregatício com a contratação de

trabalhadores através da pejetização (Ribeiro & Lopes, 2023). O empreendedor assume o risco da atividade realizada, gerando renda a partir do resultado do próprio trabalho e gerenciar seu próprio negócio (Bandeira & Silva, 2023).

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.

Justificativa e Objetivos

A produção científica sobre a Teoria da Psicologia do Trabalho tem apresentado crescimento, entretanto ainda é necessária sua ampliação de modo a aplicar seu modelo em diferentes contextos sociais e de trabalhadores pesquisados (Pires & Andrade, 2020). Além disso, em uma busca exploratória realizada no Portal de Periódicos da Capes, não foram encontrados estudos correlacionando esta teoria com a atividade de trabalho individual indicando a relevância científica deste estudo para a área.

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.

Considerando os objetivos propostos nesta pesquisa, o modelo teórico da Teoria da Psicologia do Trabalho, destaca-se a volição como preditora do trabalho decente e o bem-estar como resultado deste. A Figura 3 destaca os construtos avaliados neste estudo.

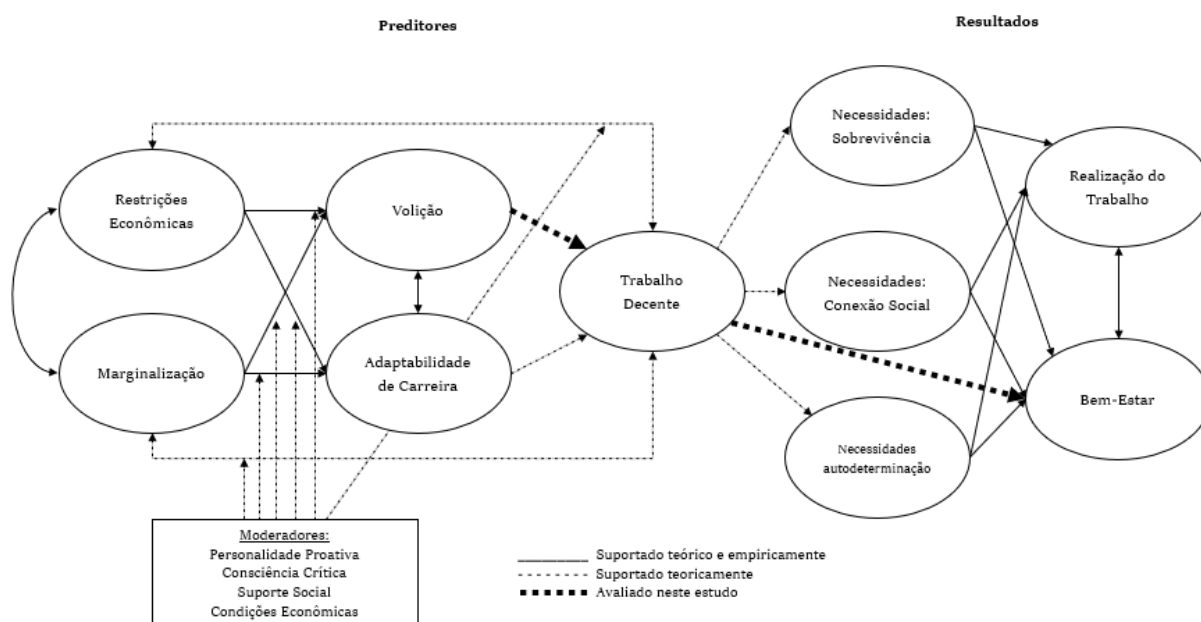


Figura 3. Modelo Teórico da Teoria da Psicologia do Trabalho com destaque avaliado neste estudo.

MÉTODO

Participantes

A pesquisa foi conduzida com uma amostra selecionada por conveniência, composta inicialmente por 274 pessoas que acessaram a plataforma no período de junho a agosto de 2024. Os participantes eram todos maiores de 18 anos, ambos os sexos, cuja ocupação atual se enquadra na categoria de Profissional Liberal ou que, independentemente da profissão, estivessem devidamente formalizados com constituição de pessoa jurídica, residentes nos diversos estados do país. Foram excluídos da base aqueles que possuem empregados ou que o CNPJ esteja com situação de baixa na Receita Federal, segundo o autorrelato.

Com isso, das 274 pessoas que acessaram a plataforma, uma foi excluída por não concordar e/ou não aceitar participar da pesquisa, 45 pessoas foram excluídas por indicarem que não eram profissionais liberais ou não possuíam CNPJ ativo e 33 pessoas foram excluídas por terem, ao menos, um funcionário contratado. Dessa forma, a amostra final foi composta por 196 pessoas que atenderam a todos os critérios de inclusão. A Figura 3 apresenta o fluxo do processo de coleta de dados.

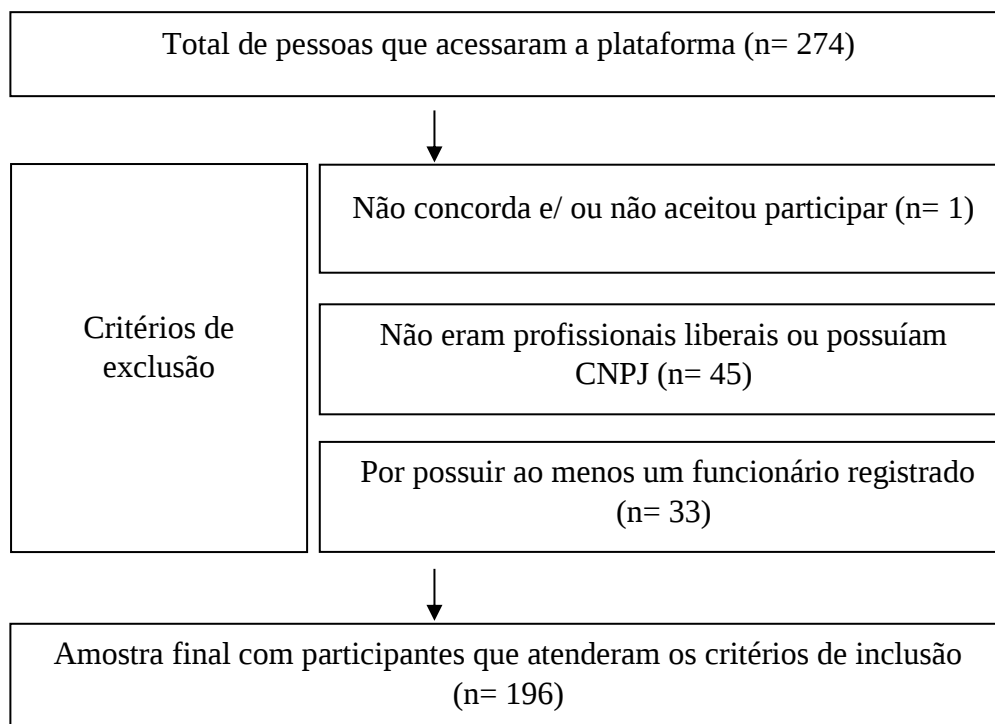


Figura 4. Fluxo do processo de coleta de dados

Da amostra de participantes que atenderam aos critérios de inclusão, ou seja, 196 trabalhadores, todas as regiões do país foram representadas, entretanto, a região mais significativa foi a Sudeste (n= 163; 83,2), seguidas da Sul (n=12; 6,1), Nordeste (n=10; 5,1%), Centro-Oeste (n=8; 4,1) e Norte (n=3; 1,5%). A idade variou entre 21 e 72 anos (M= 41,28; DP= 11,38), sendo do sexo feminino (n= 142; 72,4%), seguida do sexo masculino (n= 52; 26,5%) e de não binário ou que não quiseram indicar (n= 2; 1,1%). A maioria era casada (n= 124; 63,27%).

No que se refere ao nível de escolaridade, os participantes indicaram possuir pós-graduação (lato sensu) completa (n= 67; 34,2%), graduação completa (n= 44; 22,4%) e pós-graduação (stricto sensu) concluída (n=28; 14,3%), pós-graduação (stricto sensu) incompleta (n=16; 8,2%), pós-graduação (lato sensu) incompleta (n=14; 7,1%), ensino médio completo (n= 13; 6,7%), ensino médio incompleto (n= 10; 5,1%), ensino fundamental completo (n=2; 1%) e ensino fundamental incompleto (n=2; 1%). Daqueles que possuem nível superior, a formação

prevalente foi de Psicologia (n= 92; 55,76%) seguida de Administração de Empresas (n=13; 7,89), Comunicação Social (n= 7; 4,24%), Tecnologia da Informação e Engenharia (n=5; 3,03), Medicina Veterinária e Ciências Contábeis (n= 4; 2,42%), Pedagogia (n=3; 1,82%) e demais cursos que receberam até duas indicações (n= 32; 19,39%). Quanto ao tempo de trabalho na ocupação atual, a maior parte dedica a ela entre 6 a 10 anos (n= 45; 23%) e 3 e 5 anos (n= 41; 20,9%).

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%), em sua maioria. 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%). As características detalhadas da amostra estão apresentadas nas Tabelas 1 e 2, a seguir:

Tabela 1

Idade dos participantes

	Idade
Válidos	190
Dados faltantes	6
Média	41,28
DV	11,38
Mínimo	21
Máximo	72

Tabela 2

Características sociodemográficas dos participantes

Variáveis		n (%)	
Gênero	Masculino	52	(26,5%)
	Feminino	142	(72,4%)
	Não binário	1	(5%)
	Preferiu não responder	1	(5%)
Estado civil	Solteiro	53	(27,04%)
	Casado ou união estável	124	(63,27%)
	Divorciado ou separado	17	(8,67%)
	Viúvo	2	(1,02%)
Região	Norte	3	(1,5%)
	Nordeste	10	(5,1%)
	Centro-oeste	8	(4,1%)
	Sudeste	163	(83,2%)
	Sul	12	(6,1%)
Escolaridade	Ensino fundamental incompleto	2	(1%)
	Ensino fundamental completo	2	(1%)
	Ensino médio incompleto	-	-
	Ensino médio completo	10	(5,1%)
	Graduação incompleta	13	(6,6%)
	Graduação completa	44	(22,4%)
	Pós-graduação (Lato Sensu) Incompleta	14	(7,1%)
	Pós-graduação (Lato Sensu) Completa	67	(34,2%)
	Pós-graduação (Stricto Sensu) Incompleta	16	(8,2%)
	Pós-graduação (Stricto Sensu) Completa	28	(14,3%)
Tempo na ocupação atual	Menos de um ano	17	(8,7%)
	Entre um e dois anos	29	(14,8%)
	Entre três e cinco anos	41	(20,9%)
	Entre seis e dez anos	45	(23%)
	Onze ou mais anos	64	(32,7%)

(continua)

Variáveis		n (%)
Tempo em horas/semana	Menos de 20h	27 (13,8%)
	Entre 20h e 40h	81 (41,3%)
	Entre 40h e 60h	76 (38,8%)
	Acima de 60h	12 (6,1%)
Renda familiar	Até 1 salário-mínimo	11 (5,6%)
	De 2 a 3 salários-mínimos	29 (14,8%)
	De 4 a 5 salários-mínimos	59 (30,1%)
	De 6 a 10 salários-mínimos	49 (25%)
	De 11 a 15 salários-mínimos	26 (13,3%)
	Acima de 15 salários-mínimos	22 (11,2%)

Instrumentos

Os instrumentos utilizados nesta pesquisa estão descritos abaixo:

Questionário sociodemográfico, construído especificamente 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). 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, restrições financeiras e restrições estruturais. 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 de Duffy, et.al. (2017), tem como objetivo avaliar o trabalho decente, necessário para a redução da pobreza e de desigualdades sociais (OIT, 1999), por meio de cinco dimensões que são: condições de trabalho seguras, acesso a cuidados de saúde, remuneração adequada, tempo livre e descanso e para valores complementares. A escala possui 15 itens. 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. Os itens alterados estão destacados no anexo 4. 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), 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. 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. Desenvolvida por Watson e Clark (1988). Neste estudo será utilizada a versão validada por Pires et al., 2013, ajustada para o contexto brasileiro por Pereira, Calvano e Cunha (1993). É composta por 20 itens que avaliam afeto positivo (AP) e afeto negativo (NA). 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.

Considerações Éticas

Por tratar-se de estudo envolvendo seres humanos, 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 aprovação do projeto no exame de qualificação e obtenção do Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) nº 79895724.8.0000.5481 (Anexo 1).

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 a 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.

Procedimento para coleta e análise de dados

Para o levantamento de informações, o link da pesquisa foi divulgado de diferentes maneiras, sendo: redes sociais com e sem impulsionamento, em grupos de pesquisa, grupos de trabalho, contatos da pesquisadora e também por convites feitos diretamente ao público-alvo. O link disponibilizado direcionou os participantes ao formulário da plataforma *Microsoft Forms* – *Office 365*, o qual atendeu aos critérios estabelecidos na Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD, bem como possui segurança para coleta e armazenamento de dados. Neste formulário, a pesquisa foi brevemente apresentada e o (a) participante deu a devida ciência e aceite para sua participação nesta pesquisa através do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 2), na qual concordou ou não em responder aos instrumentos que compuseram esta pesquisa.

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. Em seguida, 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. Na Tabela 3, estão apresentadas as estatísticas descritivas da Escala de Volição.

Tabela 3

Estatísticas descritivas da Escala de Volição

	Volição	Restrição Financeira	Restrição Estrutural
Válidos	196	196	196
Dados faltantes	0	0	0
Média	5,04	2,52	2,51
DP	1,11	1,09	1,04
Shapiro-Wilk	0,960	0,938	0,955
P	<0,001	<0,001	<0,001
Mínimo	2,000	1,000	1,000
Máximo	7,000	6,800	5,800

Pode-se observar que os participantes desta pesquisa obtiveram médias maiores na dimensão Volição em comparação com as demais. Além disso, pode-se observar que nas dimensões de Restrições Financeiras e Restrições estruturais os valores mínimos possíveis

foram observados na amostra, enquanto o valor máximo possível foi observado apenas na dimensão Volição. Na Tabela 4, podem ser observadas as estatísticas descritivas da Escala de Trabalho Decente.

Tabela 4

Estatísticas descritivas da Escala de Trabalho Decente

	Condições de Trabalho Seguras	Acesso aos Cuidados de Saúde	Compensação Adequada	Tempo Livre e Descanso	Valores Complementares
Válidos	196	196	196	196	196
Dados faltantes	0	0	0	0	0
Média	5,30	3,67	4,02	4,78	5,44
DP	1,19	2,15	1,80	1,68	1,27
Shapiro-Wilk	0,920	0,883	0,951	0,924	0,881
P	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Mínimo	1,000	1,000	1,000	1,000	1,300
Máximo	7,000	7,000	7,000	7,000	7,000

Nos resultados da Tabela 4, observa-se que a maior média foi obtida na dimensão Valores Complementares, seguida das dimensões Condições Seguras no Trabalho, Tempo Livre e Descanso, Compensação Adequada e Acesso aos Cuidados de Saúde. Os valores mínimos possíveis foram observados em todas as dimensões, exceto em Valores Complementares. Já os valores máximos possíveis foram observados em todas as dimensões. Na Tabela 5 podem ser observadas as estatísticas descritivas da escala de satisfação com a vida.

Tabela 5

Estatísticas descritivas de Satisfação com a Vida

Satisfação com a Vida	
Válidos	196
Dados faltantes	0
Média	4,62
SD	1,26
Shapiro-Wilk	0,951
P	< 0,001
Mínimo	1,000
Máximo	7,000

A Tabela 5 apresenta as estatísticas descritivas da Escala de Satisfação com a Vida podendo se observar a média e o desvio padrão do total de participantes válidos. A seguir, na Tabela 6, podem ser observadas as estatísticas descritivas da escala de afetos positivos e afetos negativos.

Tabela 6

Estatísticas descritivas de Afetos Positivos e Afetos Negativos

	Afetos Positivos	Afetos Negativos
Válidos	196	196
Dados faltantes	0	0
Média	3,68	2,29
DP	0,56	0,59
Shapiro-Wilk	0,972	0,972
P	<0,001	<0,001
Mínimo	1,700	1,100
Máximo	5,000	3,900

Observa-se que os participantes obtiveram maior média em Afetos Positivos, quando comparadas aos Afetos Negativos. Além disso, o valor mínimo foi observado em Afetos Negativos na amostra desta pesquisa. Também foram realizadas análises correlacionais para verificar a relação entre volição, trabalho decente, necessidade de sobrevivência e bem-estar de pessoas que trabalham individualmente com ou sem constituição de pessoa jurídica a fim de testar parte da Teoria da Psicologia do Trabalho. Na Tabela 7 é apresentada a correlação de Spearman entre as dimensões dos instrumentos, bem como as estimativas de fidedignidade.

Tabela 7

Matriz de correlação entre os instrumentos

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Volição	0,76/0,74										
2. Restrições Financeiras	-0,46	0,76/0,73									
3. Restrições Estruturais	-0,52	0,61	0,74/0,73								
4. Condições de Trabalho Seguras	0,39	-0,37	-0,42	0,73/0,72							
5. Acesso aos Cuidados de Saúde	0,26	-0,24	-0,23	0,25	0,94/0,94						
6. Compensação Adequada	0,39	-0,35	-0,37	0,39	0,31	0,91/0,90					
7. Tempo Livre e Descanso	0,26	-0,30	-0,33	0,33	0,08*	0,28	0,90/0,90				
8. Valores Complementares	0,25	-0,35	-0,37	0,38	0,29	0,26	0,33	0,90/0,89			
9. Satisfação com a Vida	0,39	-0,42	-0,36	0,38	0,35	0,43	0,26	0,36	0,85/0,84		
10. Afetos Positivos	0,36	-0,27	-0,31	0,30	0,21	0,24	0,33	0,20	0,41	0,87/0,87	
11. Afetos Negativos	-0,28	0,28	0,32	-0,34	-0,09*	-0,23	-0,24	-0,20	-0,30	-0,36	0,87/0,87

*= $p > 0,05$. Todas as demais foram $p \leq 0,05$; Na diagonal, encontram-se os valores de Ômega de McDonald e Alfa de Cronbach.

Na Tabela 7 pode-se observar como uma variável se correlaciona com a outra. Todas as variáveis apresentaram correlação significativa, com exceção das dimensões Acesso aos cuidados de saúde com Tempo livre e descanso e com Afetos negativos.

Em relação à variável Volição, os valores apresentaram correlação negativa forte com a variável Restrição estrutural e correlação negativa moderada com a variável Restrição financeira, ambas do mesmo instrumento. Também a variável Volição apresentou moderada correlação negativa com a Percepção de afetos negativos. Em contrapartida, ainda considerando a variável Volição, observou-se correlação positiva moderada com as variáveis Condições de trabalho seguras, Compensação adequada, Satisfação com a vida e Afetos positivos.

Já as variáveis Restrição financeira e Restrição estrutural se correlacionaram positivamente entre si, indicando que estão fortemente interligadas, e também positivamente com a variável de Afetos negativos. Entretanto apresentaram correlação negativa com as demais variáveis, com destaque para a correlação moderada e negativa com a variável Satisfação com a vida.

A variável Condições de trabalho seguras apresentou correlação positiva moderada com as variáveis Compensação Adequada, Tempo livre e descanso, Valores complementares e Satisfação com a vida e Afetos positivos; correlação positiva fraca com a variável Acesso aos cuidados de saúde. As variáveis Acesso aos cuidados de saúde, Compensação adequada, Valores complementares e Afetos positivos apresentaram correlação positiva moderada com a Satisfação com a vida. Por fim, em relação às precisões dos fatores avaliados, a variação foi de 0,72 a 0,94, portanto, todas foram adequadas (Prieto & Muñiz, 2000).

Em seguida, foram realizadas regressões lineares múltiplas, pelo método Stepwise. 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 $R_{adj}^2 = 0,211$ (RMSE=1,057) e ANOVA significativa ($F=27.068$; $p<0,001$). A Tabela 8 mostra o modelo preditivo.

Tabela 8

Variável Dependente: Condições de Trabalho Seguras

	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

Pode-se observar que os parâmetros de colinearidade foram adequados. Também se observa na Tabela 8 que o 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, observa-se que Volição foi um preditor positivo, enquanto que 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 $R_{adj}^2=0,138$ (RMSE=1.995) e ANOVA significativa ($F=16.644$; $p<0,001$). A Tabela 9 apresenta o modelo preditivo.

Tabela 9

Variável Dependente: Acesso a Cuidados de Saúde

	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 9, que os parâmetros de colinearidade foram adequados. 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 $R_{adj}^2=0,205$ (RMSE=1,606) e ANOVA significativa ($F=17.737$; $p<0,001$). A Tabela 10 apresenta o modelo preditivo.

Tabela 10

Variável Dependente: Compensação Adequada

	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

Pode-se observar que os parâmetros de colinearidade foram adequados. Ademais, na Tabela 10 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 $R_{adj}^2=0,109$ ($RMSE=1,584$) e ANOVA significativa ($F=12.917$; $p<0,001$). A Tabela 11 apresenta o modelo preditivo.

Tabela 11

Variável Dependente: Tempo livre e descanso

	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

Observa-se, na Tabela 11, que os parâmetros de colinearidade foram adequados. 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 ($F=20,855$; $0<0,001$). A Tabela 12 apresenta o modelo preditivo

Tabela 12

Variável Dependente: Valores complementares

	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

Pode-se observar que os parâmetros de colinearidade foram adequados. Também se observa, na Tabela 12, 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 $\text{Radj}^2=0,338$ ($\text{RMSW}=1,025$) e ANOVA significativa ($F=25,863$; $p<0,001$). A tabela 13 mostra o modelo preditivo.

Tabela 13

Variável Dependente: Satisfação com a vida

	Erro padrão	B	t	p	Colinearidade	
					Tolerância	VIF
(Intercepto)	0,501		5.325	< .001		
Condições de trabalho seguras	0,070	0,237	3.596	< .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

Pode-se observar que os parâmetros de colinearidade foram adequados. Ademais, na Tabela 13 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 $R_{adj2}=0,216$ ($RMSE=0,496$) e ANOVA significativa ($F=27.885$; $p<0,001$). A Tabela 14 apresenta o modelo preditivo.

Tabela 14

Variável Dependente: Afetos positivos

	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 14 que os parâmetros de colinearidade foram adequados. 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 $R_{adj}^2=0,163$ (RMSE=0,536) e ANOVA significativa ($F=20,004$; $p<0,001$). A Tabela 15 apresenta o modelo preditivo.

Tabela 15

Variável Dependente: Afetos negativos

	Erro padrão	B	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

Pode-se observar que os parâmetros de colinearidade foram adequados. Também se observa que o modelo, que 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 e 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 41 anos idade, 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. Apesar de programas de fomento ao acesso ao ensino superior, como o Programa Universidade para Todos (PROUNI) e Financiamento Estudantil (FIES e pela abertura de cursos de graduação em novos Centros Universitários e Faculdades, a população brasileira ainda apresenta baixos níveis de qualificação. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 19,7% dos brasileiros possuíam Ensino Superior Completo (IBGE, 2023). Esta característica de participantes também foi semelhante 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 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.

Além disso, a dimensão 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, consistentes com a definição de trabalho digno e decente feita pela OIT (2019) 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 e observar oportunidades e de superar os desafios em suas carreiras e ainda 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, cujo as desigualdades fazem com que pessoas de classes mais baixas enfrentem diferentes desafios econômicos e sociais que se apresentam ao longo da vida (Peixoto, Andrade e Melo 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 informaram possuir renda entre 4 à 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 (2008) 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.

Por fim, 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.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos resultados apresentados, constata-se que o presente estudo contribuiu para a ampliação da literatura brasileira e apresentou evidências empíricas de parte do modelo proposto pela Teoria da Psicologia do Trabalho. Neste estudo, a Volição foi 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.

Um resultado que chamou atenção na análise das regressões lineares múltiplas, foi 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, entre outros 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. Além disso 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.

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* – e 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.

REFERÊNCIAS

- Antunes, R. (2009). *Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho* (2a ed., 10a reimpr. rev. e ampl.). Bointempo.
- Andrade, O. M. & Cupelo, P. (2024). A governamentalidade neoliberal e a tecnoprecarização do empreendedor de si mesmo. *Oikos: Família E Sociedade Em Debate*, 35(2). <https://doi.org/10.31423/oikos.v35i2.18617>
- Baião, R. C. P., & Santos, V. P. (2023). A pejotização 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. (2006). *The Psychology of Working: A New Perspective for Career Development, Counseling, and Public Policy*. 1-360. (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*. Retrieved from http://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_561013/langn/index.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. O profissional liberal. Disponível em: <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 : volume I : formação e inserção no mundo do trabalho / Conselho Federal de Psicologia. — 1. ed.— Brasília : CFP, 268 p.
- Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm
- 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. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95, 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 91–95. [10.1207/s15327752jpa4901_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
- 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>
- Dodd, V., Hooley, T., & Burke, C. (2019). Decent work in the UK: context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 270–281. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.04.002>

- 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., 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., 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., 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

Júnior, I. L. V. (2023). Empreendedorismo na pandemia. *Revista de Administração da Universidade Estadual de Goiás (RAUEG)*. Anápolis, v. 14, n. Fluxo Cont., p. 62-78, 2023, https://www.revista.ueg.br/index.php/revista_administracao/article/view/12722

Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. (2017, 31 de março). Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm

Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. (2017, 13 de dezembro). Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm

Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019. (2019, 20 de setembro). Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis nos 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 12.682, de 9 de julho de 2012, 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 10.522, de 19 de julho de 2002, 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei Delegada nº 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei nº 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências. Brasília, DF:

Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/lei/l13874.htm

Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008. (2008, 19 de dezembro). Altera a Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006, altera as Leis nos 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, 8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp128.htm

Liu, W. M. (2013). Introduction to social class and classism in counseling psychology. In W. M. Liu (Ed.), *The Oxford handbook of social class in counseling psychology*. [Versão digital] (pp. 1-32). New York, NY: Oxford University <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195398250.013.0001>

Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, 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>

Nam, JS, & Kim, SY (2019). Trabalho decente na Coreia do Sul: Contexto, conceituação e avaliação. *Journal of Vocational Behavior*, 115 <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.006>

Organização das Nações Unidas - ONU. (2015). A Agenda 2030 <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>

Organização Internacional do Trabalho. (2015). Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT

Organização Internacional do Trabalho. (2019). World employment and social outlook: Trends 2019. Genebra: OIT

Peixoto, J. M., Andrade, A. L. de ., & Melo, M. R. de .. (2024). Adaptation and Psychometric Evidence of the Work Volition Scale - Student Version to Brazil. *Paidéia (ribeirão Preto)*, 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 [Mood states and well-being: A LEP, PANAS and BES study]. Paper presented at the XXII Reunião Anual de Psicologia da Sociedade Brasileira de Psicologia. Ribeirão Preto, Brazil
- Prieto, G. e Muñiz, J. (2000). Un modelo para avaliar a qualidade dos testes utilizados na Espanha. *Papeles del Psicólogo*, 77, 65–75.
<https://www.redalyc.org/pdf/778/77807709.pdf>
- Pires, F.M, & Andrade, A.L. (2020). Psychology of Working: uma Revisão Sistemática. VII *Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho - EnGPR*, 10.
- Pires, F. M., & 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 [SEBRAE] (2024). Painel de Abertura dos Pequenos Negócios. <https://datasebrae.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>
- Terragno, P. C., & Nascimento, A. (2020). Uberização e precarização do trabalho: a nova relação de emprego e as consequências do não reconhecimento de vínculo empregatício pelos tribunais. *Res Severa Verum Gaudium* v, 5(1). www.seer.ufrgs.br/ressevera
- 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>

- Valério, M.A.G.M., Sousa, I.A.A. & Miranda, C.S. (2023). O planejamento tributário no cenário da ‘pejotização’ médica – regimes tributários mais vantajosos. *Revista Tributária de Finanças Públicas*, 157(31), 201-220.
- 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, 103345. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103345>
- 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>

ANEXOS

Anexo 1 – Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa.



MINISTÉRIO DA SAÚDE - Conselho Nacional de Saúde - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP

FOLHA DE ROSTO PARA PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS

1. Projeto de Pesquisa: BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES INDIVIDUAIS SOB A PERSPECTIVA DA TEORIA DA PSICOLOGIA DO TRABALHO			
2. Número de Participantes da Pesquisa: 200			
3. Área Temática:			
4. Área do Conhecimento: Grande Área 7. Ciências Humanas			
PESQUISADOR RESPONSÁVEL			
5. Nome: PRISCILA CASTANHASSI			
6. CPF: 326.073.558-50		7. Endereço (Rua, n.º): JOAO ANTONIO CORREA PARQUE BANDEIRANTES I (NOVA VENEZA) casa SUMARE SAO PAULO 13181-82	
8. Nacionalidade: BRASILEIRO	9. Telefone: 19992480069	10. Outro Telefone:	11. Email: priscila.castanhassi@gmail.com
Termo de Compromisso: Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas complementares. Comprometo-me a utilizar os materiais e dados coletados exclusivamente para os fins previstos no protocolo e a publicar os resultados sejam eles favoráveis ou não. Aceito as responsabilidades pela condução científica do projeto acima. Tenho ciência que essa folha será anexada ao projeto devidamente assinada por todos os responsáveis e fará parte integrante da documentação do mesmo. Data: / / PRISCILA CASTANHASSI:3 2607355850 Assinado de forma digital por PRISCILA CASTANHASSI:32607355850 Dados: 2024.04.09 12:52:39 -03'00' Assinatura			
INSTITUIÇÃO PROPONENTE			
12. Nome: Pontifícia Universidade Católica de Campinas - PUC/ CAMPINAS		13. CNPJ: 46.020.301/0001-88	14. Unidade/Órgão:
15. Telefone: (19) 3343-6777	16. Outro Telefone:		
Termo de Compromisso (do responsável pela instituição): Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas Complementares e como esta instituição tem condições para o desenvolvimento deste projeto, autorizo sua execução. Responsável: Alessandra Borin Nogueira CPF: 182.004.368-10 Cargo/Função: Pró-Reitora de Pesquisa, Pós-Graduação e Extensão Data: 18 / 04 / 2024  Assinatura PATROCINADOR PRINCIPAL Não se aplica. Profa. Dra. Alessandra Borin Nogueira Pró-Reitora de Pesquisa, Pós-Graduação e Extensão PUC Campinas			



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES INDIVIDUAIS SOB A PERSPECTIVA DA TEORIA DA PSICOLOGIA DO TRABALHO

Pesquisador: PRISCILA CASTANHASSI

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 79895724.8.0000.5481

Instituição Proponente: Pontifícia Universidade Católica de Campinas - PUC/ CAMPINAS

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.880.579

Apresentação do Projeto:

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, necessidade de sobrevivência e bem-estar de pessoas que trabalham individualmente com ou sem constituição de pessoa jurídica. O trabalho abarca uma das situações mais relevantes na vida de um indivíduo, principalmente quanto a fatores subjetivos e de saúde psicológica, sendo um importante meio para a formação de sua identidade e uma maneira de perceber a si próprio em sua relação consigo mesmo e com o mundo (Duffy et al., 2016). A Teoria da Psicologia do Trabalho tem como aspecto central o trabalho decente (Pires et al., (2020) e abrange todos os indivíduos que trabalham e que não trabalham (Duffy et al., 2016). Enfatiza a correlação entre os fatores contextuais e psicológicos, denominados preditores para o trabalho decente: restrições econômicas, marginalização, volição de trabalho e adaptabilidade de carreira. Dentro do contexto social, mudanças políticas e econômicas têm acarretado vulnerabilidade nas relações de trabalho. Mudanças estas que atingem os trabalhadores em diferentes níveis e formas e uma delas diz respeito ao trabalhador que exerce sua profissão de forma individual, seja ela como profissional liberal ou através do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ. O objetivo deste estudo é testar parte do modelo da Teoria da Psicologia do Trabalho, analisando a relação entre volição, trabalho decente, necessidade de sobrevivência e bem-estar de pessoas que trabalham individualmente como profissionais liberais ou que estejam

Endereço: Rua Professor Doutor Eurycides de Jesus Zerbini, nº 1516 - Bloco D

Bairro: Parque Rural Fazenda Santa Cândida **CEP:** 13.087-571

UF: SP **Município:** CAMPINAS

Telefone: (19)3343-6777

E-mail: comitedeetica@puc-campinas.edu.br



Continuação do Parecer: 6.880.579

devidamente formalizados com constituição de pessoa jurídica. Para tanto, será realizada uma pesquisa quantitativa com cerca de 200 profissionais. Os instrumentos utilizados serão o Questionário Sócio demográfico, a Escala de Volição no Trabalho, Escala do Trabalho Decente, Escala de Satisfação de Vida e a Escala de Afetos Positivos e Afetos Negativos. Os resultados serão analisados a partir de análises descritivas e inferenciais correlacionando os fatores preditivos e moderadores da teoria e serão utilizadas regressões múltiplas e análise de trajetória (path analysis) para a avaliação do modelo. Espera-se que os resultados deste estudo contribuam com evidências empíricas para o campo desta teoria no contexto brasileiro e que amplie a discussão sobre bem-estar de profissionais individuais em diferentes áreas e profissões.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

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, necessidade de sobrevivência e bem-estar de pessoas que trabalham individualmente com ou sem constituição de pessoa jurídica.

Objetivo Secundário:

Testar o poder preditivo de volição sobre o trabalho decente; testar o poder preditivo de trabalho decente sobre o bem-estar no trabalho; testar o poder moderador das necessidades de sobrevivência sobre a relação entre trabalho decente e o bem-estar no trabalho.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Quanto aos riscos desta pesquisa observa-se as atividades nela contidas podem ser classificados como de riscos mínimos já que não há exposição de situações diversas às que os trabalhadores individuais realizam em seu cotidiano.

Benefícios:

Em relação aos benefícios, os conteúdos abordados nos instrumentos apresentam temas de relevância para a população estudada e podem proporcionar reflexões sobre aspectos do trabalho e de bem-estar em geral.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O estudo se mostra relevante em termos do seu valor científico. A metodologia é adequada aos

Endereço: Rua Professor Doutor Eurýclides de Jesus Zerbini, nº 1516 - Bloco D
 Bairro: Parque Rural Fazenda Santa Cândida CEP: 13.087-571
 UF: SP Município: CAMPINAS
 Telefone: (19)3343-6777 E-mail: comitedeetica@puc-campinas.edu.br



Continuação do Parecer: 6.880.579

objetivos. O projeto é descrito de forma sucinta, porém suficiente para esclarecer os procedimentos de abordagem dos participantes, coleta e análise dos dados. Os compromissos éticos foram adequadamente indicados. O projeto prevê a divulgação da pesquisa em redes sociais para que os participantes respondam a 5 instrumentos eletronicamente. O modelo do TCLE foi ajustado e está adequado.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os termos obrigatórios foram apresentados adequadamente preenchidos, assinados e contemplam a CIRCULAR - PROPESQ/CPGSS nº 19/2021 referente à Lei Geral de Proteção de Dados-LGPD.

Recomendações:

Não há.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Considerando que a pesquisadora atendeu adequadamente todas as pendências apontadas anteriormente pelo CEP, o projeto está aprovado.

Considerações Finais a critério do CEP:

Dessa forma, e considerando a Resolução CNS nº. 466/12, Resolução CNS nº 510/16, Norma Operacional 001/13 e outras Resoluções vigentes, e, ainda que a documentação apresentada atende ao solicitado, emitiu-se o parecer para o presente projeto: Aprovado. Conforme a Resolução CNS nº. 466/12, Resolução CNS nº 510/16, Norma Operacional 001/13 e outras Resoluções vigentes, é atribuição do CEP acompanhar o desenvolvimento dos projetos, por meio de relatórios semestrais dos pesquisadores e de outras estratégias de monitoramento, de acordo com o risco inerente à pesquisa. Por isso o/a pesquisador/a responsável deverá encaminhar para o CEP PUC-Campinas os Relatórios Parciais a cada seis meses e o Relatório Final de seu projeto, até 30 dias após o seu término.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2300621.pdf	03/06/2024 09:32:30		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de	TCLE_novo.pdf	03/06/2024 09:32:00	PRISCILA CASTANHASSI	Aceito

Endereço: Rua Professor Doutor Eurycides de Jesus Zerbini, nº 1516 - Bloco D
 Bairro: Parque Rural Fazenda Santa Cândida CEP: 13.087-571
 UF: SP Município: CAMPINAS
 Telefone: (19)3343-6777 E-mail: comitedeetica@puc-campinas.edu.br



Continuação do Parecer: 6.880.579

Ausência	TCLE_novo.pdf	03/06/2024 09:32:00	PRISCILA CASTANHASSI	Aceito
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2300621.pdf	31/05/2024 16:26:12		Aceito
Outros	TERMO_DE_CONSENTIMENTO_PARA_TRATAMENTO_DE_DADOS_PESSOAIS.pdf	01/05/2024 15:16:17	PRISCILA CASTANHASSI	Aceito
Outros	DECLARACAO_DE_RESPONSABILIDADE_DE_COMPROMISSO_E_CONFIDENCIALIDADE_orientador.pdf	01/05/2024 15:14:49	PRISCILA CASTANHASSI	Aceito
Outros	DECLARACAO_DE_RESPONSABILIDADE_DE_COMPROMISSO_E_CONFIDENCIALIDADE.pdf	01/05/2024 15:14:11	PRISCILA CASTANHASSI	Aceito
Cronograma	Cronograma_de_pesquisa.pdf	01/05/2024 15:09:13	PRISCILA CASTANHASSI	Aceito
Outros	Declaracaodeinfra_online.pdf	01/05/2024 15:07:35	PRISCILA CASTANHASSI	Aceito
Outros	Declaracao_Custos.pdf	01/05/2024 15:06:57	PRISCILA CASTANHASSI	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Priscila_Castanhassi.pdf	19/04/2024 16:59:06	PRISCILA CASTANHASSI	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto_Priscila_Castanhassi.pdf	19/04/2024 16:58:29	PRISCILA CASTANHASSI	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	18/04/2024 17:53:51	PRISCILA CASTANHASSI	Aceito
Outros	Instrumentos.pdf	08/03/2024 14:39:57	PRISCILA CASTANHASSI	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

CAMPINAS, 11 de Junho de 2024

Assinado por:
Sérgio Luiz Pinheiro
(Coordenador(a))

Endereço: Rua Professor Doutor Eurycides de Jesus Zerbini, nº 1516 - Bloco D
Bairro: Parque Rural Fazenda Santa Cândida CEP: 13.087-571
UF: SP Município: CAMPINAS
Telefone: (19)3343-6777 E-mail: comitedeetica@puc-campinas.edu.br

Anexo 2 – Termo de consentimento livre e esclarecido de pesquisa.**TCLE - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA COLETA
ON-LINE
(Maior de 18 anos)**

Bem-estar dos trabalhadores individuais sob a perspectiva da teoria da psicologia do trabalhar

Nome:

RG:

Ao clicar em “CONCORDO” abaixo, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade da pesquisadora Priscila Castanhassi, aluna do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da PUC-Campinas.

Concordando com este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é objetivo testar parte do modelo da Teoria da Psicologia do Trabalho, analisando as relações entre volição, trabalho decente, necessidade de sobrevivência e bem-estar de pessoas que trabalham individualmente com ou sem constituição de pessoa jurídica;
- 2- Durante o estudo serão aplicados os instrumentos: questionário sociodemográfico, Escala de Volição no Trabalho – EVT, Escala do Trabalho Decente, Escala de Satisfação de Vida – EVS e a Escala de Afetos Positivos e Afetos Negativos – PANAS, com duração aproximada de 40 minutos;
- 3- Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre minha participação na referida pesquisa;
- 4- A resposta a estes instrumentos não apresenta riscos conhecidos à minha saúde física e mental, mas podem causar desconforto emocional. Além disso, por se tratar de uma pesquisa

em ambiente virtual, há maior dificuldade para assegurar total confidencialidade, podendo haver risco de violação dos dados coletados;

5- Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, não havendo qualquer prejuízo decorrente da decisão;

6- Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;

7- O projeto em questão foi analisado e aprovado pelo **Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade da PUC-Campinas**, telefone de contato (19) 3343-6777, e-mail: comitedeetica@puc-campinas.edu.br, endereço Rua Professor Doutor Euryclides de Jesus Zerbini, 1.516 – Parque Rural Fazenda Santa Cândida – CEP 13087-571 – Campinas – SP, horário de funcionamento de segunda a sexta-feira, das 8h às 12h e das 13h às 17h, que poderá ser contatado para quaisquer esclarecimentos quanto à avaliação de caráter ético do projeto;

8- Poderei entrar em contato com a responsável pelo estudo, Priscila Castanhassi, sempre que julgar necessário pelo telefone (19) 99248-0069 ou e-mail: priscila.castanhassi@gmail.com;

9- As informações contidas neste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e os dados da pesquisa serão salvos em um banco de dados seguro, segundo as exigências da LGPD, sendo que uma via de igual teor deste TCLE será enviada a mim pelo e-mail:

☐ concordo e aceito participar da pesquisa

☐ não concordo e/ou não aceito participar da pesquisa

Anexo 3 – Questionário Sociodemográfico

1. É Profissional Liberal ou tem empresa com CNPJ ativo
 - 1.1. Sim/ 1.2. Não
2. Possui funcionários
 - 2.1. Sim: quantos/ 2.2. Não
3. Idade (em anos)
4. Gênero
 - 4.1. Masculino/ 4.2. Feminino/ 4.3. Não binário/ 4.4. Prefiro não responder
5. Estado civil
 - 5.1. Solteiro/ 5.2. Casado ou União estável/ 5.3. Divorciado ou Separado/ 5.4. Viúvo
6. Escolaridade
 - 6.1. Ensino Fundamental Incompleto
 - 6.2. Ensino Fundamental Completo
 - 6.3. Ensino Médio Incompleto
 - 6.4. Ensino Médio Completo
 - 6.5. Graduação Incompleta
 - 6.6. Graduação Completa
 - 6.7. Pós Graduação (Lato Sensu) Incompleta
 - 6.8. Pós Graduação (Lato Sensu) Completa
 - 6.9. Pós Graduação (Stricto Sensu) Incompleta
 - 6.10. Pós Graduação (Stricto Sensu) Completa
7. Profissão
8. Ano de abertura da empresa (CNPJ) ou da formação na graduação (nos casos de Profissional Liberal

9. Tempo de trabalho na profissão atual (em anos)
10. Tempo de trabalho por semana (em horas)

Anexo 4 – Escala de Volição no Trabalho – EVT

Instrução: Neste questionário não há respostas certas ou erradas, mas é importante marcar com sinceridade como você se sente com relação a cada uma das afirmativas. Para cada frase, por favor, marque o número para indicar seu grau de concordância.

1	2	3	4	5	6	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Indiferente/ Não tenho certeza	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente

	1	2	3	4	5	6	7
(1) Eu fui capaz de escolher os trabalhos que eu queria.							
(2) Eu consigo o tipo de trabalho que quero apesar de barreiras externas.							
(3) Eu sinto que controlo totalmente as minhas escolhas de trabalho.							
(4) Eu sinto que sou capaz de mudar de trabalho, se eu quiser.							
(5) Por causa da minha situação financeira eu preciso aceitar qualquer trabalho que conseguir encontrar							
(6) Ao procurar trabalho, aceitarei qualquer um que conseguir							
(7) Para sustentar minha família, muitas vezes eu tenho que aceitar trabalhos que não gosto.							
(8) Eu não gosto do meu trabalho, mas para mim seria impossível encontrar outro.							
(9) A única coisa que importa na escolha de um trabalho é pagar as contas.							

(10) Eu sinto que forças externas limitaram muito minhas opções de trabalho e carreira.							
(11) A situação atual da economia me impede de trabalhar fazendo o que gosto.							
(12) Situações negativas fora do meu controle tiveram um grande impacto na minha escolha de carreira atual.							
(13) Os trabalhos que eu gostaria de buscar não existem na minha região							

Anexo 5 – Escala do Trabalho Decente - ETD

Por favor, escolha uma resposta para cada uma das afirmações a seguir utilizando a seguinte escala:

1	2	3	4	5	6	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Indiferente/ Não tenho certeza	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente

1. Eu me sinto emocionalmente seguro interagindo com as pessoas no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
2. No trabalho, eu me sinto protegido de abusos emocionais ou verbais de qualquer tipo.	1	2	3	4	5	6	7
3. Eu me sinto fisicamente seguro interagindo com as pessoas no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
4. 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 (Sistema Único de Saúde).	1	2	3	4	5	6	7
5. Eu tenho um plano de saúde possibilitado pelo meu trabalho que me dá uma assistência em saúde melhor do que a oferecida pelo SUS (Sistema Único de Saúde).	1	2	3	4	5	6	7
6. Meu trabalho me viabiliza um plano de saúde ou auxílio-saúde com opções de assistência mais satisfatórias do que as opções disponibilizadas através do SUS (Sistema Único de Saúde).	1	2	3	4	5	6	7
7. Eu não sou remunerado adequadamente pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
8. Eu não sinto que eu sou suficientemente remunerado considerando minhas qualificações e experiência.	1	2	3	4	5	6	7
9.	1	2	3	4	5	6	7

10. Eu não tenho tempo suficiente para atividades que não sejam de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
11. Eu não tenho tempo para descansar durante a semana de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
12. Tenho tempo livre durante a semana de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
13. Os valores da minha profissão são compatíveis com os meus valores familiares.	1	2	3	4	5	6	7
14. Os valores da minha profissão estão alinhados com os meus valores familiares.	1	2	3	4	5	6	7
15. Os valores da minha profissão estão de acordo com os valores da minha comunidade.	1	2	3	4	5	6	7

Itens originais:

04. Eu tenho uma melhor assistência em saúde através de benefícios **oferecidos** pelo meu trabalho (plano de saúde, assistência médica, auxílio-saúde) do que a assistência proporcionada pelo SUS (Sistema Único de Saúde).

05. Eu tenho um **plano de saúde no meu trabalho** que me dá uma assistência em saúde melhor do que a oferecida pelo SUS (Sistema Único de Saúde).

06. **Meu empregador oferece plano de saúde** ou auxílio-saúde com opções de assistência mais satisfatórias do que as opções disponibilizadas através do SUS (Sistema Único de Saúde).

13. **Os valores da minha empresa** são compatíveis com os meus valores familiares.

14. **Os valores da minha empresa** estão alinhados com os meus valores familiares.

15. **Os valores da minha empresa** estão de acordo com os valores da minha comunidade.

Anexo 6 – Escala de Satisfação de Vida – EVS

Abaixo você encontrará cinco afirmativas. Assinale na escala abaixo de cada afirmativa o quanto ela descreve a sua situação pessoal. Não há respostas certas ou erradas, mas é importante você marcar com sinceridade como você se sente com relação a cada uma dessas afirmativas.

1	2	3	4	5	6	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Indiferente/ Não tenho certeza	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente

1. A minha vida está próxima do meu ideal.	1	2	3	4	5	6	7
2. Minhas condições de vida são excelentes.	1	2	3	4	5	6	7
3. Eu estou satisfeito com a minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
4. Até agora tenho conseguido as coisas importantes que eu quero na vida.	1	2	3	4	5	6	7
5. Se eu pudesse viver minha vida de novo eu não mudaria quase nada.	1	2	3	4	5	6	7

Anexo 7 – Escala de Afetos Positivos e Afetos Negativos - PANAS

Vamos apresentar um número de palavras que descrevem diferentes sentimentos e emoções.

Leia cada item e então escolha a resposta apropriada. Indique quanto você tem sentido isso nesta semana.

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Muitas vezes	O tempo todo

1. Inspirado	1	2	3	4	5
2. Seguro	1	2	3	4	5
3. Determinado	1	2	3	4	5
4. Entusiasmado	1	2	3	4	5
5. Atento					
6. Dinâmico					
7. Orgulhoso					
8. Interessado					
9. Alerta					
10. Animado					
11. Irritado					
12. Angustiado					
13. Envergonhado					

14. Transtornado					
15. Nervoso					
16. Culpado					
17. Assustado					
18. Hostil					
19. Tenso					
20. Amedrontado					