

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

KARINA BORGONOVİ SILVA BARBI

**FATORES DE PROTEÇÃO PARA A SAÚDE MENTAL DO
TRABALHADOR: EFEITOS DE UM TRABALHO DECENTE E COM
SIGNIFICADO**

CAMPINAS

2024

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

KARINA BORGONOVİ SILVA BARBI

**FATORES DE PROTEÇÃO PARA A SAÚDE MENTAL DO
TRABALHADOR: EFEITOS DE UM TRABALHO DECENTE E COM
SIGNIFICADO**

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia do Centro de Ciências da Vida – PUC-Campinas, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Doutor em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. João Carlos Caselli
Messias

CAMPINAS

2024

...

É pra ganhar o pão tem que trabalhar
Missão para os heróis que estão dentro do seu lar
O seu pai, sua mãe, são trabalhadores
São os super-heróis, verdadeiros protetores

A superjornalista, o superdoutor
O supermotorista, o supertrocador
O superguitarrista, o superprodutor
E a superprofessora, é que me ensinou
E o supercarteiro, quê que faz, quê que faz?
Manda carta e manda conta pra mamãe e pro papai
E o supergari, o lixeiro, o quê que faz?
Bota o lixo no lixo que aqui tem lixo demais

Cada um faz o que sabe, cada uma sabe o que faz
Ninguém menos ninguém mais, todo mundo corre atrás
E volta pra casa com saudade do filho
Enfrentando o desafio, desviando do gatilho
Mais uma jornada, adivinha quem chegou?
São as aventuras do supertrabalhador

Sou o supertrabalhador
Alimento minha família com orgulho e amor
Supertrabalhador
São as aventuras do supertrabalhador
Sou o Supertrabalhador
Enfrento os desafios, o perigo que for
Supertrabalhador
São as aventuras do Supertrabalhador

.....

Letra da música “Supertrabalhador” de
Gabriel O Pensador (2007)

AGRADECIMENTOS

Ao longo destes quatro anos de estudo e trabalho, cresci e amadureci ainda mais. Desenvolvi habilidades técnicas, de escrita e de produção científica. Pude aperfeiçoar meus conhecimentos neste campo da psicologia, até então desconhecido por mim e, que me demonstrou que minha atuação poderia ir mais além do que apenas a atividade clínica. Aumentei meu repertório de compreensão do ser humano, seus sofrimentos e de como o contexto do trabalho é crucial para uma existência feliz e plena ou, de insatisfação e dor.

Por esta etapa concluída agradeço primeiramente à Deus, que por sua bondade me permitiu chegar até aqui, sonho de uma vida conquistado. Através da crença em algo maior e mais poderoso que quaisquer entraves que enfrentei, pude ter forças para realizar tudo o que realizei ao longo destes anos, principalmente no último.

Agradeço ao meu orientador, Professor Dr. João Carlos Caselli Messias por ter acreditado no meu potencial, ter investido nessa jornada conjuntamente a mim e ter me proporcionado oportunidades de aprendizado e de produtividade muito significativas.

Agradeço aos meus pais, pelos ensinamentos desde a infância, que me fizeram forte e ser a pessoa quem hoje eu sou.

Agradeço ao Professor Dr. Rodolfo Mateo Ambiel pela introdução a teorias que compuseram parte deste trabalho, bem como pelas orientações dadas durante o processo e na qualificação desta Tese.

Agradeço ao Professor Dr. João Massuda Jr pelas contribuições nas produções deste período e pelas orientações fornecidas na Qualificação desta Tese.

Agradeço aos alunos de IC que participaram de forma relevante na realização de um dos artigos produzidos neste processo: Gabriel, Lucas e Esther.

Agradeço ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da PUC de Campinas, principalmente à Professora Dra. Vera Engler Cury pelo acolhimento e oportunidade de realizar meu trabalho em tão renomada instituição.

Agradeço às secretárias Maria Amélia Domingues Gonçalves e Elaine Cristina Machado de Oliveira do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da PUC de Campinas pela ajuda nas questões burocráticas e muitas vezes urgentes que necessitavam de resolução.

Agradeço a todos os participantes anônimos que contribuíram para este estudo, respondendo a uma extensa lista de itens e compartilhando suas questões pessoais e relacionadas ao trabalho, em prol da pesquisa e do conhecimento.

Agradeço à Faculdade de Ciências da Vida da PUC de Campinas pelo auxílio, por meio de bolsa docente, para a realização desta Pós-Graduação.

Barbi, Karina Borgonovi Silva. *Fatores de proteção para a saúde mental do trabalhador: efeitos de um trabalho decente e com significado*. 2024. 133f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Escola de Ciências da Vida, Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Campinas, 2024.

RESUMO

A saúde mental no âmbito laboral há tempos é tema de preocupação das principais organizações ligadas à saúde e ao trabalho, como a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Juntas, em 1986 elaboraram um documento para a divulgação e planos de atuação relativos aos fatores psicossociais (FPS) do trabalho. Estes fatores são considerados como as consequências nos âmbitos do desempenho, satisfação e saúde do trabalhador, resultantes da interação entre este e suas características individuais e o ambiente de trabalho, com seu conteúdo e condições organizacionais. Quando em condições inadequadas, podem representar riscos à saúde mental do trabalhador, denominando-se de Fatores de Risco Psicossociais (FRPS), gerando quadros emocionais que podem iniciar com o desgaste emocional, evoluindo para quadros mais graves, como Burnout, ansiedade e depressão. As consequências negativas destes quadros são inúmeras, causando prejuízo tanto para o trabalhador quanto para a organização. Por outro lado, há fatores que podem ser protetivos para a saúde mental do trabalhador, aumentando o seu bem-estar psíquico. Estes fatores, relativos a aspectos subjetivos individuais e organizacionais, podem minimizar o sofrimento mental e aumentar o afeto positivo com relação ao trabalho. Este estudo teve como objetivo avaliar o efeito benéfico de dois construtos existentes, o Significado do Trabalho (ST) e o Trabalho Decente (TD), para a saúde mental do trabalhador. Foram realizados dois estudos, o primeiro com o intuito de aprofundar a compreensão sobre a percepção do conceito de ST para o trabalhador, com base na análise de estudos sobre este conceito que utilizaram metodologia qualitativa. Por meio de uma revisão da literatura do tipo escopo, observou-se que o ST se apresenta como fator significativamente importante da representatividade do trabalho na vida de trabalhadores conforme a profissão e o contexto de vida. O segundo estudo, de metodologia quantitativa, consistiu na aplicação de instrumentos em uma amostra de trabalhadores para avaliar os efeitos mediadores dos construtos de ST e de TD na saúde mental, frente aos possíveis FRPS existentes. Observou-se que ambos os constructos exercem efeito mediador parcial para o sofrimento mental relativo aos fatores relacionados à violência no local de trabalho, presença de autonomia na função exercida e principalmente a condições que geram satisfação na atuação laboral. Conclui-se, pelos dois estudos realizados, que fatores laborais positivos, seja via a execução de uma função que tenha significado no âmbito individual de vida, assim como do exercício de um trabalho que proporcione condições satisfatórias, são benéficos ao atuar de forma conjunta para fortalecer o bem-estar emocional do trabalhador e minimizar os efeitos danosos dos riscos psicossociais existentes. Recomenda-se que as organizações invistam no conhecimento das características e necessidades individuais do trabalhador, bem como na avaliação contínua dos fatores estruturais organizacionais como um bom caminho para ações preventivas. Sugere-se futuros estudos neste tema com diferentes abordagens para maior aprofundamento e aperfeiçoamento de meios de identificação do sofrimento mental dos trabalhadores, bem como para o direcionamento adequado de medidas de intervenção nas organizações, considerando-se as características socioeconômicas e culturais nas quais estão inseridas.

Palavras-chave: saúde mental; fatores psicossociais; significado do trabalho; trabalho decente

Barbi, Karina Borgonovi Silva. *Protective factors for workers' mental health: effects of decent and meaningful work*. 2024. 133f. Thesis (Doctorate in Psychology) - Pontifical Catholic University of Campinas, School for Life Sciences, Graduate Program in Psychology, Campinas, 2024.

ABSTRACT

Mental health in the workplace has long been a topic of concern for the main organizations linked to health and work, such as the World Health Organization (WHO) and the International Labor Organization (ILO). Together, in 1986 they prepared a document for the dissemination and action plans relating to the psychosocial factors (PF) of work. These factors are considered as consequences in the areas of worker performance, satisfaction and health, resulting from the interaction between them and their individual characteristics and the work environment, with its content and organizational conditions. When in inadequate conditions, they can pose risks to the worker's mental health, called Psychosocial Risk Factors (PRF), generating emotional conditions that can begin with emotional exhaustion, progressing to more serious conditions, such as Burnout, anxiety and depression. The negative consequences of these conditions are numerous, causing harm to both the worker and the organization. On the other hand, there are factors that can be protective for the worker's mental health, increasing their psychological well-being. These factors, relating to individual and organizational subjective aspects, can minimize mental suffering and increase positive affect towards work. This study aimed to evaluate the beneficial effect of two existing constructs, Meaning of Work (MW) and Decent Work (DW), on workers' mental health. Two studies were carried out, the first with the aim of deepening the understanding of the perception of the concept of MW for workers, through the analysis of studies on this concept that used qualitative methodology. Through a scoping literature review, it was observed that MW presents itself as a significantly important factor in the representation of work in the lives of workers according to their profession and life context. The second study, with a quantitative methodology, consisted of the application of instruments to a sample of workers to evaluate the mediating effects of the MW and DW constructs on the worker's mental health in light to a possible existing FRPS. It was observed that both constructs exert a partial mediating effect on mental suffering related to factors related to violence in the workplace, the presence of autonomy in the role performed and mainly to conditions that generate satisfaction in work performance. It is concluded, from the two studies carried out, that positive work factors, whether through the performance of a function that has meaning in the individual sphere of life; as well as carrying out work that provides satisfactory conditions, are beneficial when acting together to strengthen the worker's emotional well-being and minimize the harmful effects of existing psychosocial risks. It is recommended that organizations invest in knowledge of the worker's individual characteristics and needs, as well as in the continuous assessment of organizational structural factors as a good path to preventive actions. Future studies on this topic are suggested with different approaches to further deepen and improve means of identifying the mental suffering of workers, as well as for the appropriate targeting of intervention measures in organizations, considering the socioeconomic and cultural characteristics in which they are inserted.

Keywords: mental health; psychosocial factors; meaning of work; decent work

Barbi, Karina Borgonovi Silva. *Factores protectores de la salud mental de los trabajadores: efectos del trabajo decente y significativo*. 2024. 133 y sigs. Tesis (Doctorado en Psicología) – Pontificia Universidad Católica de Campinas, Facultad de Ciencias de la Vida, Programa de Posgrado en Psicología. Campinas, 2024.

RESUMEN

La salud mental en el lugar de trabajo preocupa desde hace tiempo a las principales organizaciones vinculadas a la salud y el trabajo, como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Juntas, en 1986, elaboraron un documento para difundir información y planes de acción sobre los factores psicosociales (FPS) en el trabajo. Estos factores se consideran las consecuencias en términos de rendimiento, satisfacción y salud de los trabajadores, resultantes de la interacción entre los trabajadores y sus características individuales y el entorno de trabajo, con su contenido y condiciones organizativas. Cuando se encuentran en condiciones inadecuadas, pueden suponer riesgos para la salud mental del trabajador, conocidos como Factores de Riesgo Psicosocial (FRP), generando condiciones emocionales que pueden comenzar con el agotamiento emocional, evolucionando hacia condiciones más graves como el burnout, la ansiedad y la depresión. Las consecuencias negativas de estas condiciones son numerosas, causando daños tanto al trabajador como a la organización. Por otro lado, existen factores que pueden proteger la salud mental de los trabajadores, aumentando su bienestar psicológico. Estos factores, relacionados con aspectos subjetivos individuales y organizativos, pueden minimizar el sufrimiento mental y aumentar el afecto positivo hacia el trabajo. El objetivo de este estudio era evaluar el efecto beneficioso de dos constructos existentes, el Significado del Trabajo (ST) y el Trabajo Decente (TD), sobre la salud mental de los trabajadores. Se realizaron dos estudios, el primero con el objetivo de profundizar en la comprensión de la percepción del concepto de ST para los trabajadores, a partir del análisis de estudios sobre este concepto que utilizaron metodología cualitativa. Mediante una revisión bibliográfica de alcance, se observó que el ST es un factor significativamente importante en la representatividad del trabajo en la vida de los trabajadores, dependiendo de su profesión y contexto vital. El segundo estudio, con metodología cuantitativa, consistió en aplicar instrumentos a una muestra de trabajadores para evaluar los efectos mediadores de los constructos ST y TD sobre la salud mental, ante posibles FRPs existentes. Se observó que ambos constructos tienen un efecto mediador parcial sobre el sufrimiento mental en relación con factores relacionados con la violencia en el trabajo, la presencia de autonomía en el trabajo y, sobre todo, las condiciones que generan satisfacción en el trabajo. De los dos estudios se puede concluir que los factores positivos del trabajo, ya sea a través del desempeño de un trabajo que tenga sentido para el individuo en la vida, o del ejercicio de un trabajo que proporcione condiciones satisfactorias, son beneficiosos cuando actúan conjuntamente para fortalecer el bienestar emocional del trabajador y minimizar los efectos nocivos de los riesgos psicosociales existentes. Se recomienda que las organizaciones inviertan en el conocimiento de las características y necesidades individuales de los trabajadores, así como en la evaluación continua de los factores estructurales de la organización, como una buena forma de adoptar medidas preventivas. Se sugieren futuros estudios sobre este tema con diferentes abordajes para profundizar y mejorar los medios de identificación del sufrimiento mental de los trabajadores, así como para orientar adecuadamente las medidas de intervención en las organizaciones, teniendo en cuenta las características socioeconómicas y culturales en las que están insertas.

Palabras clave: salud mental; factores psicosociales; significado del trabajo; trabajo decente

Ficha catalográfica elaborada por Adriane Elane Borges de Carvalho CRB 8/9313
Sistema de Bibliotecas e Informação - SBI - PUC-Campinas

150
B236f

Barbi, Karina Borgonovi Silva

Fatores de proteção para a saúde mental do trabalhador: efeitos de um trabalho decente e com significado / Karina Borgonovi Silva Barbi. - Campinas: PUC-Campinas, 2024.

133 f.: il.

Orientador: João Carlos Caselli Messias.

Tese (Doutorado em Psicologia) - Programa de Pós graduação Stricto Sensu em Psicologia, Escola de Ciências da Vida, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2024.

Inclui bibliografia.

1. Psicologia - Qualidade de vida. 2. Saúde mental -Trabalhador. 3. Saúde e trabalho - Saúde pública. I. Messias, João Carlos Caselli. II. Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Escola de Ciências da Vida. Programa de Pós graduação Stricto Sensu em Psicologia. III. Título.

23. ed. CDD 150


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

KARINA BORGONOVİ SILVA BARBI

FATORES DE PROTEÇÃO PARA A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR:
EFEITOS DE UM TRABALHO DECENTE E COM SIGNIFICADO

Tese defendida e aprovada em 28 de fevereiro de 2024 pela

Comissão Examinadora



Prof. Dr. João Carlos Caselli Messias
Orientador da Tese e Presidente da Comissão Examinadora
Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC – Campinas)



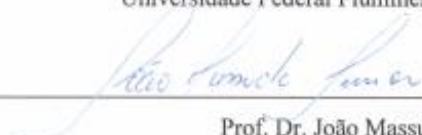
Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel
Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC – Campinas)



Prof. Dr. Makilim Nunes Baptista
Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC – Campinas)



Prof. Dr. Fernando Faleiros de Oliveira
Universidade Federal Fluminense (UFF)



Prof. Dr. João Massuda Junior
Instituto Federal de Mato Grosso do Sul (IFMS)

SUMÁRIO

INDICE DE FIGURAS.....	ix
INDICE DE TABELAS.....	x
LISTA DE SIGLAS E ABREVIACÕES.....	xi
INDICE DE ANEXOS.....	xiii
APRESENTAÇÃO.....	1
CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO.....	4
O sofrimento mental no âmbito laboral.....	4
Impactos e prejuízos do sofrimento mental.....	4
Transtornos mentais comuns.....	6
Causas do Sofrimento Mental: o Efeito do Trabalho.....	10
A Relação Homem x Trabalho no Desenvolvimento do Sofrimento Mental.....	11
O “Lado Bom”: Evidências de Cenários de Menor Gravidade e Possíveis Fatores de Proteção.....	15
Sobre o Bem-Estar do Trabalhador: os Conceitos de Significado do Trabalho e o Trabalho Decente.....	16
O Significado do Trabalho.....	16
Trabalho Decente.....	18
O Brasil no contexto de um Trabalho Decente.....	21
A Interação entre os Conceitos Significado do Trabalho e o Trabalho Decente.....	24
CAPÍTULO 2: DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA.....	28
Objetivos.....	28
Objetivo principal.....	28
Objetivos Secundários.....	28
Procedimentos da pesquisa.....	28
Os estudos realizados.....	28

CAPÍTULO 3: ESTUDO 1 - O TRABALHO EM SEUS DIFERENTES SIGNIFICADOS: UMA REVISÃO DE ESCOPO DE ESTUDOS QUALITATIVOS.....	30
Introdução.....	32
Método.....	34
Critérios para a identificação e seleção dos estudos.....	34
Coleta e análise dos dados selecionados.....	35
Resultados.....	37
Significados do Trabalho em Contextos de Distintas Categorias Profissionais.....	42
Significados do Trabalho em Diferentes Contextos.....	45
Discussão.....	46
Considerações finais.....	52
CAPÍTULO 4: ESTUDO 2 - O SIGNIFICADO DO TRABALHO E O TRABALHO DECENTE COMO MEDIADORES PARA O SOFRIMENTO MENTAL.....	54
Objetivo.....	54
Hipótese.....	55
Metodologia.....	55
Tipo de estudo.....	55
Participantes.....	56
Coleta de dados.....	56
Instrumentos utilizados.....	56
Aspectos éticos.....	59
Análise dos dados.....	60
Resultados e Discussão.....	61
Resultados.....	61
Discussão.....	70
Fatores de risco e sofrimento mental.....	70
O Significado do Trabalho na relação dos Fatores de Risco Psicossociais com o sofrimento mental.....	74
O Trabalho Decente na relação dos Fatores de Risco Psicossociais com o sofrimento mental.....	76

O efeito conjunto do Significado do Trabalho e do Trabalho Decente como mediadores do sofrimento mental.....	81
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	86
REFERÊNCIAS.....	90
ANEXOS.....	106

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. Esquema conceitual integrativo para a conexão entre trabalho decente e significado do trabalho.....	27
FIGURA 2. Diagrama de Fluxo do Processo de Coleta e Análise do Scoping Review.....	36
FIGURA 3. Categorias de Resultados Conforme o Foco de Interesse.....	42
FIGURA 4. Modelo mediador do trabalho decente e significado no trabalho na relação preditiva de fatores de risco psicossocial sobre sofrimento mental.....	67
FIGURA 5. Nuvem de palavras das frequências de palavras das respostas Dos participantes do estudo.....	69

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1. Descrição dos artigos selecionados.....	37
TABELA 2. Descrição das características sociodemográficas da amostra.....	63
TABELA 3. Correlações entre fatores de risco psicossocial, trabalho decente, significado do trabalho e sofrimento mental.....	65
TABELA 4. Tabela das palavras mais frequentes, divididas entre substantivos e adjetivos, conforme análise textual produzida pelo software IRAMUTEQ.....	79

LISTA DE SIGLAS E ABREVIACÕES

CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
COPSOQ	<i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire</i>
ERI	<i>Effort-Reward Imbalance</i>
ETD	Escala de Trabalho Decente
ETP	Estrutura da Psicologia do Trabalhar
FRPS	Fatores de Risco Psicossociais
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IST	Inventário de Significado do Trabalho
JD-R	<i>Job Demands Resources</i>
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
MOW	<i>Meaning of Work</i>
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
QSDO	Questionário Sociodemográfico Ocupacional
SRQ	<i>Self Reporting Questionnaire</i>
ST	Significado do Trabalho
SUS	Sistema único de Saúde
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TD	Trabalho Decente
TMC	Transtornos Mentais Comuns
TPT	Teoria da Psicologia do Trabalho
WAMI	<i>Work and Meaning Inventory</i>
WLSMV	<i>Weighted Least Square Mean and Variance adjusted</i>

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1. Questionário Sóciodemográfico Ocupacional (QSDO).....	106
ANEXO2. Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) – Versão Média.....	107
ANEXO 3. Escala de Trabalho Decente (ETD).....	109
ANEXO 4. Inventário de Significado do Trabalho (IST).....	110
ANEXO 5. <i>Self Reporting Questionnaire</i> (SRQ).....	111
ANEXO 6. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	112
ANEXO 7. Parecer Consubstanciado do CEP da PUC- Campinas.....	113

APRESENTAÇÃO

Como psiquiatra clínica, na minha vivência de atendimentos em consultório e em pronto atendimento, por muitas vezes deparei-me com casos de sofrimento mental desencadeados por problemas em diferentes funções e ambientes de trabalho. Casos de depressão, ansiedade e até comportamento suicida causados por estresse e sofrimento no trabalho são, ainda, uma constante em meus atendimentos.

Devido ao estudo sobre comportamento suicida realizado como minha dissertação de Mestrado, meu objetivo inicial ao entrar para o Doutorado era o de estudar esse comportamento relacionado ao trabalho. No entanto, depois de iniciar os estudos com esse fim, percebi que este tema, apesar de existirem bastantes estudos sobre o assunto, me pareceu ser a “ponta do iceberg” de algo maior, que ocorria previamente. Foi então que decidi estudar o que, em meu entendimento, me parece ser a “base” do que leva um trabalhador pensar em suicidar-se por causa do trabalho, isto é, como e por que o sofrimento emocional surge nas diferentes funções laborais. Ao estudar o sofrimento mental do trabalhador, deparei-me com uma literatura ainda mais vasta, tanto em relação aos fatores causadores, como aos modelos teóricos da relação entre o homem e o trabalho.

Nas produções advindas da pós-graduação, em um estudo que participei em parceria com a Universidade Dom Bosco, sobre sofrimento mental dos profissionais de saúde na linha de frente do atendimento a pacientes com Covid-19, coletando dados dos profissionais do hospital da PUCC, percebi que, embora a carga intensa de estresse relatada pelos participantes, a grande maioria conseguia “manter-se firme” em função de um sentimento maior, que era a significância do seu trabalho, ou seja, o quanto esses profissionais percebiam a sua importância para aquele momento. Comecei então a hipotetizar que toda essa força advinha deste significado

que o trabalho possuía. Surgiu-me então a ideia de também entender o que há de benéfico e que pode ser explorado e desenvolvido pelas organizações para atuar como fator protetivo ao trabalhador, evitando que este adoença inicialmente e, que possa impedir uma evolução negativa para algo de maior gravidade. Com esse foco, deparei-me com as teorias de Significado do Trabalho (ST) e de Trabalho Decente (TD), ambas abordando aspectos positivos que o trabalho representa para o indivíduo.

Realizei, então, um primeiro estudo de revisão de escopo, com a finalidade de avaliar como o constructo de Significado do Trabalho para os trabalhadores era expresso de forma livre, por meio de relatos analisados em pesquisas qualitativas. Com os resultados obtidos, reforcei a minha hipótese de que cada trabalhador carrega um sentido maior associado ao seu trabalho, relacionado aos aspectos pessoais significativos e, que cada função exercida, apesar das questões negativas pontuadas, tinha seu valor e possuía um significado que exercia um forte impacto positivo, de acordo com os valores de cada um. Percebi também, que trabalhadores que exerciam a mesma função laboral tinham alguns valores em comum e que isso era representando no significado que o trabalho exercia em suas vidas.

Com isso, minha intenção acabou voltando-se para a realização de uma abordagem sobre os aspectos positivos do trabalho, não apenas por não querer realizar mais um estudo sobre um tema já amplamente pesquisado, mas também pela busca por uma compreensão diferenciada e, principalmente, preventiva. Portanto, decidi explorar como os constructos de Significado do Trabalho e de Trabalho Decente podem atuar como protetores para o adoecimento mental do trabalhador.

Decidi, portanto, realizar um segundo estudo abordando ambos os constructos, para avaliar suas atuações de forma individual e conjunta como fatores protetivos para a saúde mental do trabalhador. Nesse caso, optei por realizar um estudo de metodologia quantitativa, aplicando instrumentos para avaliar a saúde mental, os constructos de ST e de TD e os fatores

estressores psicossociais existentes, em uma amostra de trabalhadores. O intuito desta pesquisa foi o de realizar uma investigação mais ampla, para identificar tanto fatores negativos quanto positivos da vida laboral, além de procurar entender se e de que forma os constructos de ST e de TD atuam de forma protetiva, no caso atuando como fatores mediadores, isto é, “amenizando” o impacto dos estressores psicossociais para o desenvolvimento do sofrimento mental desencadeado por estes estressores.

Ao final destes anos de estudo dentro do campo da psicologia do trabalho, tornou-se evidente, para mim, a amplitude de fatores atuantes neste universo científico. No entanto, percebi que há ainda muito a ser construído para a realidade brasileira, diante das características socioeconômicas e culturais de um país de dimensões continentais. Compreender as diversas dinâmicas existentes entre os níveis macrossociais e micro organizacionais em relação ao indivíduo é de suma importância para o entendimento mais aprofundado de como a psicologia organizacional pode atuar, em diferentes níveis. Neste sentido, os construtos de ST e de TD, por serem ainda recentes dentro do contexto brasileiro, podem ainda prover muitos direcionamentos para os estudos que tratam da saúde mental do trabalhador diante dos diversos fatores estressores já bem conhecidos.

Por fim, e para além do universo científico da psicologia organizacional, acredito que a elucidação e o aperfeiçoamento de conceitos com aplicabilidade prática possam contribuir para uma mudança de abordagem das organizações em relação ao seu colaborador, propiciando mecanismos de identificação, compreensão e reformulação das estratégias de trabalho frente aos problemas existentes. Com isso, corroborando, quem sabe, para uma realidade diferente da que vivencio atualmente nos meus atendimentos clínicos.

CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO

O Sofrimento Mental no Âmbito Laboral

Impactos e Prejuízos do Sofrimento Mental

Cada vez mais, a saúde mental demonstra ser área necessária de grande foco de atenção por parte das organizações públicas de saúde, principalmente pelos impactos diretos e indiretos decorrentes do seu acometimento. A magnitude atual destes impactos foi demonstrada pelo último relatório da Organização Mundial da Saúde (OMS), lançado em 2022, cuja prevalência de doença mental na população geral foi estimada em 13%, com 3.8% decorrentes de quadros depressivos e 4% de quadros ansiosos, sendo os quadros mais prevalentes. Para além da prevalência, o impacto na qualidade de vida causado pelos sintomas e tempo de doença, faz com que os quadros mentais correspondam ao principal problema de saúde causador de anos de vida vividos com desabilidades, isto é, anos vividos com doença em comparação aos anos vividos com saúde (World Health Organization (WHO), 2022).

Em 2010, o impacto econômico global causado pelos quadros mentais foi de US\$ 2.5 trilhões. A projeção do aumento deste impacto chega a US\$ 6 trilhões para 2030 considerando os impactos sociais. Considera-se que cerca de 15% da população economicamente ativa sofrerá de algum quadro mental em algum momento, portanto, a proporção deste montante pela redução da produtividade é estimada em US\$ 1.7 trilhões, sendo os custos diretos do tratamento US\$ 0.8 trilhões, superando os custos causados por câncer, diabetes e doenças respiratórias crônicas combinados. Prevê-se que os países considerados como de baixo e médio desenvolvimento (incluindo-se neste caso o Brasil), serão responsáveis por 35% deste montante (World Health Organization (WHO), 2022).

Uma revisão sistemática recente com estudos de 48 países demonstrou que os custos para o tratamento de quadros mentais variou de US\$1180 a US\$ 18313 por pessoa, dependendo da condição. Este estudo demonstrou que, apesar dos gastos serem mais altos nos diagnósticos de esquizofrenia, considerando a totalidade dos custos, contemplando gastos diretos e indiretos, os quadros de depressão e ansiedade, pela sua maior prevalência, são os responsáveis pelos maiores valores gastos. Além disso, contabilizou-se como custos indiretos, a redução da produtividade, que equivalendo a metade destes custos (Christensen et al., 2020).

Em um estudo sobre os auxílios-doença acidentários concedidos no Brasil no período de 2010 a 2017, Rodrigues (2018) observou que a proporção dos diagnósticos relacionados aos transtornos mentais apresentou uma trajetória inversa aos demais diagnósticos, aumentando de 3.69% para 4.79%, enquanto o número absoluto de auxílios-doença concedidos reduziu ao longo deste período. Outro fato observado pelo autor foi em relação aos diagnósticos específicos entre os transtornos mentais, com inversão das taxas entre os diagnósticos do grupo de transtornos do humor (F30-F39 pela CID 10), com o grupo de transtornos de estresse, ansiedade e somatoformes (F40-F48 pela CID 10), que passou a ser mais prevalente, indicando uma tendência etiológica relacionada aos fatores ocupacionais, em função de possíveis estressores ambientais relacionados às características laborais existentes.

Dados de um boletim epidemiológico extraídos do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN), demonstraram que entre 2006 e 2017, 8.474 notificações de casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho foram emitidos, apresentando crescimento exponencial durante este período e, demonstrando algumas características destas situações, como prevalência do sexo feminino, da faixa etária de 30-49 anos, de nível de escolaridade médio. Em relação aos diagnósticos, a maioria encaixava-se entre os quadros de estresse grave e transtornos de adaptação (47%), seguido pelos transtornos de humor (24%). Outra característica destacada foi a pouca porcentagem de notificações com resultados indicativos de

cura (10%), com a maioria caracterizada como incapacidade temporária (76%), além de 5% como incapacidade permanente, o que denota, segundo o documento, tendência à cronicidade destes quadros (Ministério da saúde (SINAN), 2019).

Do ponto de vista individual, além do acometimento emocional, os impactos e prejuízos socioeconômicos do afastamento laboral, desencadeando situação de dependência financeira de auxílios-doença, representam outro fator negativo direto à vida do trabalhador. Como demonstrado no trabalho de Fernandes et al. (2018), na análise de 2.449 registros de afastamentos por transtornos mentais, 92,5% dos trabalhadores ficaram afastados por mais de 1 ano. E, para aqueles que necessitaram de afastamento pela segunda vez, a média de dias dos afastamentos manteve-se entre 120 e 180 dias para cada ocasião (Fernandes et al., 2018).

Ressalta-se ainda que, os impactos e prejuízos descritos pela literatura epidemiológica referente aos transtornos mentais no âmbito laboral, sobretudo no Brasil, podem ser considerados aquém dos números reais. Isso deve-se sobretudo às subnotificações dos casos de quadros mentais, em função de diferentes possíveis causas. Segundo Palma et al. (2019), dentre estas causas está um certo negligenciamento no reconhecimento do adoecimento emocional, tanto por parte do trabalhador, por receio do estigma e das consequências ao seu emprego, quanto dos profissionais de saúde envolvidos, por falta de conhecimento para a identificação dos sintomas (Palma et al., 2019). Em seu estudo sobre produtividade de trabalhadores e condições de saúde, Baptista et al. (2019), pontuaram como significativamente importante o achado de que o trabalhador brasileiro apresenta a mais alta taxa de transtornos mentais.

Transtornos Mentais Comuns

Em função da alta prevalência, os quadros que apresentam sintomas depressivos e/ou ansiosos, levam à denominação de transtornos mentais comuns (TMC). Considera-se que pelo menos um terço destes quadros sejam de moderados a graves (World Health Organization

(WHO), 2017). Segundo o último relatório da Organização Mundial da Saúde (OMS), as taxas de prevalência de depressão e ansiedade na população mundial em 2019 eram de 28.9% e 31%, respectivamente, o que equivalem a 280 e 301 milhões de pessoas. De acordo com o mesmo relatório, em relação aos anos vividos com incapacidades, isto é, anos vividos com doença, transtornos depressivos constam como terceira causa, equivalendo a 5.6%, enquanto quadros ansiosos estão em sexto lugar, equivalendo a 3.4% dos anos, globalmente (World Health Organization (WHO), 2022).

No Brasil, dois grandes estudos avaliaram a prevalência de TMC em relação às características sociodemográficas e sociais. Em um deles, os participantes eram de quatro grandes capitais brasileiras (São Paulo, Rio de Janeiro, Fortaleza e Porto Alegre); enquanto em outro, apenas a população da cidade de São Paulo foi avaliada. Em ambos foram encontradas altas prevalências de TMC, com a menor prevalência encontrada no estudo da cidade de São Paulo, de 43.1%; enquanto no estudo entre as capitais observou-se taxas de 51.9% no Rio de Janeiro, 53.3% em São Paulo, 57.7% em Porto Alegre, e 64.3% em Fortaleza. Houve semelhança em relação aos fatores de risco, com o sexo feminino, baixa escolaridade e baixa renda como os três fatores associados aos TMC (Coutinho et al., 2014; Gonçalves et al., 2014).

Aspectos laborais são fatores que apresentam vasta evidência de associação com os TMC. Uma recente revisão sistemática e meta-análise foi realizada por Coledam et al. (2022), revelando prevalência de transtornos mentais comuns entre trabalhadores brasileiros de 30%. Neste estudo, após análise de 89 artigos resultantes da seleção, as categorias profissionais com maiores taxas foram as de prostitutas, educadores sociais, bancários e professores. Os autores discutem que, apesar de não estarem entre os mais acometidos, profissionais da área da saúde, militares e agentes prisionais estão entre os mais estudados em relação aos TMC. Outro resultado reforçador sobre a relação dos TMC com o trabalho neste estudo, foi o de que após

análises adicionais de meta-regressão, a única variável significativamente associada foi a profissão exercida.

Neste ponto se faz importante realizar algumas observações sobre o estudo de Coledam (2022). Primeiramente, os estudos selecionados utilizaram instrumentos de rastreio para sintomas de sofrimento mental, como o *Self Report Questionnaire* (SRQ) e o *General Health Questionnaire* (GHQ). Portanto, outros estudos presentes na literatura que avaliaram sofrimento mental de forma mais específica, utilizando-se de instrumentos mais direcionados ou critérios diagnósticos para sintomas depressivos e/ou ansiosos, não foram incluídos na seleção. Outro ponto a ser considerado é que os valores das prevalências descritas e comparadas provieram de quantidades diferentes de artigos, como se observa entre as profissões de prostituição e de professores que, apesar de estarem entre as quatro com maiores prevalência de TMC, a primeira teve apenas um artigo como referência, enquanto a segunda, 21 artigos. Ademais, pela variedade de artigos, a variação entre pontos de cortes dos instrumentos utilizados também pode causar algumas diferenças.

Portanto, apesar da denominação de TMC abranger quadros dentro de um amplo espectro de gravidade, a identificação dos sintomas através de instrumentos de rastreio, como na pesquisa realizada por Coledam (2022), demonstra teoricamente apenas uma parte da literatura existente sobre o sofrimento mental dos trabalhadores. Em concordância com seus resultados, observamos estudos relacionados aos TMC nas categorias profissionais que apresentaram maiores taxas destes quadros. Em professores brasileiros, a prevalência de TMC foi observada tanto para aqueles que atuam em níveis básicos e médios (Machado & Limongi, 2019), como para os que atuam no nível superior (Campos et al., 2020).

Outra categoria relatada por Coledam (2022) é a dos profissionais da saúde. Esta categoria é amplamente estudada em relação aos transtornos mentais, particularmente em função do estresse da profissão. Nos estudos que abordaram TMC, os resultados obtidos

variaram de 16% a 42% segundo a revisão integrativa realizada por Sousa et al. (2021), para toda a área da saúde e, entre 20,5% a 47% quando focados especificamente em profissionais da enfermagem (Moura et al., 2022; Santos et al., 2020).

Com relação aos bancários, outra classe bastante conhecida pelo desenvolvimento de sofrimento mental associado ao trabalho, dois estudos recentes demonstraram que vários aspectos inerentes a esta profissão estão relacionados ao sofrimento mental. A prevalência de TMC encontrada foi de 45,5% (Fontenelle et al., 2022), e os fatores correlacionados foram relacionados principalmente situações geradoras de estresse, como relações interpessoais conflituosas; excesso de demandas laborais e pressão por resultados; bem como vivências de violência (Fontenelle et al., 2022; Moronte & Albuquerque, 2021).

Faltas ocasionais ou recorrentes, bem como dificuldades para retornar às atividades laborais são consequências comuns sofridas por trabalhadores que apresentam algum tipo de transtorno mental comum, principalmente quando estes enfrentam dificuldades no ambiente de trabalho (Andersen et al., 2022; de Vries et al., 2018; Fernandes & Pereira, 2016). No estudo de revisão de escopo, de Vries et al. (2018) identificaram que os principais determinantes associados a maior incidência destas situações são severidade dos sintomas, demandas e controle do trabalho, estresse e injustiça no trabalho, problemas de sono, tabagismo e percepção da saúde geral. Em outro estudo, verificou-se que os TMC foram as causas mais comuns dos afastamentos, com quadros depressivos sendo os mais prevalentes (40,4%), seguidos pelos quadros ansiosos (19,8%) (Silva-Junior & Fischer, 2015).

Além do absenteísmo, o presenteísmo, caracterizado pela queda na produtividade ou na necessidade de um esforço intensamente maior do trabalhador para manter sua produtividade, é outra consequência laboral observada decorrente do sofrimento mental, como mostra o estudo de Baptista et al. (2019), no qual descrevem que os transtornos de humor estão como o principal motivo entre diversas condições de saúde, físicas e mentais, fortemente associados tanto ao

presenteísmo quanto ao absenteísmo. Além disso, insônia e ansiedade mostraram estar associadas com aumento do esforço para trabalhar e absenteísmo (Baptista et al., 2019).

Causas do Sofrimento Mental: o Efeito do Trabalho

Os fatores que atuam como determinantes da condição da saúde mental de um indivíduo atuam conjuntamente podendo resultar em expressões diferentes dentro do espectro saúde-doença, influenciando tanto na forma, como na intensidade de um possível agravo. A influência destes determinantes ocorre num *continuum* ao longo da vida do indivíduo, uma vez que os fatores genéticos parentais e vivências durante a infância são os fatores mais precoces deste conjunto. De uma forma ampla, estes fatores podem ser divididos em três grandes dimensões, caracterizadas como (a) individual, relativa às habilidades intrínsecas e aprendidas durante a vida; (b) familiar e da comunidade, relativa às relações familiares e de amizades, bem como na sua integração social; e (c) estrutural, relativa aos aspectos socioculturais, geopolíticos e ambientais no qual o indivíduo está inserido (World Health Organization (WHO), 2022).

Considerado como parte da dimensão estrutural, o trabalho vem sendo foco de investigações em diversas áreas de estudo em virtude da sua influência cada vez mais evidente nos agravos à saúde mental. Vários fatores relativos à relação do homem com seu trabalho são elencados como possíveis fatores de risco para o desenvolvimento de TMC. Levantamentos de dados demonstram que o estresse relacionado ao trabalho foi responsável por cerca de 50% a 60% do absenteísmo, sendo a segunda causa dos problemas de saúde relacionados ao trabalho, afetando 22% dos trabalhadores dos países da União Européia em 2005 (International Labour Organization, 2010). No Reino Unido, segundo a Health & Safety Executive (HSE), 822 mil pessoas sofrem por estresse, depressão e ansiedade causados pelo trabalho. Esses quadros são

responsáveis por 17 milhões de dias de trabalho perdidos ao ano, gerando um custo de 56 bilhões de libras ao ano (Health and Safety Executive (HSE), 2022).

Recentemente, presenciamos de forma intensa e inequívoca o impacto que trabalho pode exercer na saúde mental, quando o mundo inteiro passou pela pandemia da Covid-19 e uma grande parte dos trabalhadores passou por mudanças em suas estruturas laborais. Essas mudanças abruptas, transformando em alguns casos o trabalho presencial em *home-office*, desestruturou a rotina de vida diária, ao passo que o trabalho no ambiente domiciliar “fundiu-se” com a rotina doméstica, gerando dificuldades de organização e gerenciamento do tempo e das demandas laborais, causando sintomas como ansiedade, estresse e depressão (Griep et al., 2022). Tal realidade evidenciou, além disso, o quanto as diferenças das demandas de vida doméstica entre homens e mulheres atuaram como fator adicional de risco à saúde mental, ao demonstrar que as responsabilidades domésticas geralmente implicadas às mulheres, como o cuidado da casa, filhos e outros familiares, impactou negativamente no gerenciamento da demanda laboral e, conseqüentemente, à saúde mental (Griep et al., 2022; Rossini & Messias, 2022).

A Relação Homem x Trabalho no Desenvolvimento do Sofrimento Mental

Em 1986, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), juntamente com a Organização Mundial de Saúde (OMS), publicou um documento para a divulgação e planos de atuação relativos aos fatores psicossociais do trabalho. Neste documento, consideram como definição destes fatores as conseqüências nos âmbitos do desempenho, satisfação e saúde do trabalhador, resultantes da interação entre este e suas características individuais (cultura, capacidades e necessidades), com o ambiente de trabalho, seu conteúdo e condições organizacionais (ILO/WHO Committe on Occupational Health, 1984). Esses fatores podem ser considerados como fatores de riscos psicossociais (FRPS) quando o gerenciamento destas

questões laborais pode funcionar como estressores psicossociais, causando efeito danoso físico ou psíquico ao trabalhador (Leka & Cox, 2008).

As consequências dos FRPS impactam na saúde do trabalhador por meio do aumento do estresse cognitivo e fisiológico, podendo gerar respostas (a) físicas, como alterações neuroendócrinas, metabólicas e musculoesqueléticas; (b) cognitivas de atenção, concentração e tomada de decisões; e (c) emocionais, como desenvolvimento de transtornos mentais, uso de substâncias e comportamento violento (European Agency for Safety and Health at Work, 2012; Fernandes & Pereira, 2016). O efeito causal dos estressores psicossociais laborais no desenvolvimento de transtornos mentais relacionados ao estresse no trabalho tem sido demonstrado por estudos em vários países, com amostragem bastante representativa, tanto em estudo transversais, como o realizado por Chevance et al. (2020), como prospectivos, como descrito pela revisão sistemática e meta-análise feita por Van Der Molen et al. (2020).

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

Além da variabilidade de estressores psicossociais identificada como fator causal de sofrimento mental, outro aspecto impactante para esta relação causal está relacionado à quantificação dos estressores. A magnitude dos efeitos emocionais parece ser diretamente relacionada à quantidade de estressores psicossociais aos quais o indivíduo é submetido, resultando em um efeito de “dose-resposta” de piora do bem-estar e aumento do sofrimento

mental, como demonstrado pelo estudo de LaMontagne et al. (2016). Este mesmo efeito de “dose-resposta” foi descrito no estudo prospectivo recém-publicado de Niedhammer et al. (2022), ao relacionarem a auto percepção da saúde de 15,971 trabalhadores franceses com a presença de estressores psicossociais. Os autores concluíram que quanto maior a exposição aos fatores de risco psicossociais, piores foram as percepções de saúde, independentemente de gênero, idade e ocupação laboral.

No esforço de compreender de que forma os fatores de risco psicossociais influenciam e quais as consequências para a saúde do trabalhador, teorias bastante difundidas explicam como algumas interações entre o indivíduo e seu trabalho podem ser danosas. Uma delas é o modelo do Effort-Reward Imbalance (ERI), relativo ao equilíbrio entre esforço exercido pelo trabalhador e a recompensa recebida por este. Este modelo traz a hipótese de que o desequilíbrio entre os esforços reconhecidos do trabalho (demandas e obrigações) e as recompensas identificadas (retorno financeiro, segurança, consideração), ambos moderados pela motivação e comprometimento com o trabalho, pode acarretar o desenvolvimento de estresse, cujos efeitos neurobiológicos podem ocasionar adoecimento físico e mental do trabalhador (Siegrist, 1996, 2016). Vários estudos têm observado o efeito desta teoria no acometimento da saúde global e mental de profissionais (De Araújo et al., 2019; Eddy et al., 2018; Hinsch et al., 2019; Nguyen Van et al., 2018; Penz et al., 2019).

O outro modelo teórico bastante difundido, o *Job Demands-Resources (JD-R)* identifica que, em todas as formas de trabalho, estão presentes duas dimensões – a das demandas e a de recursos - que se inter-relacionam dinamicamente e, que as consequências para o bem-estar do trabalhador provêm de algum ponto de desequilíbrio desta dinâmica. Considerados como demandas, encontram-se todos os aspectos de ordem física, social, organizacional ou psicológica, que requerem esforços e geram consequências físicas e/ou psicológicas (emocionais ou cognitivas) para o trabalhador. Já os recursos referem-se aos aspectos de origem

organizacional, em diferentes níveis – econômicos, estruturais, interpessoais e de organização do trabalho – que proporcionam suporte ao trabalhador. A interação destas duas dimensões produz, individualmente, efeitos que variam dentro de um espectro entre a motivação e o estresse, gerando consequências tanto para o indivíduo quanto para a organização (Bakker & Demerouti, 2007). Diversos estudos correlacionam fatores relacionados às demandas e recursos com prejuízos na saúde mental de trabalhadores (Aronsson et al., 2017; Britt et al., 2021; Fan et al., 2019; C. Fernandes & Pereira, 2016; Harvey et al., 2017; Scanlan & Still, 2019; Upadyaya et al., 2016).

Apesar do consenso da literatura e dos esforços investigativos sobre os fatores de risco psicossociais do trabalho no acometimento à saúde mental do indivíduo, é importante ressaltar que o adoecimento mental depende também de variáveis individuais e macrossociais concomitantemente existentes. Vários fatores individuais como traços de personalidade, nível educacional, vivências na infância, presença de problemas clínicos e/ou emocionais podem diferenciar a percepção do indivíduo quanto aos fatores psicossociais existentes no trabalho (Harvey et al., 2017), bem como influenciar no desenvolvimento de sintomas físicos e emocionais resultantes (Fernandes & Pereira, 2016). Fatores macrossociais, como situação econômica, social e geográfica também podem exercer influência nos fatores psicossociais, tanto na percepção individual quanto na atuação organizacional (C. Fernandes & Pereira, 2016). No entanto, é importante ressaltar que, como destacam Pereira et al. (2020), deve-se tomar muito cuidado ao evidenciar apenas os aspectos pessoais e negligenciar a responsabilidade organizacional relacionada ao problema, falhando em se diagnosticar de forma ampla e correta a(s) causa(s) e, conseqüentemente, estabelecendo mudanças focadas apenas no indivíduo e não conjuntamente na organização, gerando resultados sem efetividade real.

O “Lado Bom”: Evidências de Cenários de Menor Gravidade e Possíveis Fatores de Proteção

Conforme discutido até então, a ampla gama de variáveis pessoais, organizacionais e ambientais que compõe os fatores psicossociais e atua na relação do homem com seu trabalho pode promover, ao se considerar todas as possíveis associações existentes, uma diversidade de consequências. Apesar da compreensão dessas associações, parece que poucos estudos realizam uma investigação abrangente do tema, como observado na meta-síntese realizada por Harvey et al. (2017). A necessidade de avaliação mais ampla possível das variáveis envolvidas tem sido ressaltada por vários trabalhos (Fan et al., 2019; C. Fernandes & Pereira, 2016; Reineholm et al., 2011; ‘The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF’, 2008).

Em grande parte dos estudos, a avaliação dos fatores psicossociais tem como foco identificar as consequências negativas para a saúde do trabalhador. No entanto, uma compreensão até o momento pouco abordada, porém com crescente interesse, refere-se a como os aspectos psicossociais positivos podem atuar em sentido benéfico contrapondo os riscos existentes, exercendo um efeito protetor ou atenuador para as consequências negativas (Schneider & Weigl, 2018; Vazquez et al., 2018). Os estudos realizados nesse sentido têm demonstrado que os sentimentos de bem-estar e de sofrimento mental no trabalhador são efeitos opostos decorrentes das condições laborais (Fan et al., 2019; Finne et al., 2016).

Apesar de bem menos investigada que os fatores negativos, vários estudos vêm demonstrando que a presença de fatores psicossociais positivos exerce um efeito amenizador para o sofrimento mental (Jacinto & Tolfo, 2017). Este efeito também foi demonstrado pelo trabalho de Page et al. (2014) sobre o efeito do construto de saúde mental positiva, relativo ao quanto fatores positivos como bem-estar social, emocional e psicológico podem atuar como protetores contra o desenvolvimento do adoecimento mental decorrente do estresse no trabalho. Na mesma direção foram os resultados obtidos pelo estudo prospectivo e multicêntrico com

mais de 4 mil trabalhadores de 918 departamentos diferentes, realizado por Finne et al. (2016). Os autores observaram que a atuação de fatores psicossociais sociais e psicológicos positivos do trabalho pode aumentar o efeito do afeto positivo e reduzir os riscos para o sofrimento mental, ao mesmo tempo que os fatores negativos relacionaram-se ao aumento do sofrimento mental.

No entanto, considerando este contexto, a construção de métodos de investigação e de aplicabilidade prática não é tão simples, uma vez que, apesar da ideia de “culpabilização” do trabalhador pelo seu estado emocional, criticada no trabalho de Pereira (2020), não há como atuar de forma generalizada quando se trata de diferentes indivíduos, cada um com sua história de vida, singularidade e, portanto, percepções e reações diferentes em função disto. A intenção desta “individualização” não é culpabilizar o trabalhador pelas consequências emocionais negativas, mas sim fornecer subsídio importante para a elaboração de práticas que são necessárias visando tanto o trabalhador quanto a organização, como afirmado em vários estudos (Beck & Lenhardt, 2019; Fan et al., 2019; Finne et al., 2016; Page et al., 2014; Van Der Molen et al., 2020; Vazquez et al., 2018).

Sobre o bem-estar do trabalhador: os construtos de significado do trabalho e de trabalho decente

O Significado do Trabalho

A representatividade do trabalho na vida do homem tem sido foco de estudos desde a década de 1950, quando se começou a constatar sua função como meio de vinculação com a sociedade, capaz de gerar sentimentos de utilidade e bem-estar e que, por esse motivo, não se restringe à remuneração financeira (Morse & Weiss, 1955). Desde então, o significado do trabalho passou a ser abordado a partir de diferentes visões teóricas, nos campos da sociologia,

psicologia e economia. No campo da psicologia, as contribuições são oriundas de abordagens como a cognitivista, a existencialista, a construcionista, a de estudos culturais, a sócio-histórica e a psicodinâmica do trabalho (Gai et al., 2021).

A abordagem multidisciplinar gerou, no entanto, divergências conceituais que acabaram por prejudicar a formação de um alinhamento metodológico adequado. Rosso et al. (2010) descrevem que essa divergência se relaciona principalmente ao significado utilizado na terminologia da língua inglesa, na qual os termos “*meaning*” e “*meaningfulness*” podem ter conotações diferentes, sendo o primeiro relativo ao sentimento de que algo possui sentido, enquanto o segundo refere-se à quantidade de significância que algo pode ter para um indivíduo. Os autores sugerem que, ao serem utilizados em relação ao trabalho, os termos “*meaningful*” ou “*meaningfulness*” seriam mais adequados, uma vez que trazem a conotação do sentido que o trabalho possui na vida do homem; enquanto o termo “*meaning*” poderia ser usado em relação ao “tipo” de sentido associado, ou seja, “o que” o trabalho significa. Apesar disso, em função da terminologia vastamente usada na literatura científica, os autores concluem que o termo “*meaning of work*” apresenta conotação sinônima à dos termos “*meaningful*” e “*meaningfulness*”, representando o conceito de sentido associado ao trabalho.

Neste mesmo trabalho de revisão e integração teórica, Rosso et al. (2010) elaboraram um modelo teórico que abordasse todas as representatividades psíquicas relacionadas ao conceito de significado do trabalho levantadas. Os autores propõem quatro principais padrões por meio dos quais o trabalho desenvolve e mantém seu sentido: (a) Individualização, que reflete o significado das ações que definem e distinguem o eu como valioso e digno; (b) Contribuição, que reflete o significado das ações percebidas como significativas e/ou feitas a serviço de algo maior que o eu; (c) Auto Conexão, que reflete o significado das ações que aproximam os indivíduos da forma como eles se veem; (d) Unificação, que reflete o significado das ações que colocam os indivíduos em harmonia com outros seres ou princípios. Por esse modelo teórico,

os autores definem que a interconexão destes quatro padrões resulta em ações dirigidas a si mesmo (internamente) ou aos outros (externamente), sendo um componente para a experiência de um trabalho significativo, uma vez que direciona a algo valioso (valioso para si mesmo, para vários outros ou ambos) (Rosso et al., 2010).

Considerando a revisão realizada por Rosso et al. (2010) e assimilando alguns conceitos de autores anteriores, Steger e Dik (2010) propuseram um novo modelo sobre o conceito de significado do trabalho, descrevendo-o como um construto que integra três dimensões, sendo (a) *psychological meaningfulness* (PM), relativo à importância e significância que o trabalho exerce em nível pessoal; (b) *meaning making (MM) through work*, relativo à contribuição que o significado no trabalho exerce no contexto mais amplo da vida do indivíduo, como parte da compreensão da sua relação com o mundo e do seu crescimento pessoal; e (c) *greater good (GG) motivation*, relativo ao impacto positivo aos outros que pode ser realizado através do trabalho (Steger & Dik, 2010). Com base nesse modelo teórico, os autores propõem um novo instrumento de avaliação do significado do trabalho (Steger et al., 2012).

O Trabalho Decente

O conceito de Trabalho Decente (TD) foi desenvolvido no ano de 1999 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o objetivo de difundir as características básicas mínimas que um trabalho precisa apresentar para ser considerado como decente, para todos os gêneros, nações e condições socioeconômicas. Propõe, para esse fim, a necessidade de integração dos três grupos constituintes: governos, empregadores e trabalhadores (International Labour Office, 1999). Como características básicas, a OIT define que um trabalho decente deve oferecer (a) ser produtivo e com salário justo; (b) segurança social e laboral; (c) condições de desenvolvimento pessoal e integração social; (d) contribuição do trabalhador na empresa, via liberdade de expressão e participação; e (e) igualdade de oportunidade e tratamento para todos os gêneros (International Labour Organization (ILO), 2022).

Em 2012, Deranty e MacMillan questionaram o conceito de TD desenvolvido pela ILO, o qual referiam ser centrado apenas nos termos e condições que deveriam existir na barganha das relações de trabalho, sem considerar questões individuais subjetivas dos trabalhadores, ou seja, focava na “atividade de trabalhar” e não no contexto do trabalho para o indivíduo. Para os autores, faltava a visão centrada no indivíduo, uma vez que consideravam o trabalho como elemento que impactava direta e significativamente o bem-estar do trabalhador. A partir disto e, levando em consideração a teoria psicodinâmica de Christophe Dejours, os autores propuseram uma ampliação do conceito de TD, que abordasse adicionalmente o conteúdo do trabalho. Propuseram, então, que três dimensões fossem incluídas considerando aspectos individuais, sendo (a) realização individual, (b) coletividade do trabalho e (c) função social do trabalho (Deranty & MacMillan, 2012).

Em 2016, Duffy et al., baseando-se nos conceitos existentes na psicologia vocacional e multicultural, na sociologia do trabalho e nos pontos-chaves da Estrutura da Psicologia do Trabalho (EPT) de Blustein et al., desenvolveu a Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT). Nesta nova perspectiva, incorpora as questões sociais e individuais elencadas pela Psicologia do Trabalho, ao teorizar o conceito de TD de forma mais ampla, incluindo os três aspectos principais da EPT, considerados essenciais para o bem-estar do trabalhador: (a) condições para sobrevivência, que compreende características do trabalho como segurança, estabilidade, benefícios para a saúde e remuneração, além de autonomia e controle sobre a função exercida; (b) conexão social, referente às condições oferecidas pelo trabalho que contribuam para a conexão social do trabalhador, dentro e fora do ambiente laboral, oferecendo ambiente com respeito e suporte para as necessidades sociais internas e externas ao local de trabalho; e (c) autodeterminação, relativa aos fatores laborais que enfatizam o desenvolvimento das competências, autonomia, interrelações e oportunidades de crescimento (Blustein et al., 2016; Duffy et al., 2016, 2020).

Como aspecto adicional e importante na TPT, a abordagem socioeconômica considerada nesta teoria faz com que o conceito de um trabalho decente se estenda para situações em que o trabalhador, em função de limitações educacionais e/ou sociais, não tenha a oportunidade de escolha de um trabalho pelo qual possa, voluntariamente, preencher suas necessidades básicas de vida. O intuito desse espectro maior, é o de permitir maior amplitude do conceito, englobando também populações carentes e marginalizadas, bem como grupos sociais específicos (Blustein et al., 2016; Duffy et al., 2016, 2017).

A experiência de um trabalho decente em populações mais carentes foi observada no estudo realizado na Turquia por Kozan et al. (2019), evidenciando o efeito preditor deste conceito na percepção de maior satisfação no trabalho e na vida. Tal resultado reforça a contribuição dos aspectos sociais contidos na Teoria da Psicologia do Trabalho, no efeito positivo para o bem-estar quando aplicada a populações de países em desenvolvimento, sobretudo em trabalhadores com menor renda (Kozan et al., 2019).

Além disso, a importância da abordagem mais ampla, considerando o contexto sociocultural no qual o indivíduo está inserido se faz presente principalmente para o entendimento das diferentes concepções que o TD pode ter, em diferentes universos sociais entre países diferentes, como foi observado pelo estudo conduzido por Ribeiro et al. (2022), ao perceberem diferentes necessidades para a concepção de um TD entre jovens de baixo nível educacional no Brasil e em Portugal (Ribeiro et al., 2022).

O ponto central da TPT é o trabalho decente. De acordo com essa teoria, o conceito de trabalho decente é composto de 5 dimensões: (a) condições de trabalho física e socialmente seguras (por exemplo, ausência de abuso físico, psicológico ou emocional), (b) quantidade de horas de trabalho que permita tempo livre e descanso adequados, (c) valores organizacionais que complementem os valores familiares e sociais, (d) remuneração adequada, e (e) acesso a assistência médica. O intuito deste modelo adicional é o de auxiliar pesquisadores para melhor

identificação de um trabalho considerado decente em diferentes níveis e necessidades, além dos aspectos pontuados previamente pela OIT (Blustein et al., 2016; Duffy et al., 2016, 2020).

Com o intuito de validar os aspectos psicológicos contidos no conceito de TD, Duffy et al. (2017) desenvolveram a Escala de Trabalho Decente (ETD), para avaliação das 5 dimensões abordadas pela TPT. A validação da escala foi realizada em 2 estudos diferentes, o primeiro (N = 275) para o desenvolvimento da escala de 15 itens, com 5 fatores/subescala que correspondem aos 5 componentes do trabalho decente: (a) condições de trabalho física e socialmente seguras, (b) acesso a assistência médica, (c) remuneração adequada, (d) horas de trabalho as quais permitem tempo livre e descanso, e (e) valores organizacionais que complementem valores familiares e sociais. O segundo estudo (N = 589), para análise confirmatória dos 5 fatores (Duffy et al., 2017).

Desde então, alguns estudos foram realizados utilizando o conceito de TD baseado na TPT e utilizando a ETD como instrumento de análise. Um deles, realizado na Turquia, com trabalhadores de baixa renda, demonstrou que a experiência de um trabalho decente foi fator preditor para satisfação no trabalho e na vida (Kozan et al., 2019). Em outro, realizado na África do Sul, avaliou o efeito moderador do TD em relação ao clima organizacional para a saúde mental de servidores públicos, observando um efeito moderador positivo, porém fraco, concluindo que o conceito de TD deve funcionar como um dos recursos do clima organizacional objetivando o bem-estar emocional dos trabalhadores (Ruzungunde et al., 2023).

O Brasil no contexto de um Trabalho Decente

Como dito anteriormente, elementos sociais responsáveis pelo suprimento de necessidades básicas, exercem diferentes impactos na vida de um indivíduo, dependendo das realidades socioeconômicas nas quais as populações estudadas estão inseridas. Em um estudo recente, Kim et al. (2023) descrevem o maior efeito encontrado do suprimento das necessidades

básicas para o bem-estar e satisfação de vida em trabalhadores americanos do que nos sul coreanos. Os autores discutem esse resultado em função do maior apoio social à população existente no governo da Korea do Sul, gerando maior sensação de segurança e, conseqüentemente, menor expressão do trabalho como fonte de recursos básicos de sobrevivência (J.-H. Kim et al., 2023).

O Brasil é o maior país da América Latina, com uma população total de 203 milhões de pessoas, com cerca de 40% localizada na região sudeste, nos estados de São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais. Possui uma economia em constante crescimento, com um PIB per capita que evoluiu de R\$ 6.913,26 em 2000, para 35.935,74 em 2020 (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, 2023). No entanto, índices socioeconômicos da educação e da distribuição de renda demonstram a grande inequidade existente no país. Segundo a Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), cerca de 28% dos brasileiros com 25 a 34 anos nível secundário de educação necessário ao mercado de trabalho, estando acima da média global de 14 (OECD, 2023). Com relação ao mercado de trabalho, segundo dados mais recentes do IBGE, em 2022 cerca de 60% da população com mais de 14 anos está no mercado de trabalho formal. Considerando esta população, o rendimento médio do trabalho em 2021 era de R\$ 2.476, com o maior encontrado no Distrito Federal, de R\$ 4.188, e o menor, de R\$ 1.483 encontrado no Piauí. Já em relação às regiões brasileiras, o Sudeste apresenta o maior rendimento de trabalho, com R\$ 2.748; enquanto o Nordeste possui o menor rendimento, com R\$ 1.706 (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, 2023).

Em relação à saúde, também observamos grande variação dos recursos de saúde pública entre as regiões brasileiras. Segundo o IBGE, em 2021, havia no total 351.812 estabelecimentos de saúde. Destes, a maioria localizada na região Sudeste, com 155.831; e a minoria na região Norte, com 18.273 estabelecimentos. Ao separarmos os recursos disponíveis pela rede pública, via Sistema único de Saúde (SUS), podemos observar que em quantidade absoluta, há maior

oferta de serviços públicos que privados, demonstrado pela quantidade de estabelecimentos de internação e leitos de internação pelo SUS, com total de 6.299 e 313.050, respectivamente; enquanto na rede não SUS, as taxas eram de 3.814 e 135.71, incluindo-se planos de saúde e particulares.

No entanto, ao se realizar a distribuição per capita, para cada 10.000 habitantes, vê-se um cenário diferente: em relação à quantidade de leitos de internação pelo SUS, a média era de 14,7 leitos, com pouca variabilidade entre os índices, com o maior na região Nordeste, com 17,1 e menor na região Sudeste, com 12,5; enquanto para a rede não SUS, este índice subiu para 48,6 em planos de saúde privados, com maior na região Centro-Oeste, de 78,7 e menor na região Sudeste, de 41,9 leitos para cada 10.000 habitantes (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, 2023).

Diante destes dados, podemos entender que as diferenças regionais tanto de recursos básicos de saúde e educação, como de padrão salarial pode promover diferenças no conceito de TD ao longo da extensão territorial brasileira. Portanto, a consideração destas diferenças se faz importante para a compreensão das diferentes “formas” que o TD pode se apresentar, ajudando na compreensão das necessidades populacionais mais específicas, principalmente para a aplicabilidade no gerenciamento de leis e normas voltadas ao setor privado em políticas públicas municipais e estaduais.

O conceito de TD no Brasil foi considerado e instituído como Plano Nacional para o Emprego e Trabalho Decente (PNETD) em 2010, com quatro principais objetivos estratégicos: promover direitos fundamentais no trabalho; emprego; seguridade social e diálogo social (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos socioeconômicos (DIEESE), 2015). Ao avaliar o TD no contexto brasileiro, Ribeiro et al. (2019), demonstraram que este conceito é constituído ainda por uma dimensão social coletiva não abordada pela definição inicial da OIT, podendo ser justificada pela origem multicultural da nação brasileira. (Ribeiro et al., 2019).

A validação da ETD no Brasil foi realizada no trabalho de Ribeiro et al. (2019), com 307 trabalhadores, demonstrando-se adequada para uso, porém com questões levantadas pelos autores em relação a característica do recurso ao sistema de saúde público brasileiro, o SUS, cuja existência é restrita ao contexto brasileiro e que, de alguma forma pode influenciar na utilização da escala no país (Ribeiro et al., 2019).

A interação entre os conceitos significado do trabalho e o trabalho decente

Após o desenvolvimento do conceito de TD pela OIT, alguns questionamentos a respeito da adequação da abrangência e da abordagem inicial começaram a ser levantados pelos estudiosos do tema. Blustein et al. (2016) discorrem acerca destes questionamentos, enfocando a importância do aspecto psíquico do trabalhador como ponto importante para a compreensão, por parte deste, do que representa um trabalho decente. Os autores defendem a importância da saúde psicológica do trabalhador e referenciam aspectos psíquicos do trabalhar, considerando também os abordados pelo conceito do Significado do Trabalho, como fundamentais para a constituição de um conceito mais adequado de TD (Blustein et al., 2016).

A observação da necessidade de inclusão dos aspectos relativos ao Significado do Trabalho para o TD foi levantada anteriormente por Deranty e MacMillan (2012), ao exporem que o conceito desenvolvido pela OIT se focava nas condições de trabalho e nas relações entre os envolvidos, os trabalhadores, empregadores e governos, mas não no conteúdo do trabalho, ou seja, em como este é psicologicamente percebido. Os autores discorrem sobre como alguns elementos relativos ao ST podem complementar o modelo inicial, acrescentando o enfoque relativo às necessidades individuais, como autonomia, desenvolvimento de capacidades e senso de justiça. Embasados no conceito psicodinâmico de Dejours, os autores sugerem que, para que haja uma real experiência de trabalho “decente”, realize-se a extensão do conceito inicial

incluindo aspectos relativos à atuação individual, cooperação coletiva e políticas do trabalho (Deranty & MacMillan, 2012).

Em estudo longitudinal recente, Allan et al. (2020) avaliaram a inter-relação existente entre ambos os construtos, observando interação relevante entre estes, com efeito positivo da percepção de um trabalho decente na constituição do sentido do trabalho. Analisando aspectos de interação social, observado em ambos os construtos, os autores pontuam que os efeitos indiretos destes aspectos atuam de forma e intensidade diferentes conforme o decorrer do tempo e para cada indivíduo em particular, concluindo que essa inter-relação tem caráter dinâmico e pessoal.

Conexão social também foi um aspecto estudado na relação entre os constructos de ST e TD, especialmente relacionada às experiências de contato social, ajuda aos outros e pertencimento a uma comunidade, com a proposta de que um trabalho considerado decente proporcionaria maior satisfação das necessidades de conexões sociais, o que, por sua vez, aumentaria a experiência de um trabalho com sentido. No entanto, observou-se que, pontualmente, ajudar os outros foi o único fator mediador preditivo de maior experiência de ST pelo TD; enquanto, ao longo do tempo, esse efeito foi exercido apenas pelo sentimento de pertencer a uma comunidade (Allan et al., 2020).

Outra abordagem da relação entre TD e ST avaliou a diferença entre o desejo de experimentar um trabalho com significado e a real vivência deste desejo em três diferentes níveis socioeconômicos. Como resultados, todos os 3 grupos tinham desejo semelhante de um trabalho com significado, porém, apenas o grupo de nível socioeconômico mais alto experienciava tal sentimento. Com isso, os autores discutem que o suprimento das necessidades básicas estruturais e psicológicas pelo trabalho no grupo mais privilegiado permite a este encontrar sentido no trabalho através do preenchimento de outras necessidades, de cunho educacional, financeiro e social (Autin & Allan, 2020).

Mais recentemente, outra teoria hipotetizada por Blustein et al. (2022), abordou a relação entre os constructos de TD e de ST ao referirem que estes constructos estão interligados por meio da base da Teoria da Psicologia do Trabalho, na qual o conceito de TD precede o de ST, ao satisfazer as necessidades básicas de sobrevivência, definidas por 3 principais aspectos: sobrevivência (capacidade de sustentar a própria existência); conexão social (capacidade de trabalho para criar suporte relacionais e conexões sociais); e autodeterminação (capacidade de trabalho para criar novas experiências e autonomia). Com base nessa ideia, elaboraram uma estrutura pela qual explicam esta ligação via um processo cujos aspectos (passos) existentes no conceito de TD levam à sensação de satisfação no trabalho e que, por sua vez, implicam no sentimento de um trabalho com significado, ao considerarmos as condições de trabalho.

Ambos os constructos, bem como a interligação entre eles, são influenciados em 3 níveis: macrossocial, condições do trabalho e características individuais. Assim como aspectos negativos da ação destes 3 níveis estão relacionados ao prejuízo da concepção pelo indivíduo, ações protetoras podem e devem ser realizadas para mitigar tais efeitos. Dentre estas ações, estão proteções legais contra o abuso, sexismo, racismo, *bullying* em nível social, práticas organizacionais estratégicas, estruturação e natureza ocupacional dos trabalhos, qualidade do trabalho de cada trabalhador em nível organizacional e engajamento em medidas para que cada um encontre significado em sua função, mesmo que por alguma condição social, não experimente todas as condições de um trabalho decente (Blustein et al., 2022). Este esquema teórico está demonstrado na Figura 1.

Figura 1

Esquema conceitual integrativo para a conexão entre trabalho decente e significado do trabalho



Nota: adaptado pela autora de Blustein et al. (2022). Understanding Decent Work and Meaningful Work. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2023, 10, 201–224. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031921>.

CAPÍTULO 2

DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA

Objetivos

Objetivo principal

Abordar conceitualmente e compreender de forma ampla aspectos relativos aos construtos de Significado do Trabalho e de Trabalho Decente, bem como avaliar como estes construtos podem atuar como fatores mediadores de proteção para o sofrimento mental do trabalhador.

Objetivos secundários

- Realizar um levantamento da literatura qualitativa sobre como o conceito de Significado do Trabalho é vivenciado (Estudo 1)
- Avaliar os possíveis efeitos mediadores dos constructos de Significado do Trabalho e de Trabalho Decente frente aos Fatores Psicossociais (Estudo 2)
- Promover um embasamento teórico-conceitual para a contribuição do conhecimento e direcionamento de ações organizacionais que visem o bem-estar emocional do trabalhador

Procedimentos da pesquisa

Os estudos realizados

Esta Tese de Doutorado é composta de dois estudos diferentes, sendo o primeiro realizado na forma de revisão bibliográfica do tipo escopo, com o objetivo de identificar como o construto de Significado do Trabalho para os trabalhadores foi abordado através das pesquisas

de metodologia qualitativa, e quais os resultados encontrados nesta forma de abordagem metodológica. Este estudo já foi submetido para publicação e aguardando parecer no momento.

O segundo estudo foi realizado com metodologia quantitativa, por meio de aplicação de instrumentos em uma amostra aleatória simples, com o objetivo de avaliar como os construtos de ST e de TD podem atuar de forma mediadora para o desenvolvimento de sofrimento mental dos trabalhadores, em relação aos FPS.

Em função de serem estudos distintos, o Estudo 1 está descrito no próximo capítulo. No Capítulo 4 será descrito o Estudo 2.

CAPÍTULO 3

ESTUDO 1 - O TRABALHO EM SEUS DIFERENTES SIGNIFICADOS: UMA REVISÃO DE ESCOPO DE ESTUDOS QUALITATIVOS

WORK IN ITS DIFFERENT MEANINGS: A SCOPE REVIEW OF QUALITATIVE
ESTUDIES

EL TRABAJO EN SUS DISTINTAS SIGNIFICACIONES: UNA REVISIÓN DEL
ALCANCE DE LOS ESTUDIOS CUALITATIVOS

Resumo

O significado do trabalho na vida do homem tem sido foco de estudos há várias décadas, e sua relevância se faz presente sobretudo nos dias atuais, visto tantas mudanças nos modelos laborais. O aprofundamento da compreensão dos aspectos constituintes pelas percepções individuais é parte importante para a compreensão deste conceito e dos fatores componentes da relação entre o homem e seu trabalho. Por esse motivo, o objetivo deste trabalho foi o de avaliar as evidências sobre o significado do trabalho produzidas por estudos empíricos de metodologia qualitativa. Observou-se que as evidências obtidas sobre o significado do trabalho foram semelhantes em contextos similares de análise, demonstrando a variabilidade existente conforme os aspectos pessoais, laborais e socioculturais associados. Por meio da investigação qualitativa, se pode proporcionar compreensão mais aprofundada das relações entre as

características existentes e sua influência na realidade vivenciada entre o indivíduo e seu trabalho.

Palavras-chave: Significado do trabalho; Qualitativa; Revisão

Abstract

The meaning of work in human life has been the focus of studies for several decades, and its relevance is present especially today, given so many changes in work models. Deepening the understanding of the constituent aspects through individual perceptions is an important part of understanding this concept and the component factors of the relationship between man and his work. For this reason, the objective of this work was to evaluate the evidence on the meaning of work produced by empirical studies of qualitative methodology. It was observed that the evidence obtained on the meaning of work was similar in similar contexts of analysis, demonstrating the existing variability according to the associated personal, work and sociocultural aspects. Through qualitative research, it is possible to provide a deeper understanding of the relationships between the existing characteristics and their influence on the reality experienced between the individual and his work.

Keywords: Meaning of work; Qualitative; Review

Resumen

El sentido del trabajo en la vida humana ha sido objeto de estudio desde hace varias décadas, y su relevancia está presente especialmente hoy, ante tantos cambios en los modelos de trabajo. Profundizar en la comprensión de los aspectos constitutivos a través de las percepciones individuales es parte importante de la comprensión de este concepto y de los factores componentes de la relación entre el hombre y su obra. Por ello, el objetivo de este trabajo fue evaluar las evidencias sobre el sentido del trabajo producidas por estudios empíricos de metodología cualitativa. Se observó que la evidencia obtenida sobre el significado del trabajo

fue similar en contextos similares de análisis, demostrando la variabilidad existente según los aspectos personales, laborales y socioculturales asociados. A través de la investigación cualitativa es posible brindar una comprensión más profunda de las relaciones entre las características existentes y su influencia en la realidad vivida entre el individuo y su obra.

Palabras llave: Significado del trabajo; Cualitativo; Revisión

Introdução

O conceito sobre o significado do trabalho possui diferentes conceitualizações conforme os campos de estudo - economia, sociologia e psicologia - com cada uma destas grandes áreas contribuindo com importantes constructos teóricos. No campo da psicologia, as contribuições são oriundas de abordagens como a cognitivista, a existencialista, a construcionista, a de estudos culturais, a sócio-histórica e a psicodinâmica do trabalho (Gai et al., 2021).

A abordagem cognitivista representa o principal modelo teórico utilizado nos estudos no contexto brasileiro, com base advinda das pesquisas da equipe do grupo *Meaning of Work* (MOW), realizadas durante os anos de 1981 a 1983 em oito países. O modelo heurístico desenvolvido por este grupo levanta a hipótese de que o sentido do trabalho se relaciona a: (1) variáveis condicionais (compostas pela situação pessoal e familiar, histórico do trabalho e aspectos socioeconômicos ambientais); e (2) variáveis centrais (caracterizadas pela centralidade do trabalho na vida do indivíduo, normas sociais do trabalho e resultados valorizados do trabalho) (Akin & Loehr, 1988). Nesta perspectiva, enfatiza-se o fato de que a construção do significado do trabalho vai além das questões individuais, considerando também a influência do seu meio social, com suas crenças e valores específicos, determinante da interação entre o homem e seu trabalho (Gai et al., 2021).

Grande parte das pesquisas deste tema concentram-se na metodologia quantitativa, utilizando-se de instrumentos desenvolvidos para esse fim, como é o caso dos questionários desenvolvidos pelo grupo MOW e posteriormente por Borges (Borges, 1999; England, Quintanilla, & Maimer, 1995). No entanto, apesar da abordagem quantitativa permitir uma visão mais ampla por englobar diversos aspectos contribuintes, esta limita-se a uma visão homogênea do significado do trabalho, em um conceito grupal de cognições e representações sociais (Bendassolli & Gondim, 2014). Para os autores, para uma visão mais aprofundada e abrangente, há a necessidade do uso de multimetodologias nas pesquisas, uma vez que a questão é, sabidamente, de base multidimensional, incluindo o indivíduo, a organização e o ambiente socioeconômico, além de ser um processo dinâmico. Portanto, sabendo-se da relevância dos aspectos individuais na composição do significado do trabalho, a metodologia qualitativa se mostra muito relevante, uma vez que possibilita a identificação e compreensão dos contributos sociais em todas as formas de relações laborais, auxiliando na evolução da construção teórica acerca destas relações (Cunha & Rego, 2019).

Diante de tantas mudanças impactantes no modelo de trabalho, o estudo do significado do trabalho se faz importante não apenas no âmbito teórico, mas também e principalmente para a aplicabilidade prática nas reestruturações organizacionais, auxiliando no entendimento dos fatores componentes da relação entre o homem e seu trabalho, bem como para o desenvolvimento de práticas de atuação e prevenção necessárias para a melhor gestão dos seus trabalhadores.

Considerando a importância dessa aplicabilidade e, tendo em vista a diversidade de fatores individuais, organizacionais e sociais contida no espectro do conceito sobre o significado do trabalho, o objetivo deste estudo ao realizar uma revisão da produção científica da abordagem qualitativa sobre o tema, consiste em explorar quais os aspectos identificados e as lacunas existentes até o momento.

Método

Realizou-se um estudo de revisão de literatura do tipo *scoping*, cuja finalidade é a de documentar aspectos recentes da literatura sobre determinado tema ainda pouco explorado, propiciando o entendimento de tópicos amplos (Munn, et al., 2018). Foram realizadas as recomendações para uma revisão de *scoping*, em cinco etapas: (a) delimitação da questão de investigação; (b) identificação de estudos relevantes; (c) seleção de estudos; (d) análise dos dados revisados; (e) agrupamento, resumo e disseminação dos resultados, conforme descrito no *Scoping Reviews Manual* do Instituto Joanna Briggs (Joanna Briggs Intitute, 2015).

Delimitação da Questão de Investigação

CrITÉRIOS para a Identificação e Seleção dos Estudos

Como critérios de inclusão foram considerados os artigos empíricos de metodologia qualitativa ou mista, que realizaram abordagem focada relacionada ao significado do trabalho e cuja amostra fosse composta por indivíduos maiores de idade inseridos no mercado de trabalho. Foram incluídos trabalhos escritos em português, inglês ou espanhol e publicados em revistas revisadas por pares.

Em virtude do objetivo desta revisão de avaliar o conceito de significado do trabalho, o qual aborda aspectos relacionados unicamente ao contexto do indivíduo e o exercício do seu trabalho, optou-se por excluir estudos que continham outros fatores que poderiam interferir neste contexto, como questões de saúde e outras condições pessoais e/ou ambientais. Portanto, foram excluídos artigos cuja amostra era composta de pessoas com alguma patologia clínica e/ou mental; indivíduos que estavam em trabalhos suplementares, voluntários e/ou não remunerados; e de estudantes e/ou estagiários. Artigos não empíricos, capítulos de livros, teses de Mestrado e Doutorado também foram retirados da revisão.

Coleta e Análise dos Dados Seleccionados

De acordo com Rosso e Wrzesniewski (2010), há na literatura grande variância na terminologia utilizada nos trabalhos que abordam o conceito de significado do trabalho. Segundo os autores, os termos “*meaning*”, “*meaningful*” e “*meaningfulness*” são referenciados com sentidos semelhantes ou diferentes, isto é, um mesmo termo usado em trabalhos diferentes com o mesmo sentido; ou termos diferentes em trabalhos diferentes, mas que representam o mesmo conceito. Como forma de abranger os estudos que possam ter utilizado diferentes termos para o conceito de Significado do Trabalho, utilizamos as palavras “*meaning*” e o termo “*mean**” para englobar as palavras “*meaningful*” e “*meaningfulness*”.

Além disso, optou-se por acrescentar nesta busca o termo “*sense*”, que relaciona-se aos termos “*meaningful e meaningfulness*”, uma vez que se refere à percepção subjetiva de sentido dado ao trabalho (Pratt & Ashforth, 2003). Portanto, como o objetivo desta revisão foi o de buscar estudos que abordassem o conceito de Significado do Trabalho de forma aprofundada e “completa”, optou-se por restringir à metodologia qualitativa e utilizar os booleanos “AND” nas bases de dados.

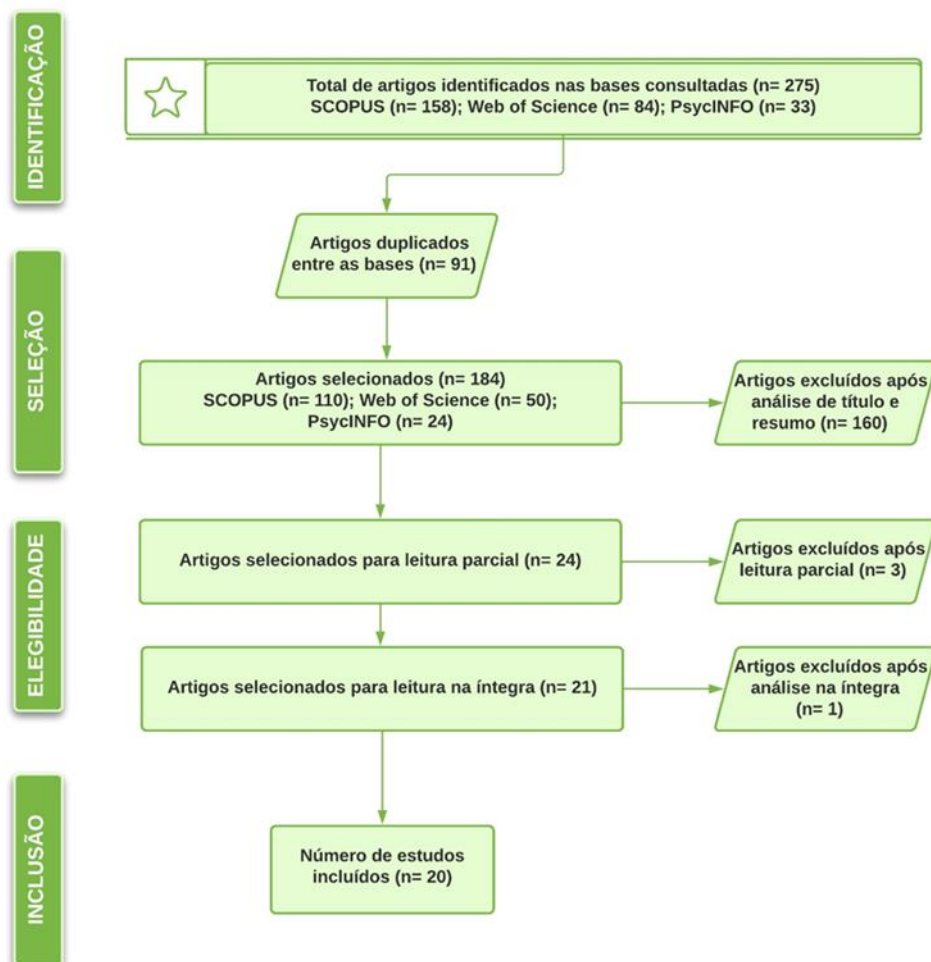
Foram exploradas as bases de dados Scopus, Web of Science e PsycINFO, utilizando as expressões “*meaning of work*” AND “*mean* of work*” AND “*sense of work*” AND “*qualitative*”, sem limite de data até o momento da realização da pesquisa, em 2022.

Na busca inicial foram encontrados 275 artigos científicos. Após revisão, foram retiradas 91 duplicatas entre as bases de dados, restando 184 estudos (110 pertencentes ao Scopus, 50 ao Web of Science e 24 ao PsycINFO). Destes, 160 artigos (38 brasileiros e 122 de outros países) foram descartados após submetidos a uma análise de título e resumo, por não abordarem a temática proposta, restando 24 artigos para análise. Quatro artigos foram excluídos por leitura parcial e na íntegra, (1 artigo pela amostra ser composta de indivíduos já

aposentados, 1 artigo realizado com trabalho optativo, 1 artigo sobre atividade de suporte social e 1 artigo não publicado em revista indexada), restando 20 artigos na amostra final. A Figura 1 demonstra o diagrama de fluxo deste processo.

Figura 2

Diagrama de Fluxo do Processo de Coleta e Análise do Scoping Review



Resultados

Dos artigos que compuseram essa revisão, a maioria foi de origem brasileira (14 artigos), seguido pela Colômbia (2 artigos), e os demais países - Reino Unido, Suécia, Espanha, África do Sul e Turquia - com 1 artigo cada. Dezesete artigos realizaram pesquisas unicamente qualitativas e 4 artigos usaram o método misto. Os artigos selecionados, com os referidos autores, ano de publicação, metodologia empregada e principais resultados estão descritos na Tabela 1.

Tabela 1

Descrição dos Artigos Selecionados

Artigo	País	Metodologia	Participantes/ Contexto	Resultados
Coda & Fonseca (2004)	Brasil	Qualitativa	Executivos de diferentes empresas	Utilidade para a empresa; satisfação pessoal; retorno financeiro; estímulo pelos desafios e desenvolvimento de habilidades
Morin et al. (2007)	Brasil	Qualitativa	Jovens profissionais de administração de empresas	Satisfação pessoal; autonomia; retorno financeiro; utilidade para a organização; status social
Reynolds et al. (2012)	Reino Unido	Qualitativa	Trabalhadores com mais de 65 anos de idade	Manter-se ativo e evitar sentimentos negativos; estímulo de capacidades; reconhecimento; autoestima
Demirkasimoglu (2015)	Turquia	Qualitativa	Professores de escolas públicas	Satisfação pessoal e contribuição social relacionados à profissão

Artigo	País	Metodologia	Participantes/ Contexto	Resultados
Duarte & Simões (2015)	Brasil	Mista	Profissionais da área da enfermagem em diferentes cargos	Amor pela profissão, sentimento de prazer e orgulho; cuidar do outro
Caraballo (2016)	Colômbia	Mista	Docentes de universidades públicas e privadas	Realização pessoal, relacionamento interpessoal; aperfeiçoamento profissional
Vélez (2017)	Colômbia	Qualitativa	Profissionais de diferentes áreas de atuação	Aspectos negativos relacionados às condições educacionais, políticas empresariais e públicas; relações trabalhistas; precarização do trabalho
Bianchi et al. (2018)	Brasil	Mista	Gestores de diversas empresas multinacionais	Trabalho como fator central; estímulo pelos desafios; fonte de prazer e prestígio; realização pessoal; retorno financeiro
Barboza et al. (2018)	Brasil	Qualitativa	Profissionais de enfermagem de enfermarias clínicas	Contribuição social no cuidado com o outro; ampliação de conhecimento; crescimento profissional
Granero et al. (2018)	Espanha	Mista	Profissionais de enfermagem de diversos setores	Importância social pelo cuidado com o outro

Artigo	País	Metodologia	Participantes/ Contexto	Resultados
Tannuri et al. (2018)	Brasil	Qualitativa	Agentes públicos de políticas de emprego	Contribuição social; forma de praticar ideais e valores intrínsecos. Organização do trabalho como fator negativo
Mato et al. (2018)	Brasil	Qualitativa	Garis coletores municipais	Sentimento de utilidade social e para a empresa; valorização pessoal; prazer
Vaclavik & Pithan (2018)	Brasil	Qualitativa	Motoristas de aplicativo	Autonomia; flexibilidade; autogestão; suprimento financeiro
Vidman & Strömberg (2018)	Suécia	Qualitativa	Funcionários de unidades de moradias públicas de idosos	Sentimento de utilidade; reconhecimento; desafios; variabilidade e participação nas tarefas
Irigaray et al. (2019)	Brasil	Qualitativa	Docentes de ensino superior	Trabalho como fator identitário e de vocação
Mengatto & Camargo (2019)	Brasil	Qualitativa	Servidores aposentados empregados em instituição de ensino superior	Utilidade e manter-se ativo; gosto pela função; estímulo de potencialidades; autoestima; reconhecimento social; alívio da solidão

Artigo	País	Metodologia	Participantes/ Contexto	Resultados
da Costa et al. (2020)	Brasil	Qualitativa	Profissionais da área da saúde	Aspectos negativos da organização e condições de trabalho; excesso de burocracia e sobrecarga de horas de trabalho
Ribeiro & Silva (2020)	Brasil	Mista	Professores de graduação e pós-graduação	Orgulho e reconhecimento da profissão; contribuição social e relacionamento interpessoal
Alcadipani et al. (2021)	Brasil	Qualitativa	Detetives policiais	Contribuição para a sociedade; trabalho como vocação; respeito e honra. Falta de reconhecimento pela sociedade e órgãos públicos como aspectos negativos
K. Prado et al. (2021)	Brasil	Qualitativa	Profissionais de enfermagem de um hospital geral	Utilidade social; reconhecimento; relacionamento interpessoal e oportunidade de desenvolvimento

Como o objetivo deste trabalho foi o de investigar os conceitos relacionados ao significado do trabalho pelas pesquisas qualitativas, percebemos que os que realizaram essa forma de análise foram predominantemente os artigos brasileiros. Ao analisar os possíveis motivos para este resultado, os autores verificaram que dos artigos excluídos na análise de títulos e resumos, a maioria dos artigos de outros países, apesar de utilizarem a terminologia das palavras “*meaning*” e “*sense*”, não realizaram a investigação específica sobre os conceitos

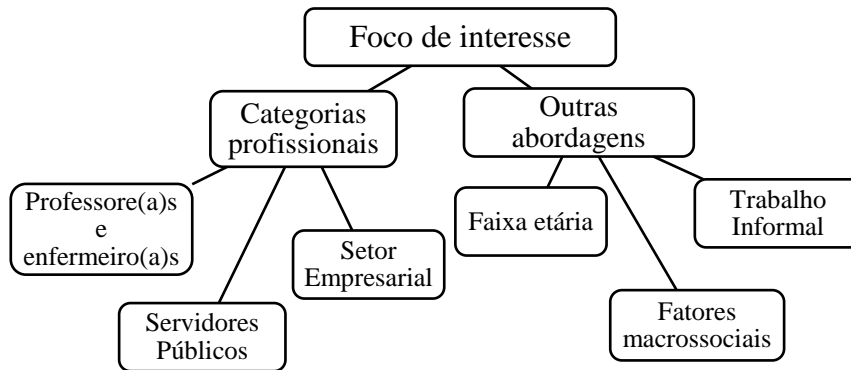
do significado do trabalho, estando estes termos apenas incorporados a outros tipos de temas investigados. Outro motivo encontrado foi o de que em muitos trabalhos que abordaram o conceito do significado do trabalho foram realizados com populações que possuíam alguma limitação física e/ou psíquica, e com menores de idade, características que eram critérios de exclusão desta revisão.

Observou-se variedade nas abordagens metodológicas qualitativas utilizadas, com predominância das entrevistas semiestruturadas individuais, com diferentes métodos interpretativos, principalmente os de análise temática, núcleos de significância e fenomenológicos. Em menor escala, foram utilizados os métodos de observação de campo, palavras-chave, recortes de gibi e questões qualitativas nos instrumentos utilizados.

Com relação ao embasamento teórico, apenas os estudos brasileiros realizaram suas discussões nas teorias existentes sobre o significado do trabalho, baseando-se principalmente nos trabalhos de Morin, Rosso, Borges e do grupo MOW. As discussões dos demais artigos, conforme método de análise utilizado, foram realizadas de acordo com os temas e significados encontrados, conforme especificidades de gênero, trabalho e condições laborais observadas.

A abordagem do tema pelos artigos incluídos na revisão pôde ser dividida de forma conceitual em 2 grandes dimensões, a de categorias profissionais e de outras abordagens. Na primeira incluíram-se os artigos relacionados a categorias específicas de trabalho, agrupados conforme o foco na área de atuação (servidores públicos e setor empresarial) ou em profissões específicas (professores e enfermeiros); enquanto na segunda incluíram-se os artigos que tiveram como foco outras características centrais, como faixa etária, trabalho informal e fatores macrossociais (Figura 3).

Figura 3

Categorias de Resultados Conforme o Foco de Interesse*Significados do Trabalho em Contextos de Distintas Categorias Profissionais*

Nos estudos realizados com professores, as características comuns observadas relacionadas ao significado do trabalho na totalidade dos estudos referem-se ao orgulho da profissão e ao amor à função realizada. No entanto, diferentes conceitos estiveram relacionados aos ambientes de trabalho e níveis de ensino. Os professores do ensino básico e médio entrevistados no trabalho de Demirkasimoglu (2015) levantaram como aspecto adicional de sentido a contribuição à sociedade pela atuação do professor, considerando como importância secundária o retorno financeiro devido. Por outro lado, os professores do ensino superior, nos demais estudos, tiveram como aspectos primordiais comuns de sentido a possibilidade de aperfeiçoamento profissional contínuo, bem como da valorização do seu esforço e desempenho (Caraballo, 2016; Irigaray, Barbosa, Oliveira, & Morin, 2019; Ribeiro & Silva, 2020). Como aspectos negativos contribuintes, a não valorização da função tanto pela sociedade como pelos órgãos públicos superiores foi mais preponderante para os professores dos ensinos básicos e médio; enquanto a sobrecarga e exigências do trabalho, e a desvalorização da instituição de ensino foram preponderantes para os professores de ensino superior.

Nas abordagens realizadas com profissionais da área de enfermagem, o significado do trabalho esteve principalmente atrelado à contribuição social pelo bem-estar e cuidado do outro, como forma de realização pessoal, percebido sobretudo nos estudos com profissionais que atuam no cuidado direto com o paciente (Barboza et al., 2018; Mara & Duarte, 2015; Prado, Sant'Anna, & Diniz, 2021). Demais aspectos considerados importantes foram o reconhecimento da profissão e das atividades exercidas, possibilidade de crescimento profissional e remuneração financeira. Por outro lado, os aspectos negativos elucidados também comumente encontrados relacionam-se à sobrecarga de trabalho, tanto funcional quanto de tempo (Granero & Ochoa, 2018; Mara & Duarte, 2015). Os estudos cujos participantes trabalhavam em instituições maiores trouxeram também questões de relacionamento interpessoal e insatisfação com as demandas organizacionais como pontos negativos (Granero & Ochoa, 2018; Mara & Duarte, 2015; Prado et al., 2021).

Os trabalhos realizados com profissionais do ambiente empresarial também evidenciaram características em comum. Nesses casos, ficou fortemente evidente a relevância de aspectos pessoais como componentes na constituição do sentido do trabalho, principalmente relacionados à satisfação pessoal, como sentimento de utilidade e autonomia, desenvolvimento de capacidades e habilidades, e condições de provisão financeira. Também como meio de estabelecer relações interpessoais dentro e fora do ambiente de trabalho, possibilitando a inserção em grupos sociais, por afinidades de interesse e/ou de *status* social. Outro aspecto comum descrito foi o sentimento de pertencimento e a importância do ambiente de trabalho para estes profissionais. A percepção da utilidade para a organização, bem como o reconhecimento por parte desta, foram fatores unanimemente pontuados (Bianchi, 2018; Coda & Fonseca, 2004; Morin, Tonelli, & Pliopas, 2007). Sobre este ponto, o trabalho realizado por Bianchi (2018) traz como achado significativo a importância da relação entre a cultura organizacional e os valores intrínsecos e extrínsecos dos gestores, como aspecto contribuinte

para o significado do trabalho para esses profissionais, implicando diretamente na forma como estes atuam em relação aos seus colaboradores.

Nos estudos brasileiros com profissionais que atuam em serviços públicos, os pontos em comuns observados referem-se a questões negativas do funcionamento dos serviços públicos. Dentre estas foram citadas dificuldades relativas à organização pública, condições de trabalho, excesso de burocracia e demandas exigidas e falta de autonomia e reconhecimento (Alcadipani, Lotta, & Rodrigues, 2021; da Costa, Moreira, & Brito, 2020; Tannuri & Pérez-Nebra, 2018). Nas percepções positivas que dão significado ao trabalho, embora em diferentes funções, notou-se congruência no aspecto relativo à contribuição social, principalmente nas profissões que lidam diretamente com o ser humano, como foi mais intensamente descrito nos estudos com policiais e com agentes de políticas de emprego (Alcadipani et al., 2021; Tannuri & Pérez-Nebra, 2018). Já no estudo feito com garis coletores, apesar do aspecto de contribuição social pela sua função ser citado, o significado do trabalho esteve fortemente atrelado às questões individuais, como sentimentos de valorização e capacidade (Matos, Lima, Paiva, & Ferraz, 2018).

De forma semelhante aos estudos brasileiros, a pesquisa feita com trabalhadores de serviços de residências sociais para idosos na Suécia, trouxe como foco principal o cuidado com o outro como significado para o trabalho, atrelado aos sentimentos de realizar algo útil e significativo, bem como a relação de reciprocidade com o idoso. Pontua como aspectos individuais, a satisfação de poder exercer os conhecimentos adquiridos e manter relações interpessoais com diferentes pessoas e, também, organizacionais, como a necessidade de sentir-se participativo nas tomadas de decisões e ter autonomia no cuidado direto com o idoso (Vidman & Strömberg, 2018).

Significados do Trabalho em Diferentes Contextos

Dois artigos desta revisão abordaram o contexto do trabalho na faixa etária superior a 65 anos. Em ambos pode-se perceber congruências nos aspectos descritos como primordiais na construção do significado do trabalho para estes indivíduos. Apesar da diferença regional e das funções exercidas pelos participantes de cada estudo - trabalhadores de Universidade no artigo brasileiro e de diferentes funções no artigo do Reino Unido – os aspectos citados como contribuintes de forma significativa foram o prazer pelo trabalho; a possibilidade de manter-se ativo e evitar as consequências negativas da aposentadoria, como a ociosidade e degradação física e mental; a possibilidade de desenvolvimento das habilidades e capacidades; a manutenção da autoestima e do bem estar; e a manutenção das relações interpessoais, bem como o de pertencimento a uma esfera social e organizacional. Apesar de no artigo do Reino Unido os participantes evidenciarem o ganho financeiro de forma mais preponderante, em ambos este aspecto não esteve presente dentre as principais motivações no exercício do trabalho nessa faixa etária (Mengatto & Camargo, 2019; Reynolds & Blank, 2012).

Outro artigo desta revisão trouxe como contexto específico de análise o trabalho autônomo, ao analisar o significado do trabalho para motoristas de aplicativos. Uma vez que essa prática relativamente recente se tornou mais comum como forma de suprir as necessidades financeiras para indivíduos desempregados, a característica da transitoriedade do trabalho como função específica de suprimento financeiro foi o aspecto mais ressaltado sobre o significado do trabalho para esses indivíduos. A ausência do sentimento de reconhecimento como “profissional” foi citada como fator negativo. Por outro lado, a possibilidade de autogestão, flexibilidade e autonomia foram citados como fatores positivos nesta forma de trabalho (Vaclavik & Pithan, 2018).

Mesmo quando o trabalho possui âmbito assistencial, na forma de auxílio público para os indivíduos desempregados ou com renda insuficiente, os significados elaborados são

semelhantes, como demonstrou Wiltshire (2016) em sua pesquisa realizada na África do Sul. A autora demonstra como elementos da teoria sobre o significado do trabalho de Kaplan e Tausky (1974) - como a satisfação pessoal, o sentimento de utilidade e meio de interação social – são presentes mesmo quando a atividade laboral é exercida nesse contexto, concluindo que, para os indivíduos nestas condições, esse trabalho é igualmente significativo, proporcionando satisfação nos aspectos econômico, social e individual.

Por fim, abordando os fatores macrossociais que exercem influência no desenvolvimento do significado do trabalho, o artigo colombiano discorre sobre as consequências das políticas públicas trabalhistas adotadas no país. Em função dos diversos cargos dos 50 participantes da pesquisa, pode-se elencar questões desde a formação educacional até os regimes trabalhistas existentes. Segundo estes, a primeira questão negativa é encontrada ainda na formação, uma vez que a educação é de difícil acesso no país. Esta condição gera injustiça social e abuso por parte das organizações, uma vez que o trabalhador não desenvolve condições de lutar pelos seus direitos. Ocorre, portanto, uma relação mútua negativa entre empregados e empregadores, em que ambos oferecem pouco, propositalmente. O desemprego, como outro resultado observado, aumenta, por sua vez, o trabalho informal e suas consequências socioeconômicas, como a maior precarização do trabalho e a “naturalização” desta condição, em função da grande parcela de população nessa situação. Por tudo isto, o significado do trabalho descrito pelos participantes possui conotação negativa, relacionado aos sentimentos de solidão, individualismo, incerteza e angústia (Vélez, 2017).

Discussão

Uma vez que a revisão de *scoping* tem por objetivo analisar a produção científica existente sobre determinado tema, o objetivo deste estudo foi o de avaliar as evidências observadas pelos estudos de metodologia qualitativa que abordaram de alguma forma o tema significado do trabalho. Com o objetivo específico de avaliar este conceito sem a interferência

de outras variáveis que poderiam, de alguma forma, interferir na percepção do mesmo, estudos realizados com populações específicas (com patologias clínicas e/ou mentais, menores de idade, ou com trabalho não remunerado) não foram incluídos nesta revisão, o que explica a restrição da quantidade de artigos incluídos. Observou-se que as abordagens metodológicas qualitativas realizadas para a avaliação do significado do trabalho foram variadas, utilizando-se diferentes bases teóricas. Os resultados obtidos, embora pela diferença de metodologias, não variaram nos artigos presentes. De forma geral, os aspectos observados contribuintes para o significado do trabalho em todas as populações abordadas são congruentes, com algumas características específicas conforme a função exercida ou o contexto abordado. Embora apenas os artigos brasileiros utilizarem a teorias do significado do trabalho, as evidências levantadas pelos demais estudos demonstram os fatores descritos por estas teorias, demonstrando a congruência existente entre o conteúdo do conceito do significado do trabalho e as evidências levantadas na investigação empírica.

Em função do forte embasamento teórico para o campo da psicologia, a discussão dos artigos desta revisão será embasada no modelo heurístico proposto pelo grupo MOW (1987). Neste modelo, os aspectos característicos ao indivíduo, denominados de variáveis centrais, inicialmente em número de seis, foram posteriormente agrupados em 3 dimensões: centralidade do trabalho, normas sociais sobre o trabalho e resultados valorizados do trabalho (Akin & Loehr, 1988). A dimensão da centralidade do trabalho refere-se à representatividade deste na vida do indivíduo, ocupando lugar de grande importância, de forma central. Esta dimensão pode ser observada em todos as pesquisas realizadas com professores, os quais manifestaram essa importância do trabalho em suas vidas, atribuindo ao sentimento de amor e vocação (Caraballo, 2016; Demirkasimoglu, 2015; Irigaray et al., 2019; Ribeiro & Silva, 2020). Da mesma forma foi observado nos estudos da categoria de enfermagem, em que o sentimento de satisfação e prazer pela atuação foi fortemente afirmado (Barboza et al., 2018; Granero et al., 2018; Mara

& Duarte, 2015). Para categoria corporativa, nos estudos com executivos e gestores de diferentes empresas, a centralidade do trabalho foi fortemente evidenciada, relacionada principalmente ao sentimento de prazer gerado pelos desafios enfrentados, sendo a única categoria em que o trabalho foi expressamente colocado como mais importante que a família (Bianchi, 2018; Coda & Fonseca, 2004).

A segunda dimensão do grupo MOW (1987), referente às normas sociais sobre o trabalho, é composta por duas partes antagônicas, de um lado relativa aos direitos do trabalhador, ou seja, que a função exercida seja socialmente aceita e respeitada; e de outro, aos deveres do trabalhador, na qual o trabalho deva ser fonte de alguma forma de contribuição social pelo indivíduo (Tolfo & Piccinini, 2007). Na mesma linha conceitual, os aspectos apontados tanto por Morin (2001) como por Borges (1999), referem-se ao sentimento de contribuição e responsabilidade social. Este conceito amplamente descrito esteve presente em vários estudos, percebidos tanto de forma positiva como negativa.

A percepção positiva foi vista principalmente na constituição do significado do trabalho para os entrevistados cujo trabalho trazia benefícios ao ser humano de forma direta, seja na função de educar, como no artigo dos professores do ensino básico e médio na Turquia (Demirkasimoglu, 2015); na função de proteger o outro, visto no estudo brasileiro com policiais (Alcadipani et al., 2021); no amparo ao desemprego, como no artigos dos servidores públicos de políticas de emprego (Tannuri & Pérez-Nebra, 2018); e no cuidado da saúde, em estudos com profissionais da enfermagem (Barboza et al., 2018; Mara & Duarte, 2015; Prado et al., 2021). De forma indireta, a contribuição social também esteve presente na função de limpar a cidade, aspecto citado pelos garis (Matos et al., 2018). A percepção negativa, em todos os artigos citados, esteve vinculada ao sentimento de não valorização pela sociedade do seu esforço e dedicação laborais.

A terceira dimensão do grupo MOW, denominada de resultados valorizados do trabalho, derivada do conceito de Kaplan e Tausky (1974), relaciona-se aos retornos obtidos do trabalho e que satisfazem tanto as necessidades concretas (significado instrumental), quanto subjetivas (significado expressivo) do indivíduo (Akin & Loehr, 1988). Tais necessidades, como sustento pessoal e familiar, e realização pessoal, também foram elencadas por Borges (1999), como atributos descritivos e valorativos do trabalho (Tolfo & Piccinini, 2007). Para Morin (2001), essa dimensão compreende também a interação e vinculação interpessoal dentro e fora do ambiente laboral.

Nessa dimensão, vários aspectos puderam ser observados nos estudos incluídos. Sobre o retorno financeiro, percebeu-se diferenças na sua importância conforme o trabalho exercido. De forma aparentemente relacional, quando o aspecto da contribuição social teve peso significativo para a constituição do significado do trabalho, no contraponto, o retorno financeiro ficou em plano de menor importância, como evidenciado nos artigos com professores da Turquia (Demirkasimoglu, 2015), com profissionais da enfermagem (Prado et al., 2021) e com servidores públicos de políticas de emprego (Tannuri & Pérez-Nebra, 2018). Considerando esse contexto laboral, aparentemente, o retorno financeiro passa a ter mais importância em trabalhos do setor privado, como pode-se notar pela diferença na profissão de enfermagem, em que os participantes que trabalhavam em clínicas e hospital de ensino ressaltaram o retorno financeiro de forma mais intensa (Barboza et al., 2018; Mara & Duarte, 2015).

Na mesma análise, pode-se notar que o setor organizacional foi o que teve na sua totalidade de entrevistados o retorno financeiro, bem como outros aspectos dessa dimensão, como inserção em grupos sociais, prestígio e benefícios próprios, os pontos principais associados ao significado do trabalho (Bianchi, 2018; Coda & Fonseca, 2004; Prado et al., 2021). Ainda no contexto laboral, mas diferentemente da posição complementar, em maior ou menor grau, o retorno financeiro se mostrou de grande importância para os motoristas de

aplicativos, sendo, nesse caso, fonte alternativa essencial e de urgência para o suprimento básico de subsistência pessoal e familiar (Vaclavik & Pithan, 2018).

A valorização desses resultados do trabalho também pode ser observada de forma explícita nos estudos realizados com indivíduos acima de 60 anos. As questões relativas à realização pessoal estiveram fortemente presentes, por representarem além do desafio físico e mental, estímulo frente às incapacidades da idade. As interações pessoais, além da inserção no ambiente laboral, tiveram papel importante na evitação da solidão. O retorno financeiro foi considerado menos importante, atrelado mais ao auxílio próprio ou familiar (Mengatto & Camargo, 2019; Reynolds et al., 2012).

Além das dimensões individuais, dois outros aspectos contribuintes para o significado do trabalho foram observados nos estudos desta revisão. O primeiro refere-se à dimensão organizacional, especialmente relacionado à necessidade de reconhecimento do trabalho exercido. Esse sentimento foi verbalizado pelos participantes em diferentes contextos laborais, com intensidades variadas e sentidos opostos. Nos trabalhos realizados com servidores públicos, o estudo com policiais trouxe o reconhecimento por parte da instituição governamental como fator significativo, porém com sentido negativo, uma vez que não se sentiam valorizados por esta (Alcadipani et al., 2021). Já para os coletores de lixo domiciliares, o sentimento de utilidade e reconhecimento de seu trabalho pela empresa foi citado como algo positivo (Matos et al., 2018). No entanto, para os trabalhadores das organizações privadas, esse aspecto apareceu de forma mais relevante e significativamente positiva, aparentemente relacionado ao sentimento de capacidade produtiva, como evidenciado no artigo com professores de graduação e pós-graduação de uma Universidade brasileira (Ribeiro & Silva, 2020) e, de forma ainda mais intensa, nos artigos com profissionais do ambiente empresarial (Bianchi, 2018; Coda & Fonseca, 2004; Morin et al., 2007). Segundo a revisão conceitual da literatura realizada por Rosso (2010), dentre os componentes do contexto do ambiente laboral,

as ideologias e conceitos organizacionais são pontos que, apesar de ainda pouco estudados, parecem compor de forma significativa o sentido do trabalho, na medida em que o trabalhador se identifica com estes e sente-se parte integrante das missões a que a organização se propõe a realizar.

O segundo aspecto, observado no artigo realizado com trabalhadores de diversas áreas da cidade de Medellín, trata do efeito “macro” exercido pelo aspecto socioeconômico na constituição do significado do trabalho. Esse aspecto, embora não considerado posteriormente, faz parte do modelo heurístico inicial do estudo do grupo MOW (1978), classificado dentro das variáveis denominadas de condicionais, considerado pelos autores como relacionado às influências das leis, sistema das relações industriais, força da participação da mão de obra, sistema educacional, índices de desemprego e de saúde de um país (Akin & Loehr, 1988). Estes aspectos puderam ser observados nos trabalhadores colombianos, demonstrando o impacto que os aspectos macrossociais causam desde a formação até as relações trabalhistas, gerando sentimentos negativos sobre o significado do trabalho (Vélez, 2017).

Os resultados desta revisão demonstraram que os estudos que utilizam metodologia qualitativa contribuem sobretudo com evidências relativas aos aspectos individuais componentes do significado do trabalho. Foi possível notar que as características descritas pelos estudos estiveram consoantes de acordo com o contexto abordado - como categorias de trabalho, aspectos etários ou sociais – demonstrando as similaridades existentes nas diferentes dimensões do conceito do significado do trabalho, conforme o enfoque abordado. Apenas as categorias profissionais de professores, profissionais da enfermagem e do setor organizacional foram foco de estudos, havendo ainda uma grande lacuna nas pesquisas de outras profissões.

Considerações finais

Pode-se observar que as evidências descritas estão de acordo com as teorias existentes, porém, por meio da investigação qualitativa, se pode proporcionar compreensão mais aprofundada das associações existentes de cada componente teórico com a realidade vivenciada entre indivíduo e seu trabalho, em diferentes contextos pessoais, laborais e socioculturais.

Chama a atenção constatar que a abordagem qualitativa sobre o conceito do significado do trabalho se mostre realizada em sua maior parte por estudos brasileiros. Tal fato pode ser explicado em função do país possuir alguns estudiosos atuais sobre o tema, o que poderia ser fator de maior aceitação por parte das revistas brasileiras. Outra explicação possível é a de que muitos estudos não brasileiros foram excluídos em função dos participantes estarem nos critérios de exclusão, o que pode indicar uma preferência por métodos quantitativos, bem como o interesse pelo estudo de populações e contextos mais específicos em relação ao tema.

Como limitações deste estudo, pelo enfoque direcionado para a metodologia de pesquisa qualitativa, realizada com indivíduos maiores de idade em atividade laboral e sem questões de saúde que possam influenciar na conotação sobre o significado do trabalho, as conclusões desta revisão não podem ser estendidas para indivíduos que ainda não ingressaram no mercado de trabalho ou que possuam alguma condição de saúde.

Por fim, conclui-se que este trabalho fornece informações importantes ao demonstrar as diferenças existentes nas percepções positivas e negativas na construção do significado do trabalho nos diferentes contextos laborais, pessoais e sociais. Uma vez que o significado do trabalho é conceito de construção multifatorial, composto de dimensões individuais, organizacionais e macrossociais, a abordagem quantitativa oferece construto teórico de forma ampla, porém generalizada. Portanto, a pesquisa qualitativa possibilita, complementarmente,

compreensão específica e aprofundada, fornecendo material importante para a execução dos trabalhos de atuação e prevenção focados em diferentes populações de trabalhadores.

As contribuições desta revisão para futuros trabalhos consistem na percepção da carência de abordagens focadas em grupos profissionais, cujo enfoque pode servir para a compreensão dos fatores específicos e preponderantes do significado do trabalho presentes nas diferentes funções laborais.

CAPÍTULO 4

ESTUDO 2 - O SIGNIFICADO DO TRABALHO E O TRABALHO DECENTE COMO MEDIADORES PARA O SOFRIMENTO MENTAL

Considerando as questões discutidas na Introdução desta Tese, ao descrevermos a magnitude do impacto que o sofrimento mental no âmbito laboral causa tanto de forma direta aos trabalhadores pelos altos índices de adoecimento mental e afastamentos do trabalho (Fernandes et al., 2018; Ministério da saúde [SINAN], 2019; Rodrigues, 2018); bem como para as organizações, ao impactar no aumento de custos diretos e indiretos, como redução da produtividade, absenteísmo e presenteísmo (Baptista et al., 2019; Christensen et al., 2020), é evidente que o sofrimento mental do trabalhador é um dos principais pontos de preocupação para a psicologia organizacional. Portanto, o investimento na compreensão dos fatores causais laborais, bem como dos mecanismos mediadores destes fatores é de grande utilidade tanto para o entendimento do processo do adoecimento mental quanto para a criação de medidas preventivas em nível individual, organizacional e governamental. Neste intuito, o estudo a seguir teve como objetivo a identificação de fatores estressores psicossociais, seguida da avaliação do efeito dos construtos de Significado do Trabalho e de Trabalho Decente como fatores mediadores para o sofrimento mental de trabalhadores.

Objetivo

- Avaliar as relações existentes entre as dimensões dos riscos psicossociais e o efeito mediador dos construtos de Significado do Trabalho e de Trabalho Decente

Hipótese

- A combinação de percepções de um trabalho com significado e de um trabalho decente exercem um efeito mediador protetivo para o sofrimento mental do trabalhador frente aos Fatores de Risco Psicossociais (FRPS).

Metodologia

Tipo de estudo

Estudo quantitativo, transversal, que consistiu na aplicação de instrumentos específicos para a identificação das variáveis referentes aos fatores de risco psicossociais; aos constructos de Significado do Trabalho e de Trabalho Decente; presença de sintomas de sofrimento emocional; bem como de dados sociodemográficos.

Coleta de dados

A pesquisa foi realizada via *survey*, por meio do aplicativo *Microsoft Forms*, que apresenta segurança para coleta e armazenamento de dados. O link com os instrumentos que foram respondidos pelos participantes foi divulgado de diferentes formas, através de rede de contatos da pesquisadora e grupo de pesquisa, redes sociais e busca ativa.

Anteriormente aos questionários, foi realizada a identificação da pesquisa e a apresentação do TCLE, para aceite da participação. O participante foi livre para escolher entre aceitar ou não participar do estudo.

Participantes

A composição da amostra foi feita por técnica probabilística aleatória simples, com as respostas obtidas por meio do aplicativo. O número total de participantes foi delimitado pelo critério de tempo estipulado para a coleta de dados, de janeiro a dezembro de 2023.

- Critérios de inclusão: foram incluídos no estudo trabalhadores maiores de idade, com vínculo empregatício formal, com qualquer tipo de função laboral, exercida em qualquer tipo de organização.
- Critérios de exclusão: foram excluídos do estudo os participantes que não responderam aos questionários de forma completa e/ou inadequada; solicitaram a exclusão do estudo conforme garantido no TCLE

Instrumentos utilizados

1. *Questionário Sócio-Demográfica Ocupacional (QSDO)* – dados sociodemográficos coletados pela autora para análise dos perfis dos participantes, contendo como itens: região demográfica, idade, gênero, escolaridade, estado civil, filhos, cargo, anos de função, horas de trabalho, faixa salarial e histórico psiquiátrico (Anexo 1).

2. *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)* – questionário desenvolvido e validado por Kristensen e Borg com a colaboração do *Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen* (Kristensen, 2000). Tem como intuito avaliar tanto os aspectos psicossociais existentes de forma ampla, como seus efeitos diretos – saúde, satisfação e estresse. Por estas características é um instrumento multidimensional, que avalia diferentes constructos. Apresenta três versões para aplicabilidade curta (23 dimensões e 40 perguntas); média (28 dimensões e 87 perguntas); e longa (41 dimensões e 128 perguntas). É uma escala auto aplicada, do tipo likert, com respostas que apresentam variação da pontuação de 1 (nada/quase nada) a 5 (frequentemente). Para a análise dos resultados, em função da avaliação

de diferentes constructos, deve-se interpretar cada fator em separado, que pode ser considerado pela média ou por tercís, assumindo a interpretação relativa a cada um (Kristensen & Borg, 2003). Encontra-se em sua terceira versão, sendo um instrumento amplamente utilizado em vários países (Burr et al., 2019). Como a última versão ainda não se encontra validada para a população brasileira, neste trabalho será utilizada a segunda versão, que foi validada para a população brasileira por Lima et al. (2019), apresentando boa consistência interna para aplicabilidade (Cronbach`s alfa de 0.82) (Lima et al., 2019).

O pressuposto de utilização do COPSQQ permite a aplicação das suas dimensões ou subescalas de modo independente e flexível, podendo-se optar apenas pela aplicação das subescalas que se julgar necessárias. Atualmente, tanto a versão média quanto a longa são indicadas para o uso em pesquisa.

Harvey et al. (2017) realizaram um trabalho de meta revisão sistemática com artigos de revisão sobre fatores de risco psicossociais e os transtornos mentais comuns, observando que doze fatores foram mais frequentemente descritos, sendo: alta demanda de trabalho; baixo controle; pouco suporte social no ambiente de trabalho; desequilíbrio esforço recompensa; baixa justiça relacional e organizacional; mudanças organizacionais; insegurança no trabalho; trabalho temporário; horas de trabalho atípicas; *bullyng* e conflitos no ambiente de trabalho; e estresse. Portanto, com o objetivo de tentar abordar a maioria dos fatores principais elencados, para este projeto foram escolhidos os itens da versão média relacionados às dimensões de exigências laborais; influência no trabalho; relações sociais e liderança; justiça e respeito; e violência no ambiente de trabalho. Adicionou-se também os itens relativos à satisfação com o trabalho, com o intuito de utilização do instrumento para análise também dos fatores positivos (Anexo 2).

2. *Escala de Trabalho Decente (ETD)* – criada por Duffy et al. (2017), tem como objetivo avaliar o construto de TD através da perspectiva psicológica, composta por 15 itens

divididos em 5 subescalas correspondentes aos componentes deste constructo, sendo: a) segurança física e psicológica no trabalho; b) acesso à saúde; c) remuneração adequada; d) horas livres e de descanso; e e) identificação dos valores da organização com os pessoais familiares. É autoaplicável, com a pontuação do tipo likert, variando de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). Foi adaptada e validada para uso na população brasileira por Ribeiro et al. (2019), apresentando boa consistência interna de todas subescalas, com alfas de Cronbach: Condições Seguras de Trabalho (0,79), Acesso a Cuidados de Saúde (0,95), Remuneração Adequada (0,90), Tempo Livre e Descanso (0,82), Valores Complementares (0,96) e Escala Total (0,85). Com o intuito de realizar uma averiguação mais aprofundada de demais aspectos relacionados a constructo, optamos por incluir uma questão final aberta, para que o respondente descrevesse de forma livre sua concepção sobre trabalho decente, assim como foi realizado nos estudos de validação da ETD no Brasil e em outros países (Buyukgoze-Kavas & Autin, 2019; Di Fabio & Kenny, 2019; Dodd et al., 2019; Ferreira et al., 2019; Masdonati et al., 2019; Nam & Kim, 2019; Ribeiro et al., 2019; Vignoli et al., 2020). Para manter a equivalência comparativa, a questão acrescida neste estudo foi semelhante ao estudo brasileiro, como segue: “Trabalho decente é o emprego que atende aos padrões mínimos aceitáveis para uma boa vida. Dada esta definição, que componentes você sente que um trabalho precisa ter para ser considerado ‘decente’ ou ‘aceitável’?” (Anexo 3).

3. *Work and Meaning Inventory (WAMI)* – desenvolvida por Steger et al. (2012), com o objetivo avaliar as dimensões psicológicas do sentido do trabalho elaboradas pelos autores (Steger et al., 2010), e demonstrar sua inter-relação com aspectos do trabalho e bem-estar emocional. É composta por 10 itens, divididos em 3 dimensões referentes ao conceito elaborado, sendo a) sentido psicológico do trabalho; b) sentido através do trabalho; e c) motivação para o bem maior. As respostas são autoaplicáveis, seguindo o padrão likert, variando de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). Para uso no Brasil, foi adaptada

e validada neste ano por Zanotelli et al. (2022), com indicadores satisfatórios de precisão na estrutura interna unidimensional ($\alpha = 0,93$; $\omega = 0,94$ e confiabilidade composta = 0,94) (Anexo 4).

4. *Self Report Questionnaire (SRQ-20)* – instrumento criado pela OMS para detecção de TMC em países em desenvolvimento, utilizado em vários estudos, validado para uso na população brasileira por Santosi et al. (2009), apresentando consistência interna geral e padronizada de 0,80. Composto por 20 itens dicotômicos (sim/não) de autoaplicação, avalia a presença de sintomas de sofrimento mental, funcionando como instrumento de rastreio para sintomas de sofrimento mental (Anexo 5).

Aspectos éticos

Por tratar-se de um estudo empírico e envolver seres humanos o projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP) da Pontifícia Universidade Católica de Campinas, observando-se rigorosamente as diretrizes das resoluções CNS 466/12 e CNS 510-16, bem como da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) nº 13.709/2018, que regulamenta o tratamento de dados pessoais e sensíveis de participantes de pesquisa. Vale destacar que foram tomados todos os cuidados para a garantia de sigilo sobre pessoas, instituições, marcas, processos ou quaisquer informações que possam identificar os participantes ou seus contextos de trabalho.

A pesquisa de campo só teve início após a aprovação do projeto por meio da banca de qualificação, obtenção do respectivo Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE nº 67115523.1.0000.5481). Como os participantes foram convidados por meio de divulgação via redes sociais, a coleta de dados não envolveu organizações ou instituições e, por essa razão, prescindiu-se de autorizações específicas desta natureza.

Antes de iniciarem os questionários, foi apresentado aos participantes o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo 6). Neste documento o participante foi informado sobre o motivo e conteúdo da pesquisa, bem como do sigilo das respostas e o fornecimento do contato da pesquisadora para quaisquer dúvidas que pudessem surgir.

Análises dos dados

Inicialmente foram realizadas estatísticas descritivas a fim de caracterizar a amostra e descrever as variáveis. Em seguida, foram realizadas análises fatoriais confirmatórias com estimador Weighted Least Square Mean and Variance adjusted (WLSMV) para verificar os índices de ajuste dos instrumentos COPSOQ, ETD, WAMI e SRQ-20. A consistência interna das variáveis foi analisada por meio do coeficiente Ômega de McDonalds.

Foram realizadas correlações de Pearson entre as variáveis de fatores de risco psicossocial (facetas exigências, influência, relações, justiça e respeito, satisfação e violência da COPSOQ), trabalho decente (ETD), significado do trabalho (WAMI) e sofrimento mental (SRQ-20). As magnitudes das correlações foram interpretadas seguindo Cohen (1992) que estipula que correlações entre 0,10 e 0,29 são fracas, entre 0,30 e 0,49 são moderadas e igual ou acima de 0,50 são fortes (Cohen, 1992).

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

Na análise textual adicional foi utilizado o software IRAMUTEQ (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*), que permite diferentes análises estatísticas textuais. Estas análises são produzidas a partir de um conteúdo verbal elaborado, como entrevistas, textos, documentos, entre outros. Se faz principalmente importante nos campos de estudo do pensamento humano, principalmente como ferramenta adicional nas análises interpretativas e multivariadas (Camargo & Justo, 2013). Por esta utilidade, tem sido usado frequentemente em diversos estudos, tanto no campo da psicologia (Celestino & Bucher-Maluschke, 2018; Galeno et al., 2018), como em outras áreas do conhecimento (Da Silva Tinti et al., 2021; Do Carmo et al., 2021). A análise de nuvem de palavras é uma forma mais simplificada de análise textual, que agrupa e organiza graficamente as palavras conforme sua frequência de aparecimento, possibilitando uma leitura simples e complementar do conteúdo abordado (Camargo & Justo, 2013).

Resultados e discussão

Resultados

Ao total foram obtidas 335 respostas, das quais 5 foram excluídas por não preencherem os critérios necessários (2 participantes não aceitaram participar da pesquisa; 2 participantes forneceram informações consideradas inadequadas a algum item; e 1 participante declarou-se como aposentado).

Portanto, a amostra consistiu-se em 330 adultos trabalhadores. Do total, a maioria era do sexo feminino ($n = 232$; 70,30%) e a idade variou de 19 a 66 anos ($M = 41,12$; $DP = 10,64$). A maioria da amostra era casada ou em união estável ($n = 184$; 55,76%), tinha filhos ($n = 192$; 58,18%) e pós-graduação ($n = 189$; 57,27%). O tempo de trabalho na empresa atual variou de menos de um ano a 42 anos ($M = 9,73$; $DP = 9,48$) e o tempo de trabalho no cargo atual variou

de menos de um ano a 40 anos ($M = 9,08$; $DP = 8,33$). O salário-mínimo vigente na época da coleta era de R\$ 1.320,00. Os valores referidos de salários variaram de menos de um salário-mínimo à mais de 10 salários-mínimos (R\$ 13.200,00), com maioria na faixa de 1 a 5 salários-mínimos ($n = 153$; 46,36%). O tempo de trabalho diário variou de menos de uma hora até mais de 13 horas com maioria na faixa de 6 a 8 horas diárias ($n = 147$; 44,55%). Ao todo, 151 (45,76%) participantes relataram terem feito tratamento psiquiátrico, dos quais 55 estavam em tratamento à época da pesquisa (16,67%). Em função da grande diversidade de funções referidas pelos respondentes, optou-se pela categorização conforme o tipo de serviço executado, dividindo-se nas seguintes categorias: a) prestadores de serviços (funções executadas conforme atuações específicas - nas áreas da saúde, educação, tecnologia, judiciário, setor público, comercial, empresarial e de serviços gerais), sendo composta pela maioria da amostra (254 respondentes, 76,97%); b) cargos de gestão (funções de gestão em diferentes áreas), sendo composta por 38 respostas (11,52%); cargos de coordenação (funções de coordenação em diferentes áreas), sendo composta por 21 respostas (6,36%); e c) cargos de diretoria (funções de diretoria em diferentes áreas), composta por 12 respostas (3,64%). Cinco respostas (1,51%) não puderam ser computadas nas categorias descritas em função de respostas inadequadas, sendo 2 respostas em branco, 1 resposta “nada” e 1 resposta “cobaia”. As principais características da amostra estão resumidas na Tabela 2.

Tabela 2

Características sociodemográficas e ocupacionais da amostra. n=330

Variáveis	n (%)
Faixa etária (anos)	
19 a 30	61 (18,48)
31 a 40	92 (27,88)
41 a 50	113 (34,24)
51 a 66	64 (19,39)
Sexo	
Masculino	97 (29,39)
Feminino	232 (70,30)
Não binário	1 (0,30)
Estado Civil	
Solteiro(a)	99 (30,00)
Casado(a)/ União estável	185 (56,06)
Separado(a)/Divorciado(a)	43 (13,03)
Viúvo(a)	3 (0,91)
Filhos	
Sim	192 (58,18)
Não	138 (41,82)
Escolaridade	
Fundamental	1 (0,30)
Ensino Médio	39 (11,82)
Superior	101 (30,61)
Pós-graduação	189 (57,27)
Categoria Profissional	
Prestadores de serviço	254 (76,97)
Gestão	38 (11,52)
Coordenação	21 (6,36)
Direção	12 (3,64)
Não identificável	05 (1,51)
Faixa salarial	
Até 1 salário-mínimo	11 (3,33)
Mais de 1 até 5 salários-mínimos	153 (46,36)
Mais de 5 até 10 salários-mínimos	104 (31,52)
Mais de 10 salários-mínimos	62 (18,79)

Foram realizadas análises fatoriais confirmatórias para verificar os indicadores de ajuste dos instrumentos COPSQ, ETD, WAMI e SRQ-20. Para o instrumento COPSQ foi necessário remover dois itens do fator Violência dado a ocorrência de cargas acima de 1, e após isso os índices de ajuste do modelo final foram ligeiramente abaixo do aceitável (CFI = 0,832; TLI = 0,818; RMSEA = 0,108). Para testar esses modelos foram utilizados os escores calculados do COPSQ para representar os fatores de risco psicossocial, uma vez que os índices de ajuste da AFC para este modelo foram abaixo do aceitável. As demais variáveis (sofrimento mental, trabalho decente e significado no trabalho) foram calculadas por meio de variáveis latentes utilizando o estimador WLSMV. Todos os resultados foram analisados utilizando o software R. Para o instrumento ETD, a maioria dos índices de ajustes foi aceitável (CFI = 0,938; TLI = 0,928; RMSEA = 0,298). Para o instrumento WAMI, os índices de ajuste também foram aceitáveis (CFI = 0,963; TLI = 0,953; RMSEA = 0,233). Por fim, para o instrumento SRQ-20, os valores de índice de ajuste foram aceitáveis (CFI = 0,968; TLI = 0,964; RMSEA = 0,064).

Em seguida, foram realizadas correlações de Pearson entre as variáveis de fatores de risco psicossocial (facetas exigências, influência, relações sociais, justiça e respeito, satisfação e violência da COPSQ), trabalho decente (ETD), significado do trabalho (WAMI) e sofrimento mental (SRQ-20). Optou-se por avaliar separadamente também as dimensões contidas na ETD, com a finalidade de observar possíveis correlações específicas existentes. Em função do tamanho da amostra, considerou-se a distribuição como normal. Os valores estão apresentados na Tabela 3.

Tabela 3*Correlações entre fatores de risco psicossocial, trabalho decente, significado do trabalho e sofrimento mental*

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

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

Nota-se, na Tabela 3, que todas as subescalas da COPSOQ apresentaram associações significativas com o sofrimento mental, variando de moderada a forte. Como era de se esperar, as subescalas cujos itens referiam-se a aspectos positivos do trabalho, como as subescalas de influência, relações, justiça e satisfação, apresentaram correlações negativas para o sofrimento mental; enquanto para as subescalas de exigência e violência, as correlações foram positivas com magnitudes moderada e fraca, respectivamente.

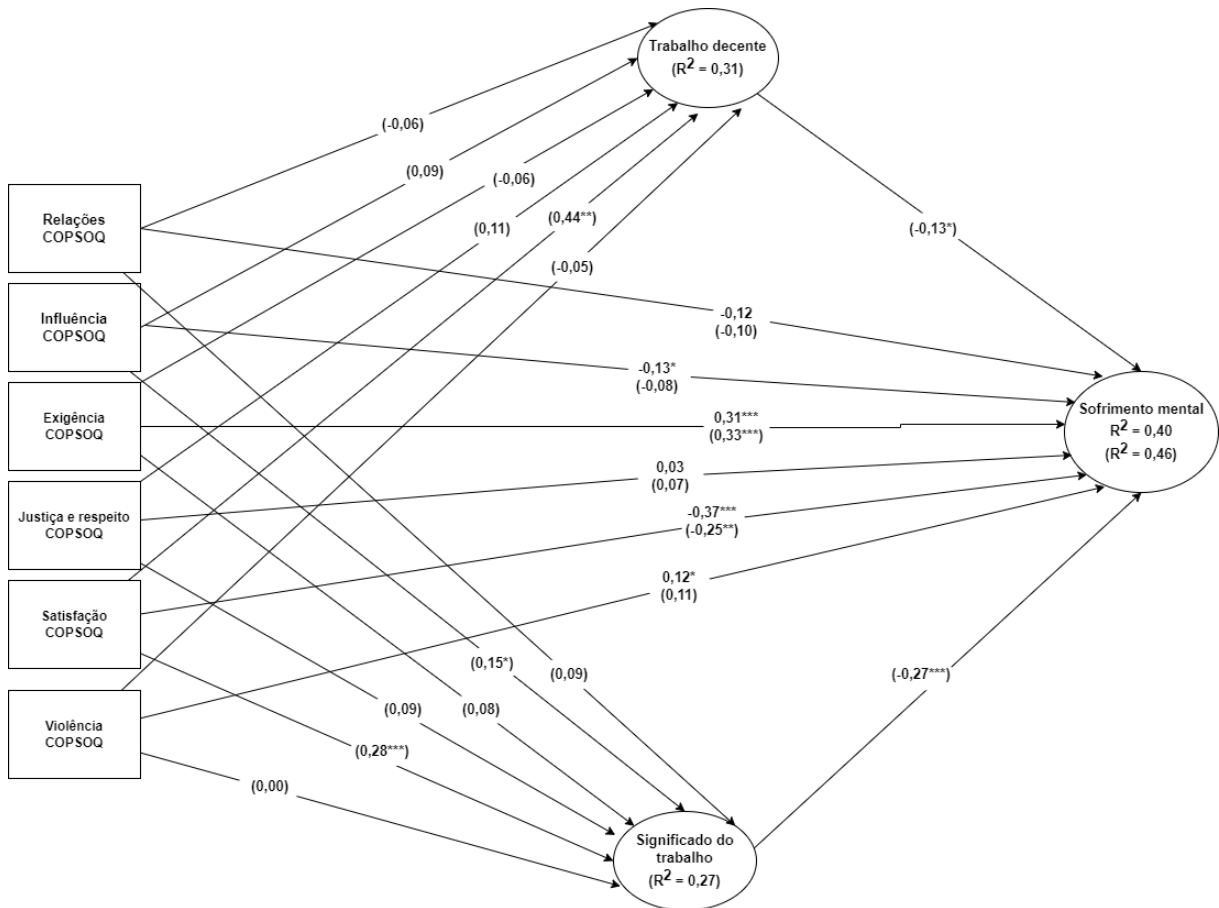
Com relação ao TD, os itens relativos aos FRPS também foram significativamente correlacionados, de forma negativa com fraca magnitude em relação às subescalas de exigências e violência; porém de forma positiva e magnitude moderada com a subescala de influência e magnitudes fortes com as subescalas de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

Com relação ao ST, os itens relativos aos FRPS foram correlacionados de forma significativa positiva e de moderada magnitude, com exceção das subescalas de exigências e violência, que não foram significativas.

A seguir, na Figura 4, é apresentado o modelo mediador do trabalho decente e significado no trabalho na relação preditiva de fatores de risco psicossociais sobre sofrimento mental.

Figura 4

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



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

Nota-se, na Figura 4, que no passo 1 as subescalas de influência, exigências e violência dos FRPS foram preditoras positivas significativas do sofrimento mental, enquanto a subescala de satisfação foi preditora negativa significativa. Esses resultados explicaram 40% do efeito para o sofrimento mental.

No passo 2, quando são inseridas as variáveis trabalho decente e significado do trabalho como mediadoras nessa relação, é observado um aumento de 6% da variância explicada de sofrimento mental (46%). Também foi possível notar que a subescala de satisfação foi preditora significativa de TD, explicando 31% de sua variância; enquanto as subescalas de influência e satisfação foram predictoras significativas de ST, explicando 27% da sua variância.

Além disso, o TD demonstrou explicar significativamente e negativamente o sofrimento mental. O mesmo foi observado na relação entre ST e sofrimento mental. É possível notar que a predição (i.e., beta) da maioria dos fatores de risco psicossociais sobre o sofrimento mental diminuiu com a inclusão do TD e ST no modelo.

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

Na avaliação adicional através do item com resposta aberta, pode-se elaborar uma análise textual na forma de nuvem de palavras a partir das definições fornecidas pelos respondentes, que está representada na Figura 5.

Na análise textual produzida pela técnica de nuvem de palavras, pode-se observar que as palavras que apareceram com maior frequência foram “ambiente” (77 ocorrências), “remuneração” (63 ocorrências), “respeito” (60 ocorrências), “bom” (51 ocorrências), “reconhecimento” (41 ocorrências), “adequado” (40 ocorrências) e “justo” (37 ocorrências).

Discussão

Fatores de Risco Psicossocial e sofrimento mental

Como já foi vastamente demonstrado pela literatura, os FRPS exercem forte influência para o desenvolvimento do sofrimento mental (Campos et al., 2020; de Araújo et al., 2016; Gomes et al., 2016; Jacinto & Tolfo, 2017; Milner et al., 2013; Silva-Junior & Fischer, 2015). Em nossos resultados, observamos que a maior percepção relacionada aos fatores de exigências laborais e violência estiveram positivamente relacionados ao sofrimento mental; enquanto aos fatores de satisfação e influência estiveram negativamente associados ao sofrimento mental.

Em referência às exigências laborais, o papel das altas demandas de trabalho como fator causador de sofrimento mental secundário ao estresse foi demonstrado em diversos estudos longitudinais que avaliaram os efeitos deste fator de risco, principalmente quando discutidas em relação ao modelo *Job Demand-Resources* (JDR), aliando-se ao baixo controle e pouco suporte social (Harvey et al., 2017; Van Der Molen et al., 2020).

Uma das primeiras referências teóricas sobre as consequências danosas que as altas demandas laborais podem causar, principalmente se associadas ao baixo controle ou, baixa autonomia, Karasek (1979) em seu modelo de Demanda-Controle, reforça a hipótese de que o estresse emocional provém de uma configuração laboral em que o trabalhador é submetido a uma função que exige muito, porém não permite poder de decisão suficiente (Karasek, 1979).

Posteriormente, o modelo de Karasek (1979) serviu como uma das bases para a evolução de uma proposta mais elaborada, o Modelo Demanda-Recursos (Bakker et al., 2023). Assim, amplia-se o conceito de demandas laborais ao incluírem aspectos físicos, cognitivos e/ou emocionais que possam causar algum custo fisiológico e/ou psicológico, ao mesmo tempo que também ampliam o fator regulador dessas demandas, incluindo aspectos físicos, sociais, psicológicos e organizacionais que produzem motivação e engajamento no trabalho.

Considerando as diferentes formas de demandas laborais, estudos que as investigaram de forma separada, observaram que os diferentes níveis estiveram em sua maioria associadas com exaustão e *Burnout* (Scanlan & Still, 2019). Sobre desfechos de maior gravidade, como o suicídio, também há na literatura evidências da relação de altas demandas psicológicas com este quadro, principalmente no sexo masculino (Milner et al., 2017). A partir da perspectiva pessoal, determinados traços de personalidade podem influenciar na percepção de aspectos laborais ao identificá-los como demandas em diversos níveis, e assim apresentar maior sofrimento emocional (Borst & Knies, 2021).

Além disso, fatores “extras” às demandas usualmente enfrentadas, como foi o que ocorreu recentemente devido à pandemia de Covid-19, aumentaram as exigências laborais em profissionais da saúde que trabalharam na “linha de frente”, tanto com relação às exigências emocionais, ao desencadearem medo de contaminação de si próprio e de familiares, e do grande risco de morte da doença; como também de aumento de carga de trabalho, gerando sintomas de angústia, ansiedade e depressão (Messias et al., 2022).

Outro FRPS associado ao sofrimento mental foi o relativo à violência no ambiente de trabalho. Este fator também já sabidamente conhecido, relaciona-se principalmente com aspectos interpessoais, tanto verticais quanto horizontais, no ambiente laboral. Diversas formas de violência podem ser descritas no ambiente de trabalho, como o assédio moral, também conhecido como *mobbing*, que pode ocorrer nas mais variadas profissões (Da Silva et al., 2020;

Stephan et al., 2018). O assédio sexual também é uma das formas de violência infelizmente vivenciadas com certa frequência no contexto laboral (Farencena et al., 2021).

Em relação a aspectos específicos, observa-se que determinados locais de trabalho, como escola e hospitais, estão entre os mais descritos na literatura relacionados à violência laboral, particularmente no caso de violência realizada por alunos (Machado & Limongi, 2019) e usuários do serviço (Pérez et al., 2020). Também com relação ao gênero, em que as mulheres são as principais vítimas de diferentes tipos de violência no ambiente de trabalho (Farencena et al., 2021; Machado & Limongi, 2019; Rodríguez Pérez et al., 2022).

Os desfechos negativos da violência sofrida no ambiente laboral para a saúde mental do trabalhador aparecem em diversos trabalhos, com diferentes enfoques, mas com convergência na demonstração do aparecimento de quadros como estresse, *burnout*, e sintomas depressivos (Acosta-Fernández et al., 2017; Ahumada et al., 2021; Da Silva et al., 2020; Palma-Contreras & Ansoleaga, 2020; A. Palma et al., 2022).

Já com efeito positivo para a saúde mental, atuando de forma a reduzir o sofrimento mental, um dos fatores observado em nossos resultados foi o de influência. Os itens da COPSOQ que avaliam esse fator investigam se o trabalhador possui alguma influência nas decisões relativas à função que realiza. Nesse sentido, podemos entender que a influência pode ser considerada como a autonomia no exercício da função. Este fator já bem conhecido no estudo dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, é sabidamente relacionado ao sofrimento mental quando da sua ausência ou precariedade (Coledam et al., 2022; Moreira Cardoso, 2015; Rodrigues et al., 2021; Soares & Schindwein, 2021).

A percepção de liberdade no controle das atividades laborais, seja em relação às tarefas, horários e ritmo de trabalho aumenta a percepção de satisfação no trabalho e bem estar emocional (Wheatley, 2017). Uma boa demonstração do efeito benéfico da autonomia pode ser

visto durante a pandemia de Covid-19, em que os trabalhadores que tiveram que mudar suas formas de trabalho para o *home office*, relataram que poder ter autonomia para gerenciar como e quando realizarem suas tarefas de trabalho lhes permitiu gerenciar suas horas de descanso e consequentemente serem mais produtivos e, também ajudou a minimizar a solidão, ao conseguirem conciliar mais tempo com a família (Wang et al., 2020).

E, por último, e com maior efeito preditivo negativo, o fator de satisfação no trabalho demonstrou ter atuação importante na redução do sofrimento mental. Tal resultado não carece de muitas evidências científicas para sua justificativa, uma vez que essa relação parece ser a mais óbvia. No entanto, é válido destacar que a percepção de satisfação no trabalho pode estar relacionada a diferentes aspectos, conforme percepções individuais.

Os estudos atuais investigam de diversas maneiras a relação entre a satisfação no trabalho e o bem-estar emocional, demonstrando ser um aspecto fortemente comprovado como ponto crucial para a saúde mental, em função de diversas implicações negativas de sofrimento quando da experiência de insatisfação laboral (Assunção & Pimenta, 2020; Campos et al., 2020; de Sousa et al., 2021; Marques-Duarte & da Pureza, 2019; Sousa et al., 2021).

Por outro lado, a percepção de satisfação com o trabalho esteve diretamente associada a menores sintomas de depressão e estresse e, a atuação moderadora da satisfação no trabalho aumentou o efeito positivo de significado do trabalho para sintomas de ansiedade e estresse (Allan et al., 2018). Assim como também contribuiu para a percepção de bem-estar e felicidade e melhora da autoestima (Satuf et al., 2018; Weziak-Bialowolska et al., 2020).

Profissionais da saúde são particularmente estudados na investigação sobre esta relação (Ge et al., 2021; Liu et al., 2017; Marques-Duarte & da Pureza, 2019). Este fato provavelmente se deve ao conhecimento de que profissionais desse setor são um dos mais afetados

emocionalmente por estressores (Elshaer et al., 2018; Khamisa et al., 2013; Schneider & Weigl, 2018).

O Significado do Trabalho na relação dos Fatores de Risco Psicossociais com o sofrimento mental

Os diversos efeitos positivos do ST para a saúde mental do trabalhador já foram vastamente demonstrados na literatura. A vivência de um trabalho com significado foi relacionada com percepção de maior satisfação na vida, na saúde geral e na redução do afeto negativo (Allan, Batz-Barbarich, et al., 2019); na geração de felicidade e satisfação pessoal (Fourie & Deacon, 2015); redução do estresse (Allan et al., 2016; Glazer et al., 2014) e do *Burnout* (Allan, Owens, et al., 2019), e aumento da resiliência em situações adversas de trabalho (da Costa et al., 2020).

Neste estudo, a influência foi um dos FRPS preditivos de ST. Como considerado previamente, discutiremos a influência no sentido de autonomia no trabalho. A relação entre a autonomia e o ST foi descrita no estudo de Kim e Allan (2020) ao observarem que as condições de um subemprego, caracterizado por remuneração e/ou tempo de trabalho inferiores aos adequados, prediziam menor percepção de significado no trabalho, e que este efeito aumentava de forma substancial quando mediado pela variável relativa à autonomia. Nesse sentido, os autores discutem que, em condições de subemprego, a falta de autonomia é um importante fator negativo para a percepção de significado no trabalho (Kim & Allan, 2020).

Por outro lado, constatou-se que possuir autonomia na função laboral está relacionada a maior capacidade de desenvolver recursos pessoais (*Job Crafting*) para lidar com as demandas de trabalho e, além disso, quando há a percepção positiva de mudanças organizacionais, essa relação pode ser intensificada subjetivamente. O mesmo processo ocorre em relação à concepção de ST, o que nos permite concluir que, se ambos os aspectos – autonomia e ST –

estiverem presentes, podem agir de forma complementar na estimulação dos comportamentos de *Job Crafting*, o que, por sua vez, é fator de proteção para o estresse e o sofrimento mental (Nie et al., 2023).

De outra forma, a autonomia também pode estar relacionada à real percepção de ST, como foi observado por Autin e Allan (2020), ao compararem esta percepção entre diferentes classes sociais. Os autores observaram que a classe mais privilegiada economicamente e que apresentava maiores índices de *Self Determination* – um constructo que aborda características como autonomia, competência e pertencimento – eram as que experimentavam maior percepção de ST (Autin & Allan, 2020).

Outro fator preditivo de ST foi o referente à satisfação, que apresentou efeito ainda maior que a autonomia, demonstrando o maior grau de importância deste fator para a percepção de um trabalho com significado. Pudemos observar resultado semelhante no estudo 1 desta Tese, ao discutirmos os aspectos relativos ao ST conforme as definições do grupo *Meaning of Working* (MOW) (Akin & Loehr, 1988), observados nos estudos qualitativos que abordaram este constructo. Observamos que o sentimento de satisfação estava contido tanto no aspecto da centralidade do trabalho, em que o trabalho assumia posição central na vida do indivíduo por possibilitar a realização de uma atividade pela qual preenchiam vocações pessoais ou estimulassem capacidades; como também pelo aspecto de valorização do trabalho, referente aos retornos obtidos pelo exercício da função, que proporcionavam recompensas concretas, como retorno financeiro, e subjetivas, como ajuda ao próximo ou o preenchimento de necessidades pessoais.

No Brasil, um estudo realizado em larga escala demonstrou como os aspectos valorativos do trabalho refletiam a percepção de ST (Satuf & Neves, 2021), ao observarem que fatores demográficos de gênero e idade, natureza da ocupação e nível socioeconômico foram preditivos deste constructo. Os autores discorreram sobre o fato de que fatores sociais e

econômicos podem influenciar nas necessidades subjetivas individuais e, conseqüentemente, nos valores atribuídos ao trabalho.

Neste sentido, a satisfação no exercício de uma função pode corresponder ao significado que o trabalho possui se considerado apenas o contexto laboral, mas, em um contexto mais amplo, pode também representar o preenchimento das necessidades humanas por meio do trabalho, propiciando a experiência da integralidade entre o trabalho e a vida, ou seja, o trabalho como afirmação da vida (Rothausen & Henderson, 2019).

O Trabalho Decente na relação dos Fatores de Risco Psicossociais com o sofrimento mental

Em nossos resultados, pudemos observar que o TD foi negativamente preditivo para o sofrimento mental. No entanto, observou-se que a única variável significativamente associada ao TD foi a subescala relacionada à satisfação da COPSOQ. Em função destes resultados, podemos elencar considerações importantes a respeito da forma como este constructo atua na saúde mental do trabalhador e levantar alguns pontos para discussão desta atuação.

Como primeiro ponto, ao observarmos neste trabalho o efeito preditivo negativo do TD para o sofrimento mental, destacamos que apesar do embasamento deste instrumento se relacione com Teoria da Psicologia do Trabalho, a qual visa sobretudo avaliar o conceito de TD particularmente em populações carentes, marginalizadas ou privadas de direitos de escolha (Duffy et al., 2016), podemos considerar que o conceito de TD não se aplica somente a essa população, uma vez que a grande maioria dos participantes possuía nível de escolaridade superior ou acima (N = 290; 87,88%). Por este resultado, podemos deduzir que, o conceito de TD aborda aspectos relevantes para trabalhadores em diferentes níveis socioeducacionais, contribuindo como fator protetor para a saúde mental. Blustein et al. (2022) descrevem que o

conceito de TD, a partir da experiência da Teoria da Psicologia do Trabalho, refere-se à contemplação das necessidades consideradas básicas em um trabalho, para todos os trabalhadores adultos (Blustein et al., 2023).

Nesse sentido, pode-se considerar que, pessoas com nível superior têm mais condições de escolherem suas profissões e ambientes de trabalho, reforçando o fato de que o conteúdo intrínseco e subjetivo do trabalho se manifesta, nesse caso, de forma mais relevante para a percepção de um trabalho decente. Duffy et al. (2015) descrevem tal relação ao avaliarem a percepção de satisfação no trabalho relacionada à condição de escolha de trabalho, pontuando que, aqueles que podem escolher seus empregos, o fazem de acordo com suas habilidades e interesses e que com isso percebem mais sentido, estão mais satisfeitos e felizes com o que fazem (Duffy et al., 2015).

Em segundo lugar, ao compararmos este resultado com estudos anteriores que avaliaram o efeito do TD na saúde mental, encontramos divergência com os resultados encontrados no trabalho de Duffy et al. (2019), no qual o TD não esteve significativamente associado à saúde mental (Duffy et al., 2019). Neste caso, a diferença de resultados dá-se provavelmente em relação à diferença de averiguação da saúde mental utilizada. No estudo de Duffy et al. (2019) foi realizada por uma questão da escala *Health-Related Quality of Life* (HRQOL- 4) em associação com *Satisfaction with Life Scale* (SWLS). Apesar de os autores justificarem o uso de ambas as formas, podem não ser tão fidedignas para a avaliação do sofrimento mental quanto a SRQ-20, utilizada em nosso estudo.

Ainda com relação ao estudo de Duffy et al. (2019), o outro resultado encontrado no efeito do TD para a saúde mental, desta vez positivo, foi pela atuação indireta por meio da mediação do conceito de necessidades básicas do trabalho, que aborda 3 dimensões: necessidades de autodeterminação; necessidades de contribuição social e necessidades de sobrevivência (Duffy et al., 2019). Nessa avaliação, os autores exploraram possíveis

características que parecem ser necessárias para que o TD atue de forma a promover efeito positivo na saúde mental, uma vez que seu efeito direto não foi significativo. Já em nosso estudo, observamos que o TD exerceu efeito positivo significativo direto para a redução do sofrimento mental, o que também pode ser explicado pelas diferenças nos instrumentos de avaliação utilizados.

Como segundo ponto, considerando os itens referentes à subescala de satisfação no trabalho, que abordam a satisfação do trabalhador com relação a: 1) perspectivas de trabalho; 2) condições físicas do local de trabalho; 3) forma como as capacidades são utilizadas e 4) ao trabalho de uma forma geral, ao serem preditivos do construto de TD em nosso estudo, sugerem que esses aspectos podem ser entendidos como fatores considerados pelos trabalhadores para a percepção de um TD. Há evidências semelhantes na literatura sobre a relação entre diferentes dimensões relativas ao ambiente de trabalho e o TD, como foi demonstrada no estudo de Sonmez et al. (2023), ressaltando que a satisfação devida às condições laborais promovem a percepção de um TD (Sönmez et al., 2023).

Na análise textual das descrições feitas, pode-se inferir que as descrições mais frequentemente utilizadas demonstraram que tanto por meio de aspectos objetivos como remuneração, estrutura física e carga horária, como por aspectos subjetivos, como reconhecimento, justiça, dignidade, entre outros, o ambiente laboral parece ter forte relação com o que se considera um trabalho decente para os entrevistados. Para tentar destrinchar ainda mais a objetividade/subjetividade dos fatores pontados, optamos por elencar os 10 substantivos e adjetivos mais frequentemente relatados. Essa opção, apesar de parecer simplificada, nos pareceu mais coerente do que realizar uma categorização dos termos, visto que, alguns substantivos e adjetivos utilizados poderiam referir-se a diferentes aspectos. A Tabela 4 demonstra os termos discriminados, enumerados conforme a ordem de maior para menor frequência de ocorrências.

A partir desta tabela, pudemos notar que fatores psíquicos do ambiente de trabalho foram os mais frequentemente relatados. Aspectos objetivos como “remuneração”, “salário”, “saúde”, “físico” e “horário” também foram elencados com alta frequência. Tais achados demonstram que o construto de TD, considerando a amostra deste trabalho, é associado sobretudo a fatores subjetivos, além dos objetivos, no caso especialmente o aspecto salarial, estando condizente com os resultados da amostra brasileira avaliada no estudo de Ribeiro et al. (2019), que pontuam a relevância destes aspectos no conceito de TD para a população brasileira (Ribeiro et al., 2019).

Tabela 4

Tabela das palavras mais frequentes, divididas entre substantivos e adjetivos, conforme análise textual produzida pelo software IRAMUTEQ

Categorização	Palavras	Frequência (n° de ocorrências)
Substantivos	Ambiente	77
	Remuneração	63
	Respeito	60
	Reconhecimento	41
	Condição	30
	Vida	27
	Horário	24
	Salário	23
	Qualidade	22
Saúde	19	
Adjetivos	Bom	51
	Adequado	40
	Justo	37
	Físico	25
	Saudável	21
	Compatível	20
	Seguro	16
	Emocional	16
	Humano	11
Digno	11	

Nota: produzido pela autora.

Estes achados podem traduzir, de certa forma, a relação que o trabalhador faz com o conceito de TD, ao considerar os aspectos psicossociais laborais como fatores imprescindíveis para a percepção deste conceito. Ao utilizarmos a análise textual como complementação das análises quantitativas, podemos deduzir que a predição significativa encontrada entre os itens da subescala de satisfação da COPSOQ e o TD pode advir das características positivas relacionadas ao ambiente de trabalho como um todo, e que tanto fatores relativos a um ambiente laboral que ofereça condições físicas adequadas, quanto aspectos objetivos como remuneração, associados a elementos subjetivos contribuem para essa percepção.

Estudos de validação da ETD realizados em diferentes países puderam oferecer uma boa noção de quais aspectos foram elencados nas percepções de TD em diferentes populações. No Brasil, Ribeiro et al. (2019) evidenciaram que remuneração e, principalmente, questões psicossociais como reconhecimento, valorização, respeito, justiça e condições de ambiente de trabalho foram as mais elencadas ao TD (Ribeiro et al., 2019).

Na França, fatores como compensação financeira suficiente, horas de trabalho, respeito e segurança no trabalho foram os aspectos mais relacionados ao TD (Vignoli et al., 2020). Já no Reino Unido, renda, tempo livre, segurança laboral, valores e controle da vida laboral estiveram mais relacionados ao TD (Dodd et al., 2019).

Em Portugal, renda, valores organizacionais, segurança laboral, desenvolvimento e horas de descanso foram mais descritos em relação ao TD (Ferreira et al., 2019). Na Itália, remuneração, relacionamentos, segurança, organização e significado do trabalho foram os aspectos mais pontuados como associados ao TD (Di Fabio & Kenny, 2019). No estudo realizado na Coreia do Sul, compensação adequada, horas de descanso e segurança laboral estiveram entre os aspectos mais relacionados ao TD pelos trabalhadores (Nam & Kim, 2019).

Pode-se observar, portanto, que os fatores que cada população elenca como prioritários na caracterização de um trabalho decente são representados, de uma forma geral, com homogeneidade, demonstrando que características físicas e psicossociais estão associadas à percepção deste construto, variando em graus de importância provavelmente em virtude da cultura do país, impactando nas prioridades dos trabalhadores. Trazendo essa análise para o contexto deste estudo, pudemos constatar que o constructo de TD contribui para a mitigação do sofrimento mental em função da percepção de satisfação de necessidades relativas ao trabalho e, considerando os achados das nossas análises, podemos inferir que o investimento nos fatores relativos às dimensões do TD podem ser uma contribuição significativa para o fortalecimento dos fatores psicossociais positivos no ambiente de trabalho.

Com isso, podemos deduzir que investimentos através das características associadas ao TD merecem ser considerados de forma significativa, como demonstrado pelo trabalho de Assunção e Pimenta (2020), que indicam o direcionamento destes investimentos através de recursos organizacionais, como alto apoio social, condições satisfatórias e ótimas de trabalho, como forma de contribuição para a satisfação no trabalho, e servindo como protetores à saúde mental de forma indireta (Assunção & Pimenta, 2020). De outra forma, o investimento nas relações sociais verticais, promovendo maior segurança psicológica, pode ser fator adicional ao TD no desenvolvimento de um comprometimento afetivo com o trabalho (Huang et al., 2022), o que, por sua vez, pode minimizar os efeitos negativos para a saúde mental do trabalhador.

O efeito conjunto do Significado do Trabalho e do Trabalho Decente como mediadores do sofrimento mental

A hipótese relativa ao efeito mediador de ambos os construtos de TD e ST, foi parcialmente confirmada pelos resultados obtidos, sendo responsável pelo aumento de 6% da

variância em relação aos FRPS. Tais resultados demonstram um efeito mediador parcial de ambos para o risco de sofrimento mental. Portanto, podemos interpretar nosso resultado como uma possível identificação da forma como a ação de dois constructos que abordam diferentes dimensões, podem complementar-se para a produção de um efeito protetor para a saúde mental do trabalhador. Se, por um lado o TD se relaciona a esse efeito por meio de condições de trabalho adequadas que gerem satisfação no trabalhador, por outro lado, a percepção adicional de um trabalho com significado conjuntamente, pode minimizar os efeitos negativos dos FRPS e reduzir o risco de sofrimento mental.

Como observado, os constructos de ST e de TD parecem não ter exercido efeito mediador em relação ao efeito direto das exigências sobre o sofrimento mental. Tal observação faz sentido se, ao considerarmos que as exigências laborais são FRPS que não são contempladas pelos constructos de TD e de ST e, isto é, mesmo que haja a percepção de ambos pelo trabalhador, a quantidade e o impacto das diferentes formas de demandas laborais não são amenizadas pelos efeitos destes constructos.

O que se pode deduzir, no entanto, é que a presença destas variáveis, mais especificamente o ST, possam atuar no fortalecimento de mecanismos de resiliência e com isso contribuir para a redução do estresse (Allan, Owens & Douglass, 2019) ou fortalecendo os recursos individuais, como o *Job Crafting* (Letona-Ibañez et al., 2021).

Já o efeito mediador parcial de ambos os constructos pode ser observado pela redução dos efeitos dos fatores referentes à violência e à influência, que deixaram de ser significativos. Além disso, houve redução do efeito do fator referente à satisfação, mesmo este permanecendo significativo.

A ação mediadora no fator violência provavelmente teve maior atuação do TD. Apesar de não ter sido significativamente preditiva deste constructo, uma provável causa disto foi a necessidade de remoção de dois itens deste fator para o ajuste do modelo, conforme descrito na

análise dos resultados. De qualquer forma, podemos inferir que a percepção de segurança no trabalho está diretamente ligada à sensação de um trabalho decente, assim como pudemos observar na análise textual, bem como observamos nos estudos de validação da escala de TD em diferentes países, em que a segurança foi aspecto também descrito pelos participantes destes estudos (Buyukgoze-Kavas & Autin, 2019; Di Fabio & Kenny, 2019; Nam & Kim, 2019; Ribeiro et al., 2019; Vignoli et al., 2020).

Com relação à ação mediadora no fator de influência, como já descrevemos antes, considerada como autonomia, este resultado nos pareceu interessante, uma vez que seu efeito para a saúde mental foi reduzido, principalmente pelo efeito do ST. Ao analisarmos a literatura existente, encontramos no estudo de Lips-Wiersma et al. (2023) importantes resultados a respeito. Os autores discorrem sobre duas dimensões do ST, uma com aspectos objetivos (segurança laboral e autonomia) e a outra com aspectos subjetivos (integridade consigo mesmo, expressão do total potencial, união com outros, serviço aos outros e balanceamento de tensões), e as relações de ambas com desfechos emocionais, como estresse laboral e afetos positivos e negativos. Observaram que ambas as dimensões produzem efeitos positivos sobre os aspectos emocionais, principalmente a dimensão subjetiva para o aumento do afeto positivo, e na redução do estresse laboral; bem como pelo efeito mediador parcial na dimensão objetiva (Lips-Wiersma et al., 2023).

Portanto, podemos interpretar nosso resultado referente ao efeito mediador sobre a influência de forma semelhante ao exposto pelo estudo de Lips-Wiersma et al. (2023), ao entendermos que os aspectos subjetivos abordados pelo instrumento de ST utilizado também realizou efeito mediador sobre o fator objetivo referente à autonomia no trabalho.

Aproveitando a discussão anterior, um ponto importante a ser notado foi o de que a satisfação no trabalho foi preditiva de ambos os constructos, demonstrando a relação deste fator na percepção destes dois conceitos. Até o momento, de acordo com nosso conhecimento, não

houve nenhum estudo que evidenciasse o aspecto de satisfação no trabalho como fator relacional de ambos os constructos. Portanto, nos parece que, diferentemente do descrito por Blustein et al. (2023), ao referirem que pela TPT o constructo de TD não está relacionado à satisfação (Blustein et al., 2023), nosso resultado demonstra que este aspecto foi o único preditivo para este constructo.

Dessa forma, considerando o modelo da interação entre TD e ST postulados por Blustein et al. (2023), podemos discorrer sobre dois pontos: primeiramente, o modelo postulado pelos autores leva em consideração principalmente aspectos mais “objetivos” do conceito de ST, uma vez que apresenta como ponto de intersecção de ambos os construtos o suprimento das necessidades de sobrevivência e autodeterminação (Blustein et al., 2023). Em nosso estudo, pela escala utilizada para avaliação do ST, abordamos uma conceptualização mais subjetiva do construto, o que nos faz elaborar, em nosso caso, uma relação não causal, mas sim conjunta.

Em segundo lugar, considerando, segundo postulado pelos autores, os fatores macrossociais, organizacionais e individuais que influenciam todo o processo desta interação, ao elencarmos um mesmo contexto social macroeconômico e os FRPS existentes em uma determinada organização, na qual colaboram diferentes indivíduos com seus diferentes aspectos pessoais, ao se tratar sobre saúde mental, podemos entender que aspectos subjetivos são fundamentais na “complementação” dos recursos objetivos, reforçando a necessidade do investimento em ambos para uma atuação preventiva mais eficiente na saúde mental do trabalhador, assim como concluem Lips-Wiersma et al. (2023) em seu estudo (Lips-Wiersma et al., 2023).

Por fim, ao percebemos nas respostas obtidas que a percepção de um trabalho decente também se relaciona a aspectos subjetivos pessoais, parece-nos que, de alguma forma, os constructos de TD e de ST podem ter alguma intersecção, principalmente no que se relaciona às demandas para o suprimento das necessidades de sobrevivência. Além disso, e com peso

importante, apesar de não abordado por ambos os instrumentos de TD e de ST utilizados, o reconhecimento percebido, seja pela organização ou pela sociedade, parece também fazer parte do que as pessoas consideram como um trabalho que seja decente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Falar sobre o trabalho é falar sobre a vida. Mas, muito diferente do conceito sobre o trabalho descrito na Bíblia: “*comederes maledicta terra in opere tuo in laboribus comedes eam cunctis diebus vitae tuae*” (Gênesis (3,17) em que o trabalho foi consequência em forma de castigo pela desobediência de Adão e Eva; ou ainda pela sua etimologia do latim “*tripalium*”, que representa objeto de tortura e sofrimento, para o homem de hoje, o trabalho representa seu “eu” expresso na forma de uma função exercida.

No entanto, esta conotação infelizmente não se aplica à totalidade dos seres humanos que exercem alguma função laboral, ideal seria se o fosse. O trabalho para muitos é sim fonte de exaustão, desgaste físico e sofrimento emocional. As condições sociais, econômicas e culturais impactam o trabalhador desde o nível macro até o microsocial, ocorrendo em via dupla: de “fora para dentro”, ao sentir os efeitos do sistema em que vive; e de “dentro para fora”, ao carregar os efeitos do que ele é, como ser individual, carregado das experiências de uma vida.

Esta reflexão é a base desta Tese.

A proposta deste trabalho foi a de realizar a compreensão dos resultados destes impactos e de que forma os resultados negativos, na forma de sofrimento mental, podem ser minimizados. Para isso, busquei elencar possíveis fatores protetores: o Significado do Trabalho (ST) e o Trabalho Decente (TD). O primeiro, abordando os aspectos subjetivos do indivíduo, isto é, como os efeitos “do que ele é” refletem na relação com trabalho que realiza e no que espera dele. O segundo, um conceito mais recentemente introduzido ao campo da psicologia organizacional, engloba aspectos subjetivos mais relacionados aos fatores estruturais organizacionais, refletindo também uma parte dos efeitos externos, do sistema no qual o trabalhador se encontra.

Com o primeiro estudo desta Tese, pudemos observar como o conceito de ST é percebido em diferentes contextos laborais e situacionais, considerando-se os aspectos individuais propostos pela teoria do grupo *Meaning of Working* (MOW), proporcionando um enfoque subjetivo mais aprofundado por meio da pesquisa qualitativa. Por outro lado, o segundo estudo, de metodologia quantitativa, permitiu observar a atuação dos construtos de ST e de TD frente aos Fatores de Risco Psicossociais (FRPS), aplicando-os a uma amostra de trabalhadores brasileiros.

Os resultados encontrados no segundo estudo demonstraram que os efeitos dos constructos de ST e de TD funcionaram como fatores mediadores, porém, de forma parcial. Tais resultados podem ser considerados positivos frente à vasta gama de fatores envolvidos que, obviamente não podem ser limitados a dois únicos constructos quando se aborda o sofrimento emocional no trabalho. Porém, trouxeram à luz questões significativas quanto à importância de considerá-los nesta abordagem.

Neste quesito, ao abordar o constructo de TD e utilizar a escala validada no Brasil (Ribeiro et al., 2019) em trabalhadores, contribuímos para o conhecimento no campo de estudos da psicologia organizacional no contexto socioeconômico brasileiro. Pudemos, ainda, elencar aspectos subjetivos não discriminados pelo conceito, mas que parecem serem importantes para os nossos trabalhadores.

Adicionalmente, este trabalho também traz novidades com relação às pesquisas sobre os construtos de Significado do Trabalho e de Trabalho Decente, além de realizar a investigação da relação de ambos com os Fatores de Risco Psicossociais e com o desfecho de sofrimento mental, contemplando alguns pontos que carecem de maior investigação, conforme pontuado por Blustein et al. (2023) em seu recente artigo (Blustein et al., 2023).

Com os resultados demonstrados aqui, esperamos contribuir para futuros *insights* que gerem novos estudos sobre estes constructos e a saúde mental do trabalhador, que abordem populações de trabalhadores específicas, regiões brasileiras específicas (visto a variabilidade socioeconômica neste país de dimensões continentais), de investigações com desenhos longitudinais, bem como de avaliação de possíveis métodos intervencionistas que atuem no sentido protetivo à saúde mental do trabalhador e que, principalmente, possam ser incorporados às dinâmicas organizacionais de qualquer natureza, como uma das engrenagens que contribui para um funcionamento eficaz de todo o sistema.

Já para a aplicabilidade prática, esperamos ter contribuído com uma compreensão teórica um pouco mais aprofundada sobre a importância de se investir em aspectos estruturais organizacionais e em subjetivos, simultaneamente, e de forma contínua, uma vez que não são relações estáticas. Esta compreensão poderia servir como um direcionamento para as áreas de Recursos Humanos de empresas criarem avaliações contínuas a respeito da percepção do trabalhador referente às condições de trabalho, bem como o acompanhamento do bem-estar emocional relativo ao trabalho. Isso justifica-se pelo fato de que o investimento na identificação destes aspectos podem, desde a contratação, traçar possíveis reveses, bem como atenuá-los ao longo do tempo, via acompanhamento contínuo do trabalhador em seu histórico laboral.

A aplicabilidade prática sugerida acima foi embasada não apenas nos resultados deste trabalho, mas também ao se considerar os dados expostos inicialmente, que demonstram o quanto os transtornos mentais relacionados ao trabalho têm crescido e as consequências prejudiciais para ambos os lados dessa questão; além da experiência da pesquisadora como psiquiatra clínica que, percebe nos atendimentos dos pacientes com sofrimentos emocionais relacionados ao trabalho, o quanto ainda há de necessário a ser feito sobre este tema, para que o indivíduo não sinta que seus esforços não são reconhecidos, ou que é desvalorizado como ser humano, em prol da valorização do seu “produto”.

Como limitações deste estudo, elencamos que pelo estudo 2 se tratar de um estudo transversal, não foi possível realizar uma investigação das mudanças relacionadas a estas interações ao longo do tempo. Além disso, não foi realizado um aprofundamento sobre quais fatores específicos dos FRPS foram associados a cada construto, limitando-nos a uma análise um pouco mais superficial destas associações, bem como de possíveis aspectos confundidores ou enviesados nos FRPS. Ademais, por se tratar de uma amostra heterogênea em relação às funções laborais e locais de trabalho, não foi possível a identificação de aspectos organizacionais específicos que gerassem sofrimento mental.

Por fim, esses resultados refletem provavelmente as características em comum que encontramos relativas à experiência do trabalhar, que é variável de um indivíduo para outro. Por este motivo, torna-se difícil uma generalização do que pode ser significativo e/ou decente no exercício do trabalhar, mas, pode-se concluir que ambos os construtos são reflexos da natureza humana que deve ser considerada quando se trata sobre saúde mental do trabalhador.

REFERÊNCIAS

- Akin, G., & Loehr, L. D. (1988). The Meaning of Working - Mow-Int-Res-Team. *Administrative Science Quarterly*, 33(4), 648–651. <https://doi.org/10.2307/2392656>
- Alcadipani, R., Lotta, G., & Rodrigues, C. (2021). Police Officers and the Meaning of Work: The Forgotten Dimension. *Public Organization Review*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00568-8>
- Acosta-Fernández, M., Parra-Osorio, L., Restrepo-García, J. I., Pozos-Radillo, B. E., Aguilera-Velasco, M. Á., & Torres-López, T. M. (2017). Psychosocial conditions, violence and mental health in teachers of medicine and nursing | Condiciones psicosociales, violencia y salud mental en docentes de medicina y enfermería. *Salud Uninorte*, 33(3), 344–354.
- Ahumada, M., Ansoleaga, E., & Castillo-Carniglia, A. (2021). Workplace bullying and mental health in Chilean workers: The role of gender. *Cadernos de Saude Publica*, 37(2). <https://doi.org/10.1590/0102-311x00037220>
- Akin, G., & Loehr, L. D. (1988). the Meaning of Working - Mow-Int-Res-Team. *Administrative Science Quarterly*, 33(4), 648–651. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2392656>
- Allan, B. A., Autin, K. L., Duffy, R. D., & Sterling, H. M. (2020). Decent and meaningful work: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology*, 67(6), 669–679. <https://doi.org/10.1037/cou0000432>
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500–528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2018). Meaningful work and mental health: job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, 27(1), 38–44. <https://doi.org/10.1080/09638237.2016.1244718>
- Allan, B. A., Douglass, R. P., Duffy, R. D., & McCarty, R. J. (2016). Meaningful Work as a Moderator of the Relation Between Work Stress and Meaning in Life. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 429–440. <https://doi.org/10.1177/1069072715599357>
- Allan, B. A., Owens, R. L., & Douglass, R. P. (2019). Character Strengths in Counselors: Relations With Meaningful Work and Burnout. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 151–

166. <https://doi.org/10.1177/1069072717748666>
- Andersen, L. L., Vinstrup, J., Thorsen, S. V., Pedersen, J., Sundstrup, E., & Rugulies, R. (2022). Combined psychosocial work factors and risk of long-term sickness absence in the general working population: Prospective cohort with register follow-up among 69 371 workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 43(4), 271–279. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4035>
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., Träskman-Bendz, L., & Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*, 17(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4153-7>
- Assunção, A. Á., & Pimenta, A. M. (2020). Job satisfaction of nursing staff in the public health network in a Brazilian capital city. *Ciencia e Saude Coletiva*, 25(1), 169–180. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28492019>
- Autin, K. L., & Allan, B. A. (2020). Socioeconomic Privilege and Meaningful Work: A Psychology of Working Perspective. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 241–256. <https://doi.org/10.1177/1069072719856307>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-vergel, A. (2023). Job Demands – Resources Theory : Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(25), 25–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Baptista, M. C., Burton, W. N., Nahas, A. K., Wang, Y. P., Viana, M. C., & Andrade, L. H. (2019). Absenteeism and Presenteeism Associated with Common Health Conditions in Brazilian Workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(4), 303–313. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001538>
- Beck, D., & Lenhardt, U. (2019). Consideration of psychosocial factors in workplace risk assessments: findings from a company survey in Germany. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(3), 435–451. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01416-5>

- Blustein, D. L., Lysova, E. I., & Duffy, R. D. (2023). Understanding Decent Work and Meaningful Work. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, *10*, 289–314. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031921>
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, *7*(MAR), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>
- Borges, L. D. O. (1999). A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. *Estudos de Psicologia*, *4*(1), 107–139. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/S1413-294X1999000100007>
- Borst, R. T., & Knies, E. (2021). Well-Being of Public Servants Under Pressure: The Roles of Job Demands and Personality Traits in the Health-Impairment Process. *Review of Public Personnel Administration*, 1–26. <https://doi.org/10.1177/0734371X211052674>
- Britt, T. W., Shuffler, M. L., Pegram, R. L., Xoxakos, P., Rosopa, P. J., Hirsh, E., & Jackson, W. (2021). Job Demands and Resources among Healthcare Professionals during Virus Pandemics: A Review and Examination of Fluctuations in Mental Health Strain during COVID-19. *Applied Psychology*, *70*(1), 120–149. <https://doi.org/10.1111/apps.12304>
- Buyukgoze-Kavas, A., & Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, *112*, 64–76. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.006>
- Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2013). IRAMUTEQ: Um software gratuito para análise de dados textuais. *Temas Em Psicologia*, *21*(2), 513–518. <https://doi.org/10.9788/tp2013.2-16>
- Campos, T. C., Vêras, R. M., & Araújo, T. M. de. (2020). Transtornos mentais comuns em docentes do ensino superior: evidências de aspectos sociodemográficos e do trabalho. *Avaliação: Revista Da Avaliação Da Educação Superior (Campinas)*, *25*(3), 745–768. <https://doi.org/10.1590/s1414-40772020000300012>
- Celestino, V. R. R., & Bucher-Maluschke, J. S. N. F. (2018). Research on systemic psychology in Latin America: An integrative review with methods and data triangulation. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, *34*(1), 1–11. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e3443>

- Chevance, A. M., Daouda, O. S., Salvador, A., Légeron, P., Morvan, Y., Saporta, G., Hocine, M. N., & Gaillard, R. (2020). Work-related psychosocial risk factors and psychiatric disorders: A cross-sectional study in the French working population. *PLoS ONE*, *15*(5). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0233472>
- Christensen, M. K., Lim, C. C. W., Saha, S., Plana-Ripoll, O., Cannon, D., Momen, N. C., Whiteford, H. A., Iburg, K. M., & McGrath, J. J. (2020). The cost of mental disorders: A systematic review. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, *29*, e161. <https://doi.org/10.1017/S204579602000075X>
- Cohen, J. (1992). A Power Primer. *Psychological Bulletin*, *112*(1), 155–159. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- Coledam, D. H. C., Alves, T. A., de Arruda, G. A., & Ferraiol, P. F. (2022). Prevalence of common mental disorders among Brazilian workers: systematic review and meta-analysis. *Ciencia e Saude Coletiva*, *27*(2), 579–591. <https://doi.org/10.1590/1413-81232022272.46012020>
- Coutinho, L. M. S., Matijasevich, A., Scazufca, M., & Menezes, P. R. (2014). Prevalence of common mental disorders and the relationship to the social context: Multilevel analysis of the São Paulo Ageing & Health Study (SPAH). *Cadernos de Saude Publica*, *30*(9), 1875–1883. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00175313>
- da Costa, I. P., Moreira, D. de A., & Brito, M. J. M. (2020). Meanings of work: Articulation with mechanisms of risk and protection for resilience. *Texto e Contexto Enfermagem*, *29*, 1–16. <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2019-0085>
- Da Silva, A. K. L., Queiroz, J. L. F. de, Mota, C. A., Rocha, L. S. F., & Mafra, A. L. (2020). Assédio moral no trabalho e sofrimento psíquico em motoristas de ônibus. *Revista de Psicologia*, *11*(1), 20–27. <https://doi.org/10.36517/revpsiufc.11.1.2020.2>
- Da Silva Tinti, D., Barbosa, G. C., & Lopes, C. E. (2021). The IRAMUTEQ software and the analysis of autobiographical narratives in the field of Mathematics Education. *Bolema - Mathematics Education Bulletin*, *35*(69), 479–496. <https://doi.org/10.1590/1980-4415V35N69A22>
- de Araújo, T. M., Mattos, A. I. S., de Almeida, M. M. G., & Santos, K. O. B. (2016). Aspectos psicossociais do trabalho e transtornos mentais comuns entre trabalhadores da saúde: Contribuições da análise de modelos combinados. *Revista Brasileira de Epidemiologia*,

- 19(3), 645–657. <https://doi.org/10.1590/1980-5497201600030014>
- de Sousa, C. C., de Araújo, T. M., Lua, I., Gomes, M. R., & Freitas, K. S. (2021). Job dissatisfaction, psychosocial aspects, personal satisfaction, and mental health of male and female health workers. *Cadernos de Saude Publica*, 37(7). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00246320>
- de Vries, H., Fishta, A., Weikert, B., Rodriguez Sanchez, A., & Wegewitz, U. (2018). Determinants of Sickness Absence and Return to Work Among Employees with Common Mental Disorders: A Scoping Review. In *Journal of Occupational Rehabilitation* (Vol. 28, Issue 3, pp. 393–417). <https://doi.org/10.1007/s10926-017-9730-1>
- Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos socioeconômicos (DIEESE). (2015). *Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2015 - Indicadores da Agenda de Trabalho Decente - dezembro/2015*. <https://www.dieese.org.br/anuario/2015/sistPubLivreto7TabalhoDecente.html>
- Deranty, J. P., & MacMillan, C. (2012). The ILO's decent work initiative: Suggestions for an extension of the notion of decent work. *Journal of Social Philosophy*, 43(4), 386–405. <https://doi.org/10.1111/josp.12003>
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2019). Decent work in Italy: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 131–143. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.014>
- Dilmaghani, M. (2022). Revisiting the gender job satisfaction paradox: The roots seem to run deep. *British Journal of Industrial Relations*, 60(2), 278–323. <https://doi.org/10.1111/bjir.12612>
- Do Carmo, W. L. N., Da Silva, S. R., Rodrigues, É. T. de A. F., Verga, S. M. P., Mazza, V. de A., & Carvalho, I. S. R. (2021). Diagnóstico do Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) em crianças e os impactos no âmbito familiar: análise de nuvens de palavras e similitude / Autism Spectrum Disorder (ASD) diagnosis in children and the impacts on the family environment: word cloud an. *Brazilian Journal of Development*, 7(6), 63912–63923. <https://doi.org/10.34117/bjdv7n6-665>
- 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., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. J. R. (2017). The Development and Initial Validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology, Advance on*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/cou0000191>
- Duffy, R. D., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2015). Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and person-environment fit. *Career Development Quarterly, 63*(2), 126–140. <https://doi.org/10.1002/cdq.12009>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Allan, B. A., Diemer, M. A., & Cinamon, R. G. (2020). Introduction to the special issue: A cross-cultural exploration of decent work. *Journal of Vocational Behavior, 116*(November 2019), 103351. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103351>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology, 63*(2), 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Gensmer, N. P., Raque-Bogdan, T. L., Douglass, R. P., England, J. W., & Buyukgoze-Kavas, A. (2019). Linking decent work with physical and mental health: A psychology of working perspective. *Journal of Vocational Behavior, 112*(April), 384–395. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.002>
- Elshaer, N. S. M., Moustafa, M. S. A., Aiad, M. W., & Ramadan, M. I. E. (2018). Job Stress and Burnout Syndrome among Critical Care Healthcare Workers. *Alexandria Journal of Medicine, 54*, 273–277. <https://doi.org/10.1016/j.ajme.2017.06.004>
- England, G. W., Quintanilla, S. A. R., & Maimor, J. (1995). *THE MEANING OF WORKING SURVEY C* (Issue April).
- European Agency for Safety and Health at Work. (2012). *Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*. <https://doi.org/10.2802/92077>
- Fan, J. K., Mustard, C., & Smith, P. M. (2019). Psychosocial Work Conditions and Mental Health: Examining Differences Across Mental Illness and Well-Being Outcomes. *Annals of Work Exposures and Health, 63*(5), 546–559. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxz028>
- Farencena, G. S., Kocourek, S., & Costa, V. F. (2021). Assédio sexual no ambiente laboral: Um

- estudo com servidores públicos de uma universidade federal do Rio Grande do Sul. *Research, Society and Development*, 10(5), e3810514562. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i5.14562>
- Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. *Revista de Saude Publica*, 50, 24. <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129>
- Fernandes, Marcia Astrês, Santos, J. D. M., de Moraes, L. M. V., Lima, J. S. R., Feitosa, C. D. A., & Sousa, L. F. C. (2018). Mental and behavioral disorders in workers: a study on work leave. *Revista Da Escola de Enfermagem*, 52. <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2017036403396>
- Fernandes, Márcia Astrês, Santos, J. D. M., Moraes, L. M. V. de, Lima, J. S. R., Feitosa, C. D. A., & Sousa, L. F. C. (2018). Transtornos mentais e comportamentais em trabalhadores: estudo sobre os afastamentos laborais. *Revista Da Escola de Enfermagem Da USP*, 52(0), 1–8. <https://doi.org/10.1590/s1980-220x2017036403396>
- 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>
- Finne, L. B., Christensen, J. O., & Knardahl, S. (2016). Psychological and social work factors as predictors of mental distress and positive affect: A prospective, Multilevel study. *PLoS ONE*, 11(3), e0152220. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152220>
- Fontenelle, M. F., Adriano, C., Aquino, B. De, Jessé, T., Lima, S. De, Batista, M. H., Aguiar, M., & Brito, A. De. (2022). Prevalência e Fatores Explicativos dos Transtornos Mentais Comuns Entre Trabalhadores Bancários. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(3), 2136–2143.
- Fourie, M., & Deacon, E. (2015). Meaning in work of secondary school teachers: A qualitative study. *South African Journal of Education*, 35(3), 1–8. <https://doi.org/10.15700/saje.v35n3a1047>
- Gai, M. J. P., Sales, S. sepúlveda, & Costa, V. M. F. (2021). Sentidos E Significados Do Trabalho: Perspectivas E Teóricas Epistemológicas. *Caribeña de Ciencias Sociales*, 2000, 173–187. <https://doi.org/10.51896/caribe/jnnz1784>

- Galeno, L. S., Chariglione, I. P. F. S., Sallorenzo, L. H., & Silva, H. S. da. (2018). O idoso na mídia do Distrito Federal: perdas e ganhos no envelhecimento. *Revista de Psicologia Da IMED*, *10*(2), 22–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.18256/2175-5027.2018.v10i2.2843>
- Ge, J., He, J., Liu, Y., Zhang, J., Pan, J., Zhang, X., & Liu, D. (2021). Effects of effort-reward imbalance, job satisfaction, and work engagement on self-rated health among healthcare workers. *BMC Public Health*, *21*(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10233-w>
- Glazer, S., Kozusznik, M. W., Meyers, J. H., & Ganai, O. (2014). Meaningfulness as a Resource to Mitigate Work Stress. In *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice* (Vol. 3). <https://doi.org/10.1002/9781118713860.ch8>
- Gomes, A., Bem-Haja, P., Alberty, A., Brito-Costa, S., Ruiz Fernández, M. I., Silva, C., & De Almeida, H. (2016). Capacidade Para O Trabalho E Fatores Psicossociais De Saúde Mental: Uma Amostra De Profissionais De Saúde Portugueses. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología.*, *1*(2), 95. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2015.n2.v1.326>
- Gonçalves, D. A., Campos, M., Mari, J. de J., Bower, P., Gask, L., Tófoli, L. F., Dowrick, C., Ballester, D., Fortes, S., & Portugal, F. B. (2014). Brazilian multicentre study of common mental disorders in primary care: rates and related social and demographic factors. *Cad Saude Publica*, *30*(3), 623–632. http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2014000300623
- Griep, R. H., Almeida, M. da C. C., Barreto, S. M., Brunoni, A. R., Duncan, B. B., Giatti, L., Mill, J. G., Molina, M. del C. B., Moreno, A. B., Patrão, A. L., Schmidt, M. I., & Fonseca, M. de J. M. da. (2022). Working from home, work-time control and mental health: Results from the Brazilian longitudinal study of adult health (ELSA-Brasil). *Frontiers in Psychology*, *13*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.993317>
- Harvey, S. B., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J. S., Tan, L., Mykletun, A., Bryant, R. A., Christensen, H., & Mitchell, P. B. (2017). Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. In *Occupational and Environmental Medicine* (Vol. 74, Issue 4, pp. 301–310). <https://doi.org/10.1136/oemed-2016-104015>
- Health and Safety Executive (HSE). (2022). *World Mental Health Day: Supporting staff must*

be a priority for employers. World Mental Health Day: Supporting Staff Must Be a Priority for Employers. <http://press.hse.gov.uk>

Huang, W., Shen, J., & Yuan, C. (2022). How Decent Work Affects Affective Commitment Among Chinese Employees: The Roles of Psychological Safety and Labor Relations Climate. *Journal of Career Assessment*, 30(1), 157–180. <https://doi.org/10.1177/10690727211029673>

ILO/WHO Committee on Occupational Health. (1984). *Psychosocial Factors at Work: Recognition and control*. https://doi.org/10.1007/978-1-4471-0879-5_5

International Labour Office. (1999). Report of the director-general: decent work. In *Proceedings of the International Labour Conference, 87 Session*. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

International Labour Organization. (2010). *Emerging risks and new patterns of prevention in a changing world of work*. April, 1–22. [www.ilo.org/safeday%0Ahttp://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/28abril_10_en.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/28abril_10_en.pdf)

International Labour Organization (ILO). (2022). *Decente Work*. Decent Work. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Jacinto, A., & Tolfo, S. da R. (2017). Psychosocial risk factors at work and Common Mental Disorder: a systematic review of studies using the JCQ instruments, JSS and SRQ-20. *REVISTA DE PSICOLOGIA DA IMED*, 9(2), 107–124. <https://doi.org/10.18256/2175-5027.2017.v9i2.1432>

Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285. <https://doi.org/10.2307/2392498>

Khamisa, N., Peltzer, K., & Oldenburg, B. (2013). Burnout in relation to specific contributing factors and health outcomes among nurses: A systematic review. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 10, Issue 6, pp. 2214–2240). <https://doi.org/10.3390/ijerph10062214>

Kim, T., & Allan, B. A. (2020). Underemployment and Meaningful Work: The Role of Psychological Needs. *Journal of Career Assessment*, 28(1), 76–90.

<https://doi.org/10.1177/1069072718824004>

- Kozan, S., Işık, E., & Blustein, D. L. (2019). Decent work and well-being among low-income Turkish employees: Testing the psychology of working theory. In *Journal of Counseling Psychology* (Vol. 66, Issue 3, pp. 317–327). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/cou0000342>
- Kristensen, T. S. (2000). A new tool for assessing psychosocial factors at work: The Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *TUTB Newsletter*, 19–20, 45–47.
- Kristensen, T. S., & Borg, V. (2003). Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Mental Health*, 5(5), 5. <https://doi.org/10.1177/1403494809353652>
- Leka, S., & Cox, T. (Eds.). (2008). PRIMA-EF. In *Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management*. WHO Press. https://www.who.int/occupational_health/publications/PRIMA-EF_Guidance_9.pdf?ua=1
- Letona-Ibañez, O., Martínez-Rodríguez, S., Ortiz-Marques, N., Carrasco, M., & Amillano, A. (2021). Job crafting and work engagement: The mediating role of work meaning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph18105383>
- Lima, I. A. X., Parma, G. O. C., Cotrim, T. M. C. P., & Moro, A. R. P. (2019). Psychometric properties of a medium version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II) for southern Brazil. *Work*, 62(2), 175–184. <https://doi.org/10.3233/WOR-192853>
- Lips-Wiersma, M., Haar, J., & Cooper–Thomas, H. D. (2023). Is meaningful work always a resource toward wellbeing? The effect of autonomy, security and multiple dimensions of subjective meaningful work on wellbeing. *Personnel Review*, 52(1), 321–341. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/PR-10-2020-0754>
- Liu, H., Zhang, X., Chang, R., & Wang, W. (2017). A research regarding the relationship among intensive care nurses' self-esteem, job satisfaction and subjective well-being. *International Journal of Nursing Sciences*, 4(3), 291–295. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2017.06.008>
- Machado, L. C., & Limongi, J. E. (2019). Prevalence and factors associated to common mental disorders among municipal teachers in Uberlândia, Minas Gerais, Brazil. *Revista Brasileira de Medicina Do Trabalho*, 17(3), 325–334.

<https://doi.org/10.5327/Z1679443520190424>

- Marques-Duarte, M. S., & da Pureza, D. Y. (2019). Associação entre satisfação no trabalho e qualidade de vida de trabalhadores em uma maternidade pública no extremo norte do Brasil. *Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil*, 19(3), 723–732. <https://www.scielo.br/j/rbsmi/a/KbS8QL9ZxchYB43PSgtXH4v/?lang=pt>
- 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>
- Messias, J. C. C., de Oliveira Rocha, M., Barbi, K. B. S., & Fontoura, E. E. (2022). Death and Resistance: Professionals on the Front Line Against COVID-19. *Paideia*, 32, 3209. <https://doi.org/10.1590/1982-4327E3209>
- Milner, A., Spittal, M. J., Pirkis, J., Chastang, J.-F., Niedhammer, I., & LaMontagne, A. D. (2017). Low control and high demands at work as risk factors for suicide: An Australian national population-level case-control study. *Psychosomatic Medicine*, 79(3), 358–364. <https://doi.org/10.1097/PSY.0000000000000389>
- Milner, A., Spittal, M. J., Pirkis, J., & LaMontagne, A. D. (2013). Suicide by occupation: Systematic review and meta-analysis. *British Journal of Psychiatry*, 203(6), 409–416. <https://doi.org/10.1192/bjp.bp.113.128405>
- Ministério da saúde (SINAN). (2019). *Boletim Epidemiológico - Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho no Brasil, 2006-2017*.
- Moreira Cardoso, A. C. (2015). O trabalho como determinante do processo saúde-doença. *Tempo Social*, 27(1), 73–93. <https://doi.org/10.1590/0103-207020150110>
- Moronte, E. A., & Albuquerque, G. S. C. de. (2021). Organização do trabalho e adoecimento dos bancários: uma revisão de literatura. *Saúde Em Debate*, 45(128), 216–233. <https://doi.org/10.1590/0103-1104202112817>
- Morse, N. C., & Weiss, R. S. (1955). The Function and Meaning of Work and the Job. *American Sociological Review*, 20(2), 191–198.
- Moura, R. C. D. de, Chavaglia, S. R. R., Coimbra, M. A. R., Araújo, A. P. A., Scárdua, S. A., Ferreira, L. A., Dutra, C. M., & Ohl, R. I. B. (2022). Transtornos mentais comuns em profissionais de enfermagem de serviços de emergência. *Acta Paulista de Enfermagem*,

35. <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2022ao03032>
- Nam, J. S., & Kim, S. Y. (2019). Decent work in South Korea: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, *115*(June 2018), 103309. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.006>
- Nie, T., Tian, M., Cai, M., & Yan, Q. (2023). Job Autonomy and Work Meaning: Drivers of Employee Job-Crafting Behaviors in the VUCA Times. *Behavioral Sciences*, *13*(6). <https://doi.org/10.3390/bs13060493>
- Niedhammer, I., Derouet-Gérault, L., & Bertrais, S. (2022). Prospective associations between psychosocial work factors and self-reported health: study of effect modification by gender, age, and occupation using the national French working conditions survey data. *BMC Public Health*, *22*(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13773-x>
- Page, K. M., Milner, A. J., Martin, A., Turrell, G., Giles-Corti, B., & Lamontagne, A. D. (2014). Workplace stress: What is the role of positive mental health? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *56*(8), 814–819. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000230>
- Palma-Contreras, A., & Ansoleaga, E. (2020). Associations between psychosocial risk factors, organizational dimensions, and mental health problems related to workplace violence among workers of three Chilean hospitals of high complexity. *Cadernos de Saude Publica*, *36*(3), 1–14. <https://doi.org/10.1590/0102-311x00084219>
- Palma, A., Gerber, M. M., & Ansoleaga, E. (2022). Riesgos Psicosociales Laborales, Características Organizacionales y Salud Mental: El Rol Mediador de la Violencia Laboral. *Psykhé (Santiago)*, *31*(1), 1–18. <https://doi.org/10.7764/psykhe.2019.22383>
- Palma, T. de F., Ferreira, M. E. R., Santos, C. B. de A., & Lôbo, L. N. (2019). Panorama da saúde mental e trabalho no Brasil. *Revista de Saúde Coletiva Da UEFS*, *9*, 153–158. <https://doi.org/10.13102/rscdauefs.v9i0.4611>
- Pereira, A. C. L., Souza, H. A., Lucca, S. R. de, & Iguti, A. M. (2020). Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, *45*. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000035118>
- Pérez, N. M., Mármol, M. I. L., & Montejano, R. L. (2020). Exposición y percepción de las

- enfermeras ante la violencia laboral en urgencias hospitalarias. Revisión Sistemática. *Revista Rol de Enfermaria*, 43(7–8), 512–526.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering Meaningfulness in Working and at Work. In K. Cameron, J. Dutton, & R. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* (Issue October 2019, pp. 308–327). Berret-Koehler.
- Reineholm, C., Gustavsson, M., & Ekberg, K. (2011). Evaluation of job stress models for predicting health at work. *Work*, 40(2), 229–237. <https://doi.org/10.3233/WOR-2011-1223>
- Ribeiro, M. A., Cardoso, P. M., Duarte, M. E., Machado, B., Figueiredo, P. M., & Fonçatti, G. de O. S. (2022). Perception of Decent Work and the Future Among Low Educated Youths in Brazil and Portugal. *Emerging Adulthood*, 10(1), 10–18. <https://doi.org/10.1177/2167696820925935>
- Ribeiro, M. A., Teixeira, M. A. P., & Ambiel, R. A. M. (2019). Decent work in Brazil: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 229–240. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.006>
- Rodrigues, C. M. L. (2018). Saúde mental e trabalho: uma análise dos auxílios-doença acidentários concedidos de 2010 a 2017. *Revista Psicologia e Conexões*, 1(1). <https://doi.org/10.29327/psicon.v1.i1.a7>
- Rodrigues, N. L. P., Moreira, A. S., & De Lucca, S. R. (2021). O presente e o futuro do trabalho precarizado dos trabalhadores por aplicativo. *Cadernos de Saúde Pública*, 37(11). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00246620>
- Rodríguez Pérez, R. E., Castro Lugo, D., & Ibarra Gutiérrez, S. (2022). Violencia laboral de género como factor que inhibe la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de México. *Revista de Economía, Facultad de Economía, Universidad Autónoma de Yucatán*, 39(99). <https://doi.org/10.33937/reveco.2022.277>
- Rossini, A. P. P., & Messias, J. C. C. (2022). Desafios das trabalhadoras mães de crianças pequenas durante a pandemia de Covid-19. *Revista Subjetividades*, 1(e12327). <https://doi.org/10.5020/23590777.rs.v22i1.e12327>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30(C), 91–127.

<https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>

- Rothausen, T. J., & Henderson, K. E. (2019). Meaning-Based Job-Related Well-being: Exploring a Meaningful Work Conceptualization of Job Satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, *34*(3), 357–376. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9545-x>
- Ruzungunde, V., Chinyamurindi, W. T., & Marange, C. S. (2023). Determinants of mental health: Role of organisational climate and decent work amongst employees. *SA Journal of Human Resource Management*, *21*, 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.2105>
- Santos, F. F. Dos, Brito, M. F. S. F., Pinho, L. de, Cunha, F. O., Rodrigues Neto, J. F., Fonseca, A. D. G., & Silva, C. S. de O. E. (2020). Common mental disorders in nursing technicians of a university hospital. *Revista Brasileira de Enfermagem*, *73*(1), e20180513. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0513>
- Santosi, K. O. B., De Araújo, T. M., & De Oliveira, N. F. (2009). Factor structure and internal consistency of the Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20) in an urban population. *Cadernos de Saude Publica*, *25*(1), 214–222. <https://doi.org/10.1590/s0102-311x2009000100023>
- Satuf, C., Monteiro, S., Pereira, H., Esgalhado, G., Marina Afonso, R., & Loureiro, M. (2018). The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, *24*(2), 181–189. <https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1216365>
- Satuf, C., & Neves, J. A. B. (2021). A influência de fatores demográficos e estruturais nos significados do trabalho entre brasileiros: Evidências do World Values Survey. In *Opinio Publica* (Vol. 27, Issue 2). <https://doi.org/10.1590/1807-01912021272476>
- Scanlan, J. N., & Still, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC Health Services Research*, *19*(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3841-z>
- Schneider, A., & Weigl, M. (2018). Associations between psychosocial work factors and provider mental well-being in emergency departments: A systematic review. *PLOS ONE*, *13*(6), e0197375. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0197375>
- Silva-Junior, J. S., & Fischer, F. M. (2015). Afastamento do trabalho por transtornos mentais e

- estressores psicossociais ocupacionais. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 18(4), 735–744. <https://doi.org/10.1590/1980-5497201500040005>
- Soares, C. G. dos S., & Schindwein, V. D. C. (2021). SUICÍDIO E TRABALHO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA BRASILEIRA. *Trabalho (En)Cena*, e021024, 27. <https://doi.org/10.20873/2526-1487e021024>
- Sönmez, B., Yıldız Keskin, A., İspir Demir, Ö., Emiralioğlu, R., & Güngör, S. (2023). Decent work in nursing: Relationship between nursing work environment, job satisfaction, and physical and mental health. *International Nursing Review*, 70(1), 78–88. <https://doi.org/10.1111/inr.12771>
- Sousa, K. H. J. F., Tracera, G. M. P., Santos, K. M. dos, Nascimento, F. P. B., Figueiró, R. F. S., & Zeitoune, R. C. G. (2021). Transtornos mentais comuns entre trabalhadores da saúde: revisão integrativa. *Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online*, 13, 268–275. <https://doi.org/10.9789/2175-5361.rpcfo.v13.8503>
- Steger, M. F., & Dik, B. (2010). Work as Meaning: Individual and Organizational Benefits of Engaging in Meaningful Work. In L. A., S. Harrington, & N. Page (Eds.), *Oxford Handbooks Online* (pp. 131–142). Oxford University Press.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Stephan, F., Gonçalves, A. S., Cunha, G. F. de P., Silveira, I. da C. M., Miranda, M. B., Carolino, T. de S., Oliveira, T. D. de, Lima, V. D. de, & Lourenço, L. M. (2018). ASSÉDIO MORAL/MOBBING E SAÚDE MENTAL: REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA. *GeraiS: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 11(2), 236–257. <https://doi.org/10.36298/gerais2019110205>
- The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF. (2008). In S. Leka & T. Cox (Eds.), *I-WHO*.
- Upadyaya, K., Vartiainen, M., & Salmela-Aro, K. (2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research*, 3(4), 101–108. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.10.001>

- Van Der Molen, H. F., Nieuwenhuijsen, K., Frings-Dresen, M. H. W., & De Groene, G. (2020). Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: An updated systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, *10*(7). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-034849>
- Vazquez, A. C. S., Pianezolla, M., & Hutz, C. S. (2018). Avaliação de fatores psicossociais no trabalho: Uma revisão sistemática. In *Estudos de Psicologia (Campinas)* (Vol. 35, Issue 1, pp. 5–13). Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de Campinas. <https://doi.org/10.1590/1982-02752018000100002>
- Vignoli, E., Prudhomme, N., Terriot, K., Cohen-Scali, V., Arnoux-Nicolas, C., Bernaud, J. L., & Lallemand, N. (2020). Decent work in France: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, *116*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103345>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2020). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology*, *70*(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Weziak-Bialowolska, D., Bialowolski, P., Sacco, P. L., VanderWeele, T. J., & McNeely, E. (2020). Well-Being in Life and Well-Being at Work: Which Comes First? Evidence From a Longitudinal Study. *Frontiers in Public Health*, *8*(April), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00103>
- Wheatley, D. (2017). Autonomy in Paid Work and Employee Subjective Well-Being. *Work and Occupations*, *44*(3), 296–328. <https://doi.org/10.1177/0730888417697232>
- World Health Organization (WHO). (2017). *Depression and Other Common Mental Disorders: Global Health Estimates*. <https://www.who.int/publications/i/item/depression-global-health-estimates>
- World Health Organization (WHO). (2022). World mental health report: transforming mental health for all. In *World Mental Health Report*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>
- Zanotelli, L. G., De Andrade, A. L., & Peixoto, J. M. (2022). Work as Meaning Inventory: Psychometric Properties and Additional Evidence of the Brazilian Version. *Paidéia*, *32*(e3225). <https://doi.org/10.1590/1982-4327e3225>

ANEXO 1**Questionário Sociodemográfico Ocupacional (QSDO)**

1. Qual sua idade? _____
2. Qual seu gênero? _____
3. Qual seu estado civil?
() solteiro(a) () casado(a)/união estável () separado(a) () divorciado(a)
() viúvo(a) () outro
4. Tem filhos? () sim () não
5. Você estudou até que ano? _____
6. Há quanto tempo você trabalha na atual empresa? _____
7. Qual cargo você exerce? _____ Há quanto tempo? _____
8. Quantas horas você trabalha por dia, em média? _____
9. Qual sua faixa salarial?
() até 1 salário-mínimo
() de 1 a 5 salários-mínimos
() de 5 a 10 salários-mínimos
() mais de 10 salários-mínimos
10. Você já fez tratamento psiquiátrico? () Sim () Não
Faz atualmente? () Sim () Não
Qual(ais) diagnóstico(s)? () Transtorno Bipolar () Esquizofrenia () Depressão
() Transtornos ansiosos (ansiedade generalizada, pânico, TOC)
() Estresse pós-traumático () Uso de álcool e/ou drogas () Não sei/ nenhum deles

ANEXO 2

COPSOQ II – Versão Média

Das seguintes afirmações indique (X) a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as seguintes alternativas:

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

Exigências laborais	1	2	3	4	5
A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?					
Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?					
Precisa fazer horas-extra?					
Precisa trabalhar muito rapidamente?					
O seu trabalho exige a sua atenção constante?					
O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?					
O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?					
O seu trabalho exige emocionalmente de si?					
Influência					
Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?					
Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?					
Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?					
Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?					
Relações sociais e liderança					
Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?					
Sabe exatamente o que é esperado de você?					
O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?					
A gerência do seu local de trabalho respeita-o?					
É tratado de forma justa no seu local de trabalho?					
Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não?					
Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?					
Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?					
Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?					
Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?					
Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?					
Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?					
Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?					
Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?					
Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?					
Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?					
No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?					
Justiça e respeito					
Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?					
As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?					
O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?					
Em relação ao seu trabalho em geral, quanto satisfeito está com...					

As suas perspectivas de trabalho?					
As condições físicas do seu local de trabalho?					
A forma como as suas capacidades são utilizadas?					
O seu trabalho de uma forma global?					
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho:					
Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?					
Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?					
Tem sido exposto a ameaças de violência?					
Tem sido exposto a violência física?					

ANEXO 3

ESCALA DE TRABALHO DECENTE

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

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

Eu me sinto emocionalmente seguro interagindo com as pessoas no trabalho	
No trabalho, eu me sinto protegido de abusos emocionais ou verbais de qualquer tipo	
Eu me sinto fisicamente seguro interagindo com as pessoas no trabalho	
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	
Eu tenho um plano de saúde no meu trabalho que me dá uma assistência em saúde melhor do que a oferecida pelo SUS	
Meu empregador oferece plano de saúde ou auxílio-saúde com opções de assistência mais satisfatórias do que as opções disponibilizadas através do SUS	
Eu não sou remunerado adequadamente pelo meu trabalho	
Eu não sinto que eu sou suficientemente remunerado considerando minhas qualificações e experiência	
Eu sou recompensado financeiramente de modo adequado pelo meu trabalho	
Eu não tenho tempo suficiente para atividades que não sejam de trabalho	
Eu não tenho tempo para descansar durante a semana de trabalho	
Tenho tempo livre durante a semana de trabalho	
Os valores da minha empresa são compatíveis com os meus valores familiares	
Os valores da minha empresa estão alinhados com os meus valores familiares	
Os valores da minha empresa estão de acordo com os valores da minha comunidade	

Sua definição de trabalho decente

“Trabalho decente é o emprego que atende aos padrões mínimos aceitáveis para uma boa vida. Dada esta definição, que componentes você sente que um trabalho precisa ter para ser considerado ‘decente’ ou ‘aceitável’?”

ANEXO 4

INVENTÁRIO DE SIGNIFICADO DO TRABALHO

Por favor, responda as afirmações seguintes de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”.

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

Eu encontrei uma carreira que tem significado.	
Eu compreendo como o meu trabalho contribui para o significado da minha vida	
Eu tenho uma boa ideia do que é que faz meu emprego/trabalho ter significado	
Eu descobri um trabalho que tem um propósito satisfatório	
Eu vejo que meu trabalho contribui para meu crescimento pessoal	
Meu trabalho me ajuda a me entender melhor	
Meu trabalho me ajuda a dar sentido ao mundo ao meu redor	
Meu trabalho realmente não faz diferença nenhuma para o mundo	
Eu sei que meu trabalho faz uma diferença positiva no mundo	
O trabalho que eu faço serve a um propósito maior	

ANEXO 5

SRQ 20 – SELF REPORT QUESTIONNAIRE

Por favor, leia as instruções antes de preencher as questões abaixo. É muito importante que todos que estão preenchendo o questionário sigam as mesmas instruções.

Instruções

Estas questões são relacionadas a certas dores e problemas que podem ter lhe incomodado nos últimos 30 dias. Se você acha que a questão se aplica a você e você teve o problema descrito nos últimos 30 dias responda SIM. Por outro lado, se a questão não se aplica a você e você não teve o problema nos últimos 30 dias, responda NÃO.

PERGUNTAS	RESPOSTAS
Você tem dores de cabeça frequentes?	SIM () NÃO ()
Tem falta de apetite?	SIM () NÃO ()
Dorme mal?	SIM () NÃO ()
Assusta-se com facilidade?	SIM () NÃO ()
Tem tremores nas mãos?	SIM () NÃO ()
Sente-se nervoso(a), tenso(a) ou preocupado(a)?	SIM () NÃO ()
Tem má digestão?	SIM () NÃO ()
Tem dificuldades de pensar com clareza?	SIM () NÃO ()
Tem se sentido triste ultimamente?	SIM () NÃO ()
Tem chorado mais do que de costume?	SIM () NÃO ()
Encontra dificuldades para realizar com satisfação suas atividades diárias?	SIM () NÃO ()
Tem dificuldades para tomar decisões?	SIM () NÃO ()
Tem dificuldades no serviço (seu trabalho é penoso, causa-lhe sofrimento?)	SIM () NÃO ()
É incapaz de desempenhar um papel útil em sua vida?	SIM () NÃO ()
Tem perdido o interesse pelas coisas?	SIM () NÃO ()
Você se sente uma pessoa inútil, sem préstimo?	SIM () NÃO ()
Tem tido ideia de acabar com a vida?	SIM () NÃO ()
Sente-se cansado(a) o tempo todo?	SIM () NÃO ()
Você se cansa com facilidade?	SIM () NÃO ()
Tem sensações desagradáveis no estômago?	SIM () NÃO ()

ANEXO 6

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)**FATORES DE PROTEÇÃO PARA A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR:
EFEITOS DE UM TRABALHO DECENTE E COM SIGNIFICADO**

Eu, Karina Borgonovi da Silva Barbi, membro do Grupo de Pesquisa *Psicologia do Trabalho e Carreira: pesquisa e intervenção* da Pontifícia Universidade Católica de Campinas, estou realizando uma pesquisa com objetivo de avaliar a relação ente Fatores de Risco Psicossociais, Significado do Trabalho, condições de Trabalho Decente e a Saúde Mental do Trabalhador. Por essa razão, venho a convidá-la(o) para participar desta pesquisa e suas respostas serão bem-vindas. Caso queira participar da pesquisa, por favor verifique as condições a seguir, a fim de proteger a sua participação:

- Os procedimentos aplicados oferecem riscos mínimos à sua integridade moral, física, mental ou efeitos colaterais conhecidos e não é esperado que esse projeto venha causar algum constrangimento. Contudo, você pode interromper a participação a qualquer momento, se assim desejar.

- Você será convidada(o) a responder a um questionário anônimo online (via Google Forms) com duração aproximada de 20 a 30 minutos. Seus dados pessoais serão mantidos *em sigilo* e os resultados gerais obtidos por meio da pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho acima exposto e poderão ser publicados em periódicos científicos sem qualquer identificação que remete à sua pessoa.

- Você poderá entrar em contato quanto às questões éticas, para dúvidas, sugestões ou denúncias sobre este projeto diretamente com o Comitê de Ética em Pesquisa Com Seres Humanos da PUC-Campinas, situado à Rua Professor Doutor Euryclides de Jesus Zerbini, 1516, Parque Rural Fazenda Santa Cândida, Campinas, SP, CEP 13.087-571, ou pelo telefone (19) 3343-6777, de segunda a sexta-feira das 13h00 às 17h00, ou pelo email comitedeetica@puc-campinas.edu.br

- Você poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável pelo estudo, Karina Borgonovi da Silva Barbi, sempre que julgar necessário, pelos emails: karina.barbi@puc-campinas.edu.br, ou pelo telefone (19) 3343-6891/3343-6892.

- Você terá a oportunidade para perguntar a respeito de qualquer questão que desejar, e todas as dúvidas serão respondidas a seu contento. Este TCLE é assinado em duas vias de igual teor, sendo que uma delas ficará com você e, a outra, com o pesquisador responsável.

- Ao final, você poderá receber os dados gerais da pesquisa, caso assim desejar. Para tanto, será agendada uma entrevista devolutiva em local e data de sua conveniência.

Concordo que recebi todas as informações necessárias para poder decidir se desejo aceitar conscientemente o convite para participar desta pesquisa. Sendo assim, eu, _____, RG, _____ dou o consentimento livre e esclarecido para a participação na mesma.

_____ de _____ de 20____.
Local Data

Assinatura da Pesquisadora

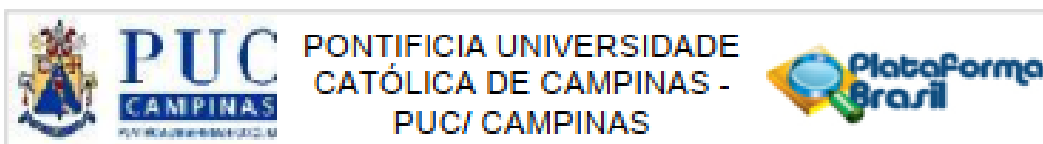
Assinatura do(a) Participante

Você deseja obter os seus resultados da pesquisa por e-mail?

() Não () Sim - E-mail _____ (indique uma conta pessoal, não institucional)

ANEXO 7

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP – PUC CAMPINAS



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: FATORES DE PROTEÇÃO PARA A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR: EFEITOS DE UM TRABALHO DECENTE E COM SIGNIFICADO

Pesquisador: Karina Borgonovi Silva Barbi

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 67115523.1.0000.5481

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

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

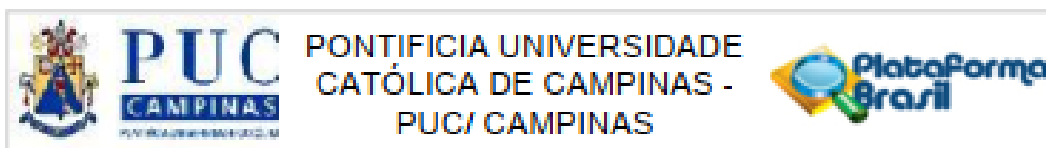
DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.929.234

Apresentação do Projeto:

Em sua apresentação, este projeto para doutorado em Psicologia, ligado ao grupo de pesquisa "Psicologia do Trabalho", pondera que "Diversos fatores podem contribuir para o desenvolvimento de um transtorno mental, sendo o sofrimento gerado por questões relacionadas ao trabalho fator amplamente conhecido. Organizações como a OMS e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) relacionam os denominados fatores de risco psicossociais (FRPS) como aspectos fundamentais a serem considerados no adoecimento mental do trabalhador". Em outro sentido, o projeto argumenta que "Fatores que atuem de forma contraposta, produzindo sentimentos positivos e de bem-estar, podem exercer atuação protetiva." Em assim sendo, o projeto em análise tem por objetivos "identificar, correlacionar e compreender o possível efeito protetor dos conceitos teóricos de Significado do Trabalho (ST) e TD (Trabalho Decente) para o sofrimento mental do trabalhador frente aos FRPS, além de estruturar um acesso à identificação destes componentes para as organizações, visando a promoção da saúde ocupacional dos trabalhadores." Para o trabalho proposto, "Serão aplicados Instrumentos para Identificação dos FRPS, bem como da existência de sofrimento mental, além dos Instrumentos específicos dos constructos de ST e TD em uma amostra estipulada de 400 trabalhadores." [...] "Espera-se confirmar as hipóteses dos efeitos protetivos dos constructos em trabalhadores."

Endereço: Rua Professor Doutor Euryclides de Jesus Zerbiní, 1516 - Bloco A02 - Térreo
Bairro: Parque Rural Fazenda Santa Cândida **CEP:** 13.087-571
UF: SP **Município:** CAMPINAS
Telefone: (19)3343-6777 **Fax:** (19)3343-6777 **E-mail:** comitedeetica@puc-campinas.edu.br



Continuação do Parecer: 5.819.334

"A pesquisa será realizada via survey, através do aplicativo Google Forms, que apresenta segurança para coleta e armazenamento de dados. O link com os instrumentos a serem respondidos pelos participantes será divulgado de diferentes formas: rede de contatos da pesquisadora e grupo de pesquisa, redes sociais e contatos com profissionais da área de recursos humanos de empresas."

Objetivo da Pesquisa:

As hipóteses elencadas para esta pesquisa, a serem confirmadas pelos estudos que serão produzidos, são:

H1: Exposição à maior quantidade de fatores de risco psicossociais (FRPS) tem maior efeito preditor para o sofrimento mental do trabalhador;

H2: A percepção de um trabalho com significado atua como fator moderador de proteção para o sofrimento mental do trabalhador frente aos FRPS presentes;

H3: A percepção de um trabalho decente atua como fator moderador de proteção para o sofrimento mental do trabalhador frente aos FRPS presentes; e

H4: A combinação de percepções de um trabalho com significado e de um trabalho decente exercem um maior efeito moderador protetivo para o sofrimento mental do trabalhador frente aos FRPS.

Objetivo Primário:

Avallar como os constructos de Significado do Trabalho e de Trabalho Decente podem atuar como fatores de proteção para o adoecimento mental do trabalhador sujeito aos FRPS.

Objetivo Secundário:

Realizar um levantamento da literatura qualitativa sobre como o conceito de Significado do Trabalho é experienciado;

Identificar os fatores de risco psicossociais existentes nas condições laborais e as correlações com sofrimento mental de trabalhadores maiores de idade, com vínculo empregatício, em diferentes empresas;

Avallar a percepção destes trabalhadores acerca dos constructos de Significado do Trabalho e de Trabalho Decente;

Avallar as relações entre as variáveis dos constructos, os riscos psicossociais e os dados

Endereço: Rua Professor Doutor Euryclides de Jesus Zerbini, 1516 º Bloco A02 º Térreo
 Bairro: Parque Rural Fazenda Santa Cândida CEP: 13.083-571
 UF: SP Município: CAMPINAS
 Telefone: (19)3343-6777 Fax: (19)3343-6777 E-mail: comitedetica@puc-campinas.edu.br



Continuação do Parecer: 5.829.234

sociodemográficos na realidade de trabalho desses profissionais; e
 Avaliar as relações existentes entre as variáveis de riscos psicossociais, ST, TD e sintomas emocionais na realidade de trabalho desses profissionais.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

No TCLE, pesquisadora aponta que "Os procedimentos aplicados oferecem riscos mínimos à sua integridade moral, física, mental ou efeitos colaterais conhecidos e não é esperado que esse projeto venha causar algum constrangimento. Caso haja alguma sensação de incômodo ou mal-estar emocional ao responder às perguntas, você pode interromper sua participação e, caso gere sintomas emocionais mais intensos, você poderá acionar a pesquisadora para uma avaliação e encaminhamento médico e/ou psicológico se necessário."

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa é pertinente, encontra-se bem delimitada e agrega, no projeto completo, os questionários a serem apresentados aos participantes. Tais questionários e formulários perfazem um total superior a 90 questões que demandam respostas nos padrões sim/não; preenchimento por extenso; de concordância e/ou discordância; e de escala de intensidade, incluindo indagações sobre saúde física e mental.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Estão todos presentes, incluindo cronograma, que aponta coleta de dados a partir de março de 2023, bem como os instrumentos de pesquisa, embora ainda não formatados para a versão online.

Recomendações:

Não há.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Uma vez tendo sido atendidas todas as pendências indicadas em parecer anterior do CEP, considera-se aprovada a presente versão deste protocolo de pesquisa.

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

Endereço: Rua Professor Doutor Eurycides de Jesus Zerbini, 1516 - Bloco A02 - Térreo
 Bairro: Parque Rural Fazenda Santa Cândida CEP: 13.087-571
 UF: SP Município: CAMPINAS
 Telefone: (19)3343-6777 Fax: (19)3343-6777 E-mail: comitedestica@puc-campinas.edu.br



Continuação do Parecer: 5.909.234

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_2067756.pdf	06/03/2023 15:40:26		Acelto
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Doutorado_CEP.pdf	06/03/2023 15:39:09	Karina Borgonovi Silva Barbi	Acelto
Outros	Carta_resposta.pdf	06/03/2023 14:19:59	Karina Borgonovi Silva Barbi	Acelto
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	KABARBI_TCLE_TESE.pdf	06/03/2023 14:10:54	Karina Borgonovi Silva Barbi	Acelto
Declaração de Pesquisadores	KABARBI_DECL_RESPONSABILIDADE_orientador.pdf	03/02/2023 14:42:14	Karina Borgonovi Silva Barbi	Acelto
Declaração de Pesquisadores	KABARBI_DECLARACAO_RESPONSABILIDADE_pesquisador.pdf	03/02/2023 14:41:53	Karina Borgonovi Silva Barbi	Acelto
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	KABARBI_TERMOS_CONSENTIMENTO_DADOS_PESSOAIS.pdf	03/02/2023 14:36:59	Karina Borgonovi Silva Barbi	Acelto
Orçamento	KABARBI_ORCAMENTO_TESE.pdf	03/02/2023 14:36:07	Karina Borgonovi Silva Barbi	Acelto
Declaração de Instituição e Infraestrutura	KABARBI_declaracao_infraestrutura.pdf	03/02/2023 14:33:00	Karina Borgonovi Silva Barbi	Acelto
Cronograma	KABARBI_CRONOGRAMA.pdf	03/02/2023 14:32:42	Karina Borgonovi Silva Barbi	Acelto
Folha de Rosto	KABARBI_folha_de_rosto_assinada.pdf	03/02/2023 14:31:59	Karina Borgonovi Silva Barbi	Acelto

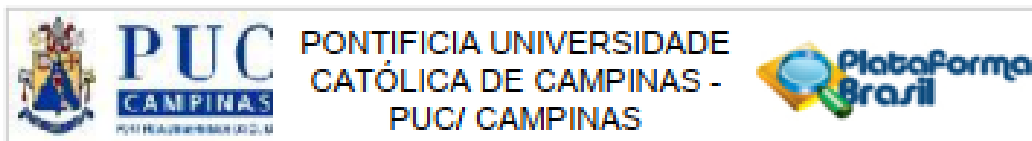
Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Rua Professor Doutor Eurycides de Jesus Zerbini, 1516 J, Bloco A02 J, Térreo
 Bairro: Parque Rural Fazenda Santa Cândida CEP: 13.087-571
 UF: SP Município: CAMPINAS
 Telefone: (19)3343-6777 Fax: (19)3343-6777 E-mail: comitedeetica@puc-campinas.edu.br



Continuação do Parecer: 5.929.224

CAMPINAS, 07 de Março de 2023

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

Endereço: Rua Professor Doutor Euclydes de Jesus Zerbini, 1516 - Bloco A02 - Térreo
Bairro: Parque Rural Fazenda Santa Cândida CEP: 13.087-571
UF: SP Município: CAMPINAS
Telefone: (19)3343-6777 Fax: (19)3343-6777 E-mail: comitadestica@puc-campinas.edu.br