



TRABALHO DECENTE NO CAMPO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: UMA REVISÃO DE ESCOPO

Cléria Nunes¹

Ana Lúcia Francisco dos Santos Bottamedi²

Suelen Frainer³

RESUMO

Aspiração de um mundo melhor, Trabalho Decente é aquele realizado em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Concebido pela Organização Internacional do Trabalho, em 1999, e ratificado pela Organização das Nações Unidas, na Agenda 2030, Trabalho Decente é principalmente estudado em nível macro, pelas perspectivas jurídica, econômica e social. Recentemente, a psicologia começou a pesquisar Trabalho Decente, a partir da percepção subjetiva do trabalhador sobre seu trabalho e as repercussões em sua vida como um todo. Objetivando mapear pesquisas empíricas no campo organizacional, foi realizada revisão de literatura em bases nacionais e internacionais (*Cinahl; Embase; Lilacs; PsycINFO; PubMed; SciELO; Scopus; e Web of Science*). Os resultados apontaram 269 documentos, porém foram excluídos os incompletos, teóricos ou que não se reportassem expressamente ao conceito de Trabalho Decente, conforme proposto pelas agências internacionais, restando 73 artigos para leitura. Destes, a maioria estava relacionada com pesquisas

1 Especialista em Gestão de Pessoas da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU); Mestra em Psicologia Organizacional e do Trabalho – UFSC

2 Doutoranda em Psicologia Organizacional e do Trabalho (UFSC). Mestre em Direito (UnB). Advogada e Gerente de Departamento Jurídico em Sociedade de Economia Mista Federal. Integrante do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB).

3 Especialista em Avaliação Psicológica - IPOG, Mestra e Doutoranda em Psicologia Organizacional e do Trabalho – UFSC. É psicóloga e professora em Psicologia e Administração da UNIFEBE. Diretora na ABRH-Brusque e pesquisadora do NEPPOT-UFSC.

na área de orientação profissional e de carreira (n=57), seguida do campo organizacional (n=13) e, por último, de saúde no trabalho (n=3). A presente revisão demonstrou que no campo das organizações e do trabalho, o conceito tem sido correlacionado positivamente com comportamentos e emoções positivas, como engajamento, motivação, autonomia, comportamento de voz e civilidade relacional. Além disso, Trabalho Decente tem se associado às questões de qualidade de vida no trabalho. Assim, este estudo se mostra relevante ao fornecer subsídios para abordagens psicológicas ou práticas e políticas organizacionais, como ações de qualidade de vida no trabalho, baseadas nas dimensões de Trabalho Decente, potencializando ganhos tanto para as organizações, quanto para os trabalhadores.

Palavras-chave: Trabalho Decente. Psicologia. Organizações. Qualidade de Vida no Trabalho

Introdução

Na história do conhecimento, o trabalho sempre ocupou categoria central nas reflexões filosóficas, jurídicas e sociais da humanidade. No campo jurídico, por exemplo, o trabalho é visto como elemento que concretiza a identidade social do homem (DELGADO, 2015). No psicológico, o trabalho é elemento que influencia a forma como as pessoas se reconhecem e são reconhecidas (BOEHS; SILVA, 2017).

Na virada do milênio, em 1999, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) apresentou uma resposta histórica na luta pela melhoria das condições de trabalho em nível global (ABRAMO, 2015). Construída ao longo de anos, a ideia de Trabalho Decente propõe que as pessoas atendam às necessidades humanas universais e as aspirações da vida por meio do trabalho (SANTOS, 2019), promotor de quatro valores principais: liberdade, equidade, segurança e dignidade humana (FERRARO *et. al.*, 2017).

Em 2015, a Organização das Nações Unidas (ONU) estabeleceu a agenda de desenvolvimento sustentável com metas até o ano de 2030, para erradicar a pobreza, proteger o planeta e assegurar que todas as pessoas tenham paz e prosperidade (FERRARO *et. al.*, 2017). No documento, Trabalho Decente foi incluído no 8º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS), com a previsão de quatro pilares: criação de empregos, proteção social, direitos no trabalho e diálogo social (KHAN *et. al.*, 2019).

Conforme Ferraro *et. al.* (2017), a estrutura de Trabalho Decente destaca os direitos humanos no trabalho e busca proteger empregos que oportunizem qualidade de vida no trabalho e na vida. O objetivo da agência internacional é de que o Trabalho Decente seja promovido a componente-chave das estratégias de desenvolvimento nacional (Khan *et. al.*, 2019), principalmente nos países emergentes e em transição.

Por ser um conceito multidisciplinar, o Trabalho Decente é objeto de pesquisa no âmbito de múltiplas perspectivas (FERRARO *et. al.*, 2016). Os primeiros estudos sobre Trabalho Decente foram conduzidos pela ótica econômica, sociológica, filosófica e jurídica (HUANG *et. al.*, 2020). Para Ferraro *et al.* (2017), o arcabouço do Trabalho Decente adotado pela OIT é uma perspectiva de nível macro, com a elaboração de bancos de dados, realização de relatórios, discussão de legislações trabalhistas de proteção ao trabalho digno; ou por meio de análises de indicadores econômicos e sociais.

Porém, conforme Sehnbruch *et. al.* (2015), a perspectiva macro de Trabalho Decente é falha ao refletir a maneira pela qual as pessoas vivenciam suas vidas profissionais. Portanto, a psicologia preenche esta lacuna ao focar Trabalho Decente em nível micro, por meio da perspectiva individual e subjetiva do trabalhador (FERRARO *et. al.*, 2018a).

Pesquisas empíricas na área da psicologia demonstram que Trabalho Decente é um dos pressupostos de que, quando for alcançado, os indivíduos serão capazes de atender melhor às suas necessidades e, por sua vez, evidenciarão maior bem-estar geral (KIM *et. al.*, 2019). De acordo com

pesquisas recentes, ambientes de Trabalho Decente incorporam o bem-estar dos funcionários, além de fornecer boas condições de empregos e oportunidades de desenvolvimento de capital humano (HUANG *et. al.*, 2020).

Conforme Ribeiro (2020), três campos do conhecimento estudam o conceito de Trabalho Decente: Orientação Profissional e de Carreira (OPC), Saúde no Trabalho e Psicologia das Organizações e do Trabalho (POT). No âmbito da OPC, organizações com um alto nível de Trabalho Decente oferecem aos funcionários oportunidades de realizar suas aspirações de carreira e ter um senso de esperança, pois acreditam que seu trabalho contribui para a realização pessoal e profissional (BLUSTEIN, 2011).

Pesquisas empíricas, no campo da saúde psicossocial, sugerem que pressupostos do Trabalho Decente, quando ignorados (como falta de autonomia, desequilíbrio esforço-recompensa e injustiça organizacional, por exemplo) aumentam os riscos de os trabalhadores desenvolverem doenças coronárias, além de outras relações como obesidade, diabetes e dependência de álcool (GALLO *et. al.*, 2020).

No campo de atuação da POT, Trabalho Decente significa que “as organizações fornecem recursos materiais e emocionais para satisfazer seus funcionários, com um ambiente seguro e com saúde, renda suficiente e oportunidades de desenvolvimento futuro” (SHENG; ZHOU, 2021, p. 2). Para Ferraro *et. al.* (2017), empresas com alto nível de Trabalho Decente permitem que os funcionários vivam com dignidade e independência.

Por conta desses achados científicos, Trabalho Decente ganhou um papel importante como objeto de pesquisa e bússola de intervenção (SANTOS, 2019). Neste contexto, a POT tem se debruçado, cada vez mais, na compreensão das relações do conceito aplicado às organizações.

Assim, o presente artigo busca mapear as pesquisas empíricas no campo das organizações elaboradas a partir do conceito de Trabalho Decente, conforme proposto pela OIT e ratificado pela ONU, em seu 8º ODS da Agenda 2030 (DI FABIO ; GORI, 2016). Conforme evidências científicas, Trabalho Decente é indicador positivo de bem-estar subjetivo e psicológico e qualidade de vida dentro e fora do trabalho (DI FABIO ; KENNY, 2016; FERRARO *et. al.*, 2018c).

Desta feita, a presente pesquisa pretende contribuir com a ampliação do conhecimento sobre Trabalho Decente e suas dimensões, com o objetivo de inspirar futuras práticas e políticas no campo da psicologia organizacional, bem como na área de recursos humanos e qualidade de vida no trabalho. Conforme Sheng e Zhou (2021), embora seja senso comum que o Trabalho Decente é benéfico, poucos estudos discutem como ele funciona, especialmente no que tange ao comportamento dos funcionários. Segundo eles, apesar do impacto na implementação de políticas públicas ser positivo, estudos sobre como os mecanismos de Trabalho Decente afetam a qualidade de vida no trabalho dos funcionários, são limitados e fragmentados (SHENG ; ZHOU, 2021).

Ou seja, as pesquisas sobre Trabalho Decente ainda são escassas em relação à influência alcançada (BURCHELL *et. al.*, 2013). No campo da POT, evidências empíricas podem “oferecer contribuições relevantes para a melhoria da vida dos trabalhadores nos ambientes de trabalho e para a eficácia organizacional” (FERRARO *et. al.*, 2018c, p. 519).

Busca-se, portanto, contribuir com o avanço do conhecimento, ao demonstrar que, além de seus valores éticos, Trabalho Decente aprimora as relações de trabalho, beneficiando as próprias organizações, com o aumento do desempenho de seus trabalhadores. Entende-se, assim, que os ganhos são múltiplos tanto para organizações quanto para trabalhadores, acarretando “consequências positivas para a sociedade e economia” (FERRARO *et. al.*, 2018c, p. 507).

Método

Trata-se de uma revisão de escopo, espécie de síntese do conhecimento, que mapeia evidências sobre tópicos, identificando conceitos, teorias e lacunas de conhecimento (KHALIL *et. al.*, 2021). Optou-se pelo procedimento metodológico do PRISMA-ScR (Itens de Relatórios Preferenciais para Revisões Sistemáticas e Meta-Análises para Revisões de Escopo) para fornecer uma descrição detalhada e esclarecer decisões metodológicas utilizadas neste estudo (TRICCO *et. al.*, 2018).

Foram selecionados critérios que guiaram a elegibilidade dos artigos recuperados nesta busca, a partir da problemática introduzida, sem limitar os resultados desde ano ou idioma. Desta forma, para decisão dos estudos incluídos, foram considerados: (a) artigos com caráter empírico, disponíveis na íntegra; e (b) artigos que contemplassem Trabalho Decente no contexto do trabalhador, ou de empresas e organizações.

A busca de dados ocorreu em novembro de 2022. Com base no conhecimento prévio dos autores, foram escolhidas oito bases de dados que indexam revistas nas quais são publicados estudos nacionais e internacionais empíricos sobre o fenômeno em questão: 1. *Cinahl*; 2. *Embase*; 3. *Lilacs*; 4. *PsycINFO*; 5. *PubMed*; 6. *Scientific Electronic Library Online (SciELO)*; 7. *Scopus*; e 8. *Web of Science*.

Para estratégia de busca nas bases indexadoras, foi empregado um conjunto de termos combinados em três idiomas: português, inglês e espanhol, além da combinação dos operadores booleanos AND e OR. Também se optou por vocabulário controlado previamente pesquisado na *APA Thesaurus: Psychology*, com o complemento de vocabulário livre, conforme conhecimento sobre palavras-chave e sinônimos de estudos já conhecidos pelos autores: *Dignity Work*, *Decent Work* e *Workplace Dignity*.

Cabe ressaltar que não foi utilizada nenhuma referência ao termo organizações, considerando que tais informações muitas vezes se encontram no corpo do texto de artigos empíricos. Sendo assim, a junção destes descritores ou palavras-chaves poderia diminuir abrangência e assertividade da busca. A verificação deste item foi realizada nas etapas de triagem e elegibilidade.

No primeiro momento, foram identificados 530 estudos. Após, foram removidos os duplicados no *Mendeley* (n=261), restando 269 documentos para a leitura independente de títulos, resumos e palavras-chaves. Nesta primeira fase de triagem, foram excluídos estudos por: (a) não serem artigos de caráter empírico, caracterizando-se como estudos teóricos, teses, capítulos de livro e editoriais de revistas (n=114); e (b) não serem artigos que contemplassem Trabalho Decente, a partir da perspectiva do trabalhador, ou no contexto de empresas e organizações, mas sim com caráter macro de pesquisa, como, por exemplo, artigos relativos a questões de políticas públicas e propositura de legislações internacionais (n=49).

Na segunda etapa da pesquisa, foi realizada a leitura independente e completa de 106 estudos. Desta forma, não foram elegíveis artigos por: (a) estarem indisponíveis na íntegra (n=4); (b) serem estudos que não contemplaram Trabalho Decente sob a perspectiva da OIT, ou do 8º ODS proposto pela ONU (n=29); e (c) serem do campo da Orientação Profissional e de Carreira (n=57) ou de Saúde Psicossocial (n=3), conforme divisão proposta por Ribeiro (2020).

Por fim, foram considerados 13 artigos para a apresentação dos resultados, organizados via programa *Microsoft Excel*. A Figura 1 mostra o fluxograma dos procedimentos metodológicos com base no PRISMA-ScR

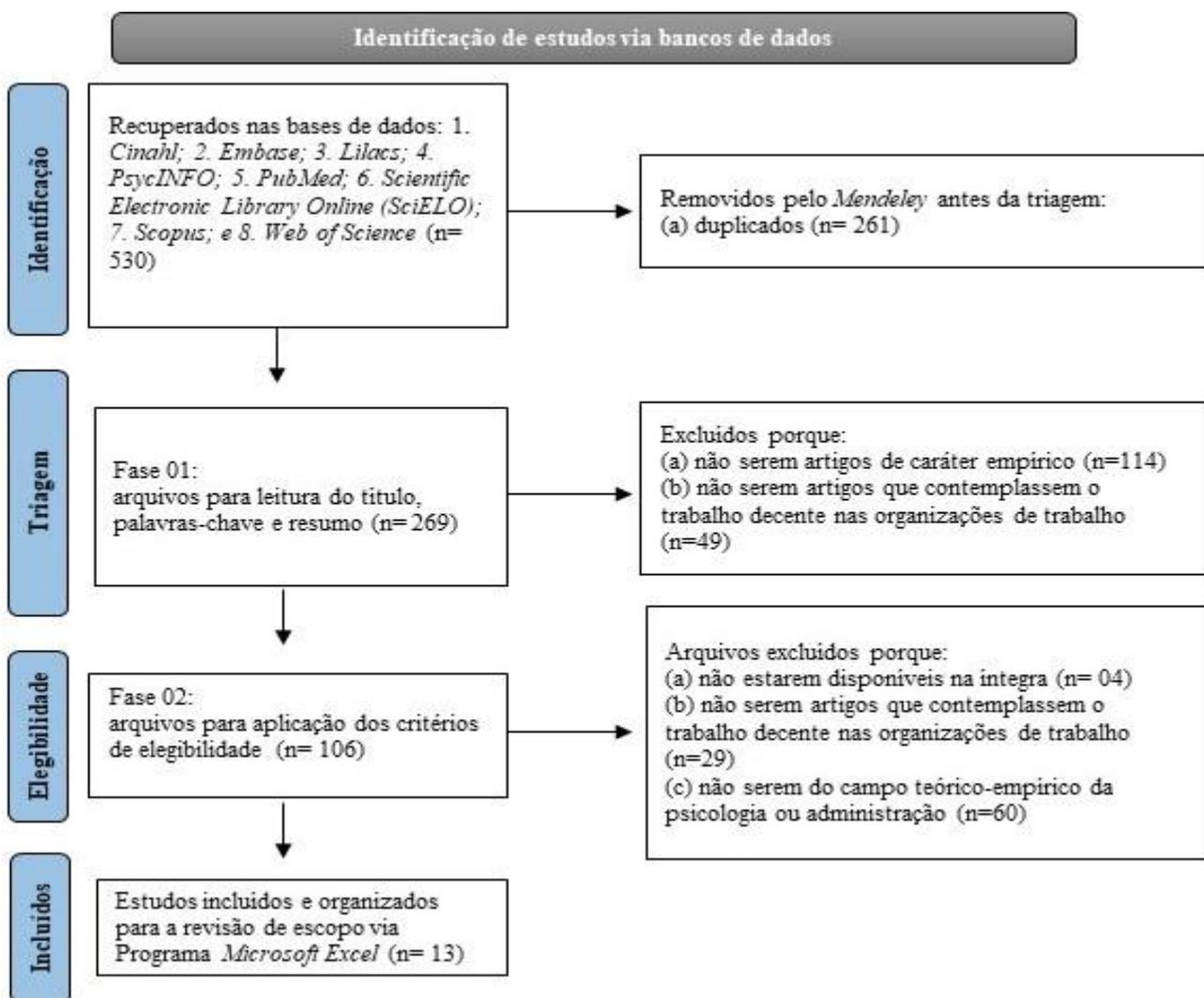


Figura 1: Fluxograma dos Procedimentos Metodológicos da Revisão de Escopo

Fonte: NUNES *et. al.* (2023)

O mapeamento dos dados foi operado pelos autores, com base no que foi traçado na pergunta da revisão. Desta forma, a tabela de extração dos dados incluiu informações sobre os autores, ano da publicação, revista, qualis, país, método e fenômeno estudado. A discussão foi construída a partir de uma Análise Temática de viés indutivo, e os resultados foram analisados por seus possíveis entrelaçamentos, aproximações e distanciamentos entre si (BRAUN ; CLARKE, 2006). Destarte, não foram incluídas estatísticas descritivas no processo de síntese, mas apenas extração de dados relevantes para o escopo deste estudo.

Resultados

Os resultados da análise apontam que em dez artigos foram adotadas a abordagem quantitativa de pesquisa, e em três, a qualitativa. Em todos os treze estudos, a coleta de dados foi transversal, não tendo sido encontrada nenhuma pesquisa de caráter longitudinal. Em relação à classificação da produção intelectual, foram encontrados artigos com estratos indicativos de qualidade utilizados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), assim subdivididos: A1 (n= 2); A2 (n=6); e B1 (n=2); sendo que algumas revistas (n=3) foram identificadas somente pelo ISSN.

Em relação aos países em que foram realizadas as pesquisas, os resultados encontraram Portugal e Brasil (n=4), China (n=3), Itália (n=2), Quirquístão (n=1), Bangladesh (n=1) e Nova Zelândia (n=1). Um dos

artigos foi realizado com uma amostra de empresários e gestores da Hungria, Japão, Reino Unido e EUA. Em relação às perspectivas adotadas sobre o Trabalho Decente, dois artigos (n=2) fizeram a relação de Trabalho Decente com o 8º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável, proposto pela ONU (TUOMI *et. al.*, 2020; YAO *et. al.*, 2017). Os demais estudos (n=11) se apropriaram do conceito de Trabalho Decente proposto pela OIT.

Mesmo utilizando o descritor “psicologia”, em três idiomas, prevaleceu uma maior quantidade de trabalhos de caráter multidisciplinar nas plataformas científicas, reunindo dois ou mais pesquisadores com áreas distintas de formação. Somente quatro artigos foram escritos exclusivamente por profissionais da área da psicologia (n=4). Os demais estudos foram conduzidos, em conjunto ou separadamente, por pesquisadores de outras áreas do conhecimento, como: administração (n=4), finanças e negócios (n=3), ciências sociais (n=2), economia (n=3), turismo (n=2) e gestão de recursos humanos (2).

No campo da POT, o conceito de Trabalho Decente tem sido pesquisado em amostras mais diversificadas de trabalhadores, como profissionais do conhecimento altamente especializados (FERRARO *et. al.*, 2018b); empresários e gerentes (KHAN *et. al.*, 2019); supervisores de empresas (HUANG *et. al.*, 2020); fundadores de grandes hotéis (TUOMI *et. al.*, 2020), ou trabalhadores do setor de manufatura (YANG *et. al.*, 2019).

Em relação à diversidade dos contextos econômicos, a presente revisão encontrou pesquisas em países emergentes e em transição como Bangladesh, Brasil e Quirquístão (KHAN *et. al.*, 2019; FERRARO *et. al.*, 2017 e 2018c; GRAÇA *et. al.*, 2021; ESENALIEV ; FERGUSON, 2019). Na China – país considerado desenvolvido, porém que se industrializou recentemente –, Trabalho Decente também vem recebendo especial atenção dos pesquisadores da POT e de outras áreas que estudam as organizações (SHENG;ZHOU, 2021, HUANG *et. al.*, 2020; YANG *et. al.*, 2019). Ressalta-se, ainda, que dois artigos apontaram que os países onde ocorreram as pesquisas buscam cumprir o Plano de Trabalho Decente elaborado pela OIT: Bangladesh (KHAN *et. al.*, 2019) e China (YANG *et. al.*, 2019).

O resultado da revisão demonstrou que diversas pesquisas relacionam Trabalho Decente a construtos psicológicos positivos. Entre os exemplos, citam-se estudos envolvendo engajamento (GRAÇA *et. al.*, 2021; YANG *et. al.*, 2019), comportamento de voz (SHENG; ZHOU, 2021; HUANG *et. al.*, 2020), satisfação no trabalho e na vida, personalidade pró-ativa (SHENG ; ZHOU, 2021), desenvolvimento humano (TUOMI *et. al.*, 2020), motivação (FERRARO *et. al.* 2017, 2018c) e civilidade relacional (DI FABIO; GORI, 2016).

Ao tornar Trabalho Decente indicador organizacional, a partir da perspectiva subjetiva do trabalhador, a POT tem buscado criar instrumentos de medição psicológica. Assim, um dos objetivos da presente revisão foi investigar pesquisas empíricas de validação de instrumentos psicológicos, criados a partir do conceito de Trabalho Decente. O principal instrumento encontrado, desenvolvido no campo da POT, foi o Questionário de Trabalho Decente (QTD), que é baseado inteiramente nos princípios propostos pela OIT (FERRARO *et. al.*, 2017). Das treze pesquisas empíricas analisadas, seis (n=6) utilizaram o respectivo instrumento de medida, que possui 31 itens, distribuídos em sete dimensões psicológicas. Entre os artigos que utilizaram o QTD, um deles foi de validação do instrumento ao contexto italiano (FERRARO *et. al.*, 2021).

Tendo em vista que o Trabalho Decente promove uma abordagem positiva do trabalho (FERRARO *et. al.*, 2017), observou-se, também, que pesquisas (n=2) têm utilizado o conceito com base nos pressupostos da Psicologia Positiva (DI FABIO ; GORI, 2016; SHENG ; ZHOU, 2021), subárea da psicologia que estuda o desenvolvimento do potencial humano e a construção de forças e qualidades positivas (DI FABIO ; GORI, 2016).

Discussão

No campo da POT, Trabalho Decente vem sendo utilizado como uma espécie de indicador de bem-estar no trabalho e qualidade em várias dimensões da vida do trabalhador, afinal a “satisfação com a vida aumenta à medida que melhora a qualidade do trabalho” (ESENALIEV ; FERGUSON, 2019,

p. 350). Os estudos fornecem “evidências indiretas sobre como Trabalho Decente contribui para o desenvolvimento das organizações numa perspectiva do comportamento organizacional” (HUANG *et. al.*, 2020, p. 9).

A presente revisão confirma, assim, a correlação entre Trabalho Decente e emoções, sentimentos e comportamentos positivos, abrindo “novas possibilidades de operacionalização do conceito, novas práticas de recursos humanos, novas intervenções no trabalho, além de novas formas de pensar o mercado de trabalho, formal e informal” (FERRARO *et. al.*, 2017, p. 193). Na esfera organizacional, observou-se que uma das formas de inserção do Trabalho Decente acontece pelo recorte da qualidade de vida no trabalho, devido às evidências do impacto causado no bem-estar subjetivo e psicológico dos trabalhadores (FERRARO *et. al.*, 2018c).

Assim, investigar a percepção do trabalhador sobre o que sente ou como percebe seu trabalho, nos mais variados contextos, pode trazer conhecimentos relevantes sobre questões de qualidade de vida e de melhora das configurações de trabalho em prol da satisfação das necessidades humanas (FERRARO *et. al.*, 2018c). Sob essa perspectiva, emoções positivas dos funcionários (como esperança, autoconfiança e gratidão) são despertadas (SHENG ; ZHOU, 2021), ao perceberem Trabalho Decente em suas organizações. Pesquisa de Khan *et. al.* (2019) sugere que as práticas de Trabalho Decente podem estar associadas ao aumento da produtividade do trabalho, por meio da melhoria da saúde e do bem-estar dos trabalhadores e do compromisso organizacional (KHAN *et. al.*, 2019).

Graça *et. al.* (2021) concluíram que as sete dimensões psicológicas de Trabalho Decente predizem positivamente engajamento em suas três dimensões (vigor, dedicação, absorção). A relação entre as dimensões de Trabalho Decente, “oportunidades” e “engajamento”, foi a mais forte. Por isso, é importante que as organizações proporcionem oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional para todos os trabalhadores. Conforme os autores, um alto nível de envolvimento do trabalhador fortalece sua contribuição para o propósito organizacional: trabalhadores mais motivados e mais felizes com a vida no local de trabalho, melhoram a produtividade e o ambiente de trabalho (GRAÇA *et. al.*, 2021).

Outro foco de estudo foi a motivação do trabalhador, a partir de Trabalho Decente, mediado pelo Capital Psicológico (autoeficácia, otimismo, resiliência e esperança). Segundo Ferraro *et. al.* (2017), a pesquisa indica que as características de Trabalho Decente são altamente motivadoras; e que um contexto positivo em relação a este construto prediz motivações de trabalho mais autônomas (FERRARO *et. al.*, 2017). “Uma das principais implicações disso é que a inclusão de Trabalho Decente como prioridade na agenda de negócios pode melhorar o bem-estar e o desempenho dos funcionários” (FERRARO *et. al.*, 2018c, p. 518).

Sheng e Zhou (2021) pesquisaram o efeito de Trabalho Decente no comportamento de voz, tendo como mediador o sucesso no trabalho (prosperidade) e como papel moderador a personalidade pró-ativa. Como as organizações não podem obrigar os funcionários a ter voz (os funcionários têm que ter a iniciativa para tal), os pesquisadores estudaram como Trabalho Decente pode induzir emoções positivas no trabalho, a fim de influenciar no comportamento de voz do trabalhador (SHENG; ZHOU, 2021).

O comportamento de voz é um tipo de comportamento de cidadania organizacional, e se subdivide em dois tipos: a voz promotora e a voz proibitiva. A primeira se concentra em melhorar o *status quo* do trabalho e se relaciona com desempenho individual e organizacional; e a segunda se concentra na disfunção do trabalho. Assim, funcionários engajados em vozes proibitivas, por exemplo, tentam prevenir práticas prejudiciais no trabalho, aprimorando a capacidade de solucionar problemas (SHENG; ZHOU, 2021).

Outro estudo que abordou o comportamento de voz investigou como a satisfação das necessidades básicas se relaciona com a percepção de Trabalho Decente, tendo como papel moderador o gênero (HUANG *et. al.*, 2020). Este foi o único estudo que abordou a questão de gênero no contexto do Trabalho Decente. Conforme Huang *et. al.* (2020), comportamento de voz positivo é quando o trabalhador comunica suas ideias, oferece sugestões e externaliza preocupações que beneficiam a própria organização, principalmente em ambientes competitivos.

De acordo com a literatura apresentada, comportamento de voz positivo é bom para as organizações, pois nem sempre os funcionários se sentem confortáveis em oferecer sua opinião ou suas preocupações sobre questões sérias. Afinal, embora isso possa trazer benefícios organizacionais, podem existir potenciais riscos pessoais devido à incerteza no local de trabalho (HUANG *et. al.*, 2020).

Outra forma de dar voz aos trabalhadores, estimular a comunicação e fortalecer o diálogo, conforme análise dos artigos, é por meio dos sindicatos, sugestão proposta pela OIT e pela ONU, por meio da Agenda 2030. Segundo Khan *et. al.* (2019), a pesquisa realizada com o setor têxtil de Bangladesh sugere que os sindicatos desempenham papel importante no monitoramento e aplicação da legislação do local, além de apoiar práticas seguras no local de trabalho. Conforme a pesquisa, as disputas trabalhistas são mais bem resolvidas “por meio do diálogo, negociação e mediação” (p. 10).

Outra pesquisa que trouxe os sindicatos no papel de dar voz aos trabalhadores, além de ressaltar a importância da GRH no contexto de trabalho, foi conduzida por Yang *et. al.* (2019). No estudo, os autores reforçam a “importância da qualidade dos relacionamentos entre administração, funcionários e sindicatos” na definição de resultados positivos em uma organização (p. 553). Foram encontrados dois artigos que abordavam o assunto sob a perspectiva da Psicologia Positiva. Di Fabio e Gori (2016) destacaram que, a fim de enfrentar os desafios complexos do século 21, as organizações podem promover estruturas de prevenção primária, criando ambientes saudáveis, decentes e mais felizes, por meio do desenvolvimento da autogestão e da gestão relacional eficaz.

O segundo artigo que utilizou pressupostos da PP, baseia-se na teoria do “ampliar e construir” (SHENG ; ZHOU, 2021). Conforme fundamentação teórica apresentada, a emoção positiva dos funcionários amplia seus estados e constrói recursos de longo prazo, ou seja, emoções positivas de curta duração ampliam as perspectivas dos indivíduos e ainda auxiliam na construção de recursos mais duradouros (SHENG ; ZHOU, 2021).

O Trabalho Decente deve ser um objetivo social compartilhado por todos, de forma coletiva (FERRARO *et. al.*, 2018b), afinal “todos nós sofremos as consequências do déficit de Trabalho Decente e todos nós somos, potencialmente, gatilhos ou promotores de Trabalho Decente em nosso contexto imediato de ação” (FERRARO *et. al.*, 2017, p. 519).

Cabe pontuar que a POT tem realizado pesquisas empíricas em diversos contextos econômicos, principalmente em países emergentes e em transição (FERRARO *et. al.*, 2017; KHAN *et. al.*, 2019; KIM *et. al.*, 2019; SHENG ; ZHOU, 2021; YANG *et. al.*, 2019). Para Esenaliev e Ferguson (2019), é importante que ocorram pesquisas sobre bem-estar em países emergentes, para a criação de medidas mais adequadas em relação à qualidade do trabalho em todos os contextos de vida. Segundo os autores, por exemplo, horas trabalhadas e renda (modelo de “esforço e recompensa”) são insuficientes para medir qualidade do emprego e as relações entre trabalho e bem-estar, principalmente nessas economias em desenvolvimento.

Conforme sugere a pesquisa, dimensões mais amplas, como as “condições gerais de trabalho podem ser mais importantes” que as restritas (ESENALIEV ; FERGUSON, 2019, p. 351), como renda e horas trabalhadas. Os pesquisadores ressaltam, ainda, a importância de se discutir objetivos e políticas que visem estimular mais e melhores empregos nos países em desenvolvimento e em transição.

Este foi o mesmo entendimento de Tuomi *et. al.* (2020), ao sugerirem que a percepção de Trabalho Decente pode alterar em relação a países desenvolvidos e países emergentes ou em transição. Os autores também refletiram sobre a renda do trabalhador e ressaltaram a importância de se estabelecer um salário que lhe propicie bem-estar, e não apenas garanta sua sobrevivência. Ou seja, para qualidade de vida do trabalhador é necessária uma renda decente (TUOMI *et. al.*, 2020). Sobre o assunto, pesquisa realizada no Brasil apontou que o trabalhador brasileiro prioriza a renda justa, o ambiente de trabalho seguro e estável, bem como a proteção social para si e sua família. No Reino Unido, os funcionários enfatizaram a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, progressão na carreira, desenvolvimento pessoal e a sensação de que seu trabalho contribui positivamente para algo maior (TUOMI *et. al.*, 2020).

O Trabalho Decente é também preocupação dos cientistas que investigam o impacto da automação e da inteligência artificial nas relações no mundo do trabalho. A partir da constatação de que a sociedade de hoje vive a quarta revolução industrial, trazida pelas tecnologias emergentes, Tuomi *et. al.* (2020) investigaram como a automação pode promover Trabalho Decente. Conforme os pesquisadores, estima-se que nos próximos anos, 75 milhões de empregos serão substituídos devido à automação. Por isso, em virtude das mudanças significativas no mundo do trabalho, faz-se necessária “uma nova abordagem para apoiar as transições de cargos, incluindo requalificação e retreinamento” (TUOMI *et. al.*, 2020, p.1). Objetiva-se com estas medidas que a transição para a automação seja realizada de forma responsável, inclusiva e sustentável. Para os pesquisadores, tarefas centradas na criatividade, inteligência emocional ou tomada de decisão sob condições incertas serão as mais difíceis de automatizar. A “automação resultará no deslocamento de trabalhadores”, por isso as organizações devem “investir em qualificação, requalificação e educação, a fim de preparar a força de trabalho para assumir novas oportunidades apresentadas pela automação, investindo num trabalho sustentável” (p. 11).

Desta feita, o sucesso das propostas de Trabalho Decente depende de sua aplicação prática no dia a dia das pessoas e das organizações. “Todas essas iniciativas são vistas como inspiradas no conceito de responsabilidade social corporativa, mas vão além destes conceitos ao tentar fazer as pessoas e organizações acordarem para a cidadania global” (FERRARO, 2018b, p. 340).

Em relação às intervenções que podem ser promovidas pela POT sob o viés de Trabalho Decente, entre os exemplos citados está “atrair e reter talentos usando políticas não discriminatórias, reconhecer e remunerar os funcionários de formas adequadas, fornecer sistemas de avaliação de desempenho justo, treinamento e oportunidades de desenvolvimento de carreira, ou aplicação de justiça organizacional” (FERRARO *et. al.*, 2021, p. 295). Sugere-se, ainda, focar no diálogo social e nas relações no ambiente de trabalho. Cita-se, como exemplo, as políticas de “portas abertas”, realização de reuniões periódicas entre gerentes e trabalhadores, disponibilização de locais para reclamações, entre outros (KHAN *et. al.*, 2019). Para apoiar o Trabalho Decente é necessário que as organizações se envolvam em práticas inovadoras, como o desenvolvimento da liderança ética, gestão inclusiva, oportunidades de desenvolvimento e capacitação para os trabalhadores e acesso à democracia organizacional (KHAN *et. al.*, 2019).

Melhorias nos contextos laborais, como oferecer ambientes de trabalho seguros, com apoios econômicos, criação de oportunidades de aprendizagens e com a criação de climas organizacionais não discriminatórios são outros exemplos levantados nos artigos. Cultivar a civilidade no local de trabalho (DI FABIO; GORI, 2016) também é uma estratégia para ampliar o Trabalho Decente no ambiente organizacional.

Considerações Finais

Em muitas economias, principalmente em países emergentes ou em transição, Trabalho Decente ainda é uma aspiração. Neste contexto, partindo do pressuposto de que a concretização de Trabalho Decente é uma responsabilidade coletiva, o artigo oferece subsídios que ressaltam a importância das organizações na garantia de empregos decentes aos seus trabalhadores.

Também se verificou a importância das agências internacionais e da própria pressão internacional para que países emergentes ou em transição cumpram os padrões de Trabalho Decente. Nesse sentido, os artigos ressaltaram a importância do mercado externo pressionar para que os países em transição se alinhem às diretrizes da OIT.

Operacionalizar o conceito de Trabalho Decente a partir de uma perspectiva micro, como a psicologia se propõe, é recente no campo dos saberes. Na POT, Trabalho Decente tem oportunizado a reflexão de novas formas de se pensar o mercado de trabalho, de se planejar políticas e práticas de gestão de recursos humanos e de se propor intervenções nas organizações, como ações de qualidade de vida no trabalho.

Foi verificado que Trabalho Decente está relacionado a comportamentos, habilidades

e emoções positivas, tais como bem-estar, engajamento, motivação, comportamento de voz, autonomia, capital psicológico, entre outros. Talvez seja por este motivo que o movimento da Psicologia Positiva vem se debruçando sobre o conceito de Trabalho Decente como objeto de estudo.

O campo da POT deve, portanto, a partir de Trabalho Decente, realizar pesquisas e propor sugestões para a construção de organizações éticas e saudáveis, que contribuam para o bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores, compreendendo o conceito de Trabalho Decente como variável de qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho, na construção de recursos relacionais e forças individuais nos contextos de trabalho. Sabendo-se, conforme as pesquisas, que os benefícios e oportunidades oferecidos pela organização tendem a ser “reembolsados” pelos trabalhadores.

Por último, entre as limitações do presente estudo, sugere-se ampliar os descritores de busca em novas pesquisas de revisão de literatura, com a inclusão de novas palavras-chaves como gestão de recursos humanos, cidadania organizacional, civilidade relacional, comportamento organizacional, responsabilidade social corporativa, justiça organizacional, entre outras. Em relação às futuras pesquisas empíricas, sugere-se a realização das de caráter longitudinais em razão da inexistência de pesquisas com esta abordagem.

Referências

ABRAMO, L. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Brasília, Organização Internacional do Trabalho, 2015.

BLUSTEIN, David. A relational theory of working. **Journal of Vocational Behavior**, v. 79, n. 1). Disponível: 10.1016/j.jvb.2010.10.004. 2011. Acesso em: 03 maio 2024.

BOEHS, S.T.M ; SILVA, N. Bem-estar, Felicidade e satisfação de vida na aposentadoria: construindo reflexões. In: BOEHS, Samantha T. M. ; SILVA, Narbal (orgs.). **Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho**: conceitos fundamentais e sentidos aplicados . difSão Paulo: Vetor. 2017.

BRAUN, Virginia; CLARKE, Vitoria. Using thematic analysis in psychology. **Qualitative Research in Psychology**, v. 3; n.2, . 2006. Disponível em: 10.1191/1478088706qp063oa. Acesso em: 03 maio 2024.

BURCHELL, Brendan; SEHNBRUCH, Kirsten; PIASNA, Agnieszka; AGLONI, Nurjk The quality of employment and decent work: Definitions, methodologies, and ongoing debates. **Cambridge Journal of Economics**, v. 38, n. 2, 2013. Disponível em :10.1093/CJE/BET067. Acesso em: 03 de maio 2024.

DELGADO, Gabriela N. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr. 2015.

DI FABIO, Annamaria; GORI, Alessio. Assessing workplace relational civility (WRC) with a new multidimensional “Mirror” measure. **Frontiers in Psychology**, v. 7 n 890, 2016. Disponível em: 10.3389/fpsyg.2016.00890. Acesso em: 03 maio 2024

DI FABIO, Annamaria; KENNY, Maureen E. From decent work to decent lives: Positive Self and Relational Management (PS&RM) in the twenty-first century. **Frontiers in Psychology**, 7, 2016. p. 1–12. Disponível em: 10.3389/fpsyg.2016.00361. Acesso em: 03 maio 2024.

SANTOS, Nuno R. Decent work expressing universal values and respecting cultural diversity: propositions for intervention. **Psychologica**. v. 1; n. 62, 2019. Disponível em: 10.14195/1647-8606_62-1_12. Acesso em: 03 maio 2024.

ESENALIEV, Damir; FERGUSON, Neil T. N. The impact of job quality on wellbeing: Evidence from Kyrgyzstan. **Social Indicators Research**, v. 144, n. 1, 2019. Disponível em :10.1007/s11205-018-1998-9. Acesso em: 03 maio 2024.

FERRARO, Tânia, SANTOS, Nuno R., PAIS, Leonor, & MÓNICO, Lisete. Historical landmarks of decent work. **European Journal of Applied Business Management**, v. 2; n.1, 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/303675107_Historical_landmarks_of_decent_work. Acesso em: 03 maio 2024.

FERRARO, Tânia, SANTOS, Nuno R., PAIS, Leonor, & MOREIRA, João Manuel. Decent Work and Work Motivation in Lawyers: An empirical research. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 17; n. 4, 2017. Disponível em: 10.17652/rpot/2017.4.13908. Acesso em: 03 maio 2024

FERRARO, Tânia; *et. al.* Decent work, work motivation and psychological capital: An empirical research. **Work**, v. 60; n. 2, 2018a. Disponível em:10.3233/WOR-182732. Acesso em: 03 maio 2024.

FERRARO, Tânia; *et. al.* The Decent Work Questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers. **International Labour Review**, v. 157, n 2, 2018b. Disponível em: 10.1111/ilr.12039. Acesso em: 03 maio 2024

FERRARO, Tânia, *et. al.* Decent Work and Work Motivation in Knowledge Workers: the Mediating Role of Psychological Capital. **Applied Research in Quality of Life**, v. 13; n. 2, 2018c. Disponível em:10.1007/s11482-017-9539-2. Acesso em: 03 maio 2024.

FERRARO, Tânia; SANTOS, Nuno R.; PAIS, Leonor; ZAPPALÀ, Salvatore, MOREIRA, João Manuel. The Decent Work Questionnaire: Psychometric properties of the Italian version. **International Journal of Selection and Assessment**, v. 29, n 2, 2021. Disponível em: 10.1111/ijsa.12328. Acesso em: 03 maio 2024.

GALLO, Oscar; GONZALES–MIRANDA, Diego R.; ROMAN-CALDERON, Juan P.; GARCÍA, Gustavo A. Decent work and healthy employment: a qualitative case study about Colombian millennials. **International Journal of Workplace Health Management**, v. 13, n.5, 2020. Disponível em: 10.1108/IJWHM-04-2019-0053. Acesso em: 03 maio 2024.

GRAÇA, Marta; PAIS, Lenor; MÓNICO, Lisete; SANTOS, Nuno R.; FERRARO, Tânia; BERGER, Rita. Decent Work and Work Engagement: A Profile Study with Academic Personnel. **Applied Research in Quality of Life**, v. 16, n. 3, 2021. . Disponível em: 10.1007/s11482-019-09780-7. Acesso em: 03 maio 2024.

HUANG, Wenyuan; SHEN, Jie; YUAN, Chugin; LI, Min. Roles of gender and basic need satisfaction in decent work perception and voice behavior. **Employee Relations**, v. 43, n. 1, 2020. .Disponível em: 10.1108/ER-03-2020-0107. Acesso em: 03 maio 2024.

KHALIL, Hanan; PETERS, Micah D.; TRICCO, Andrea C.; POLLOCK, Danielle; ALEXANDER, Lyndsay; MCINERNEY, Patricia; GODFREY, Christina. M.; MUNN, Zachary. Conducting high quality scoping reviews-challenges and solutions. **Journal of Clinical Epidemiology**, 2021. v130-156. Disponível em: 10.1016/j.jclinepi.2020.10.009. Acesso em: 03 de maio 2024.

KHAN, Sardana I.; BARTRAM, Timothy; CAVANAGH, Jillian; HOSSAIN, Md S.; AKTER, Silvia. “Decent work” in the ready-made garment sector in Bangladesh. **Personnel Review**, v. 48, n. 1, 2019. . Disponível em: 10.1108/PR-01-2018-0001. Acesso em: 03 maio 2024

KIM, Haram J.; DUFFY, Ryan D.; LEE, Seran; LEE, Jinkoo; LEE, Ki-Hak. Application of the Psychology of Working Theory With Korean Emerging Adults. **Journal of Counseling Psychology**, v. 66, n. 6, 2019. Disponível em: 10.1037/cou0000368. Acesso em: 03 maio 2024.

NUNES, C. V. F.; ZAGO, G. A. P. da S.; FRAINER, S. Trabalho Decente e Psicologia Organizacional e do Trabalho: uma revisão de escopo. *In*: X congresso brasileiro de psicologia organizacional e do trabalho na modalidade de comunicação breve de pesquisa (virtual) SBPOT. 2022. **Anais...** Disponível

em: <https://cbpot2022.sbpot.org.br/wp-content/uploads/2022/07/Programa-Virtual-30-06.pdf>.
Acesso em: 03 maio 2024.

RIBEIRO, Marcelo A. Contribuições da psicologia para repensar o conceito de trabalho decente. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 3, 2020. Disponível em: [10.17652/rpot/2020.3.19488](https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.19488). Acesso em: 03 maio 2024

SEHNBRUCH, Kirsten; BURCHELL, Brendan; AGLONI, Nurjk; PIASNA, Agnieszka. Human development and decent work: why some concepts succeed and others fail to make an impact. **Development and Change**, v. 46, n. 2, 2015. Disponível em: [10.1111/DECH.12149](https://doi.org/10.1111/DECH.12149). Acesso em: 03 maio 2024.

SHENG, Xinyi; ZHOU, Hao. The effect of decent work on voice behavior: The mediating role of thriving at work and the moderating role of proactive personality. *Current Psychology*. v. 41, 2022. Disponível : [10.1007/s12144-020-01173-6](https://doi.org/10.1007/s12144-020-01173-6). Acesso em: 03 maio 2024

TRICCO, A. C.; LILLIE, E.; ZARIN, W.; O'BRIEN, K. K.; COLQUHOUN, H.; LEVAC, D.; STRAUS, S. E. PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): checklist and explanation. **Annals of internal medicine**, 1 v. 69, n. 7, 2018.

TUOMI, Aarni; TUSSYADIAH, Iis; LING, Erin C.; MILLER, Graham; LEE, Geunhee. x=(tourism_work) y=(sdg8) while y=true: Automate(x). **Annals of Tourism Research**, v. 84. 2020. Disponível em: [10.1016/j.annals.2020.102978](https://doi.org/10.1016/j.annals.2020.102978). Acesso em: 03 maio 2024.

YANG, Weiguo; NAWAKITPHAITOON, Kritkorn; HUANG, Wei; HARNEY, Brian, GOLLAN, Paul J.; XU, Cathy. Towards better work in China: Mapping the relationships between high-performance work systems, trade unions, and employee well-being. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, 57(4), 2019. 553–576. Disponível em doi: [10.1111/1744-7941.12205](https://doi.org/10.1111/1744-7941.12205). Acessado em 03 de maio 2024

YAO, Christian; PARKER, Jane; ARROWSMITH, James; CARR, Stuart. C. The living wage as an income range for decent work and life. **Employee Relations**, v. 39, n. 6, 2017.. Disponível em: [10.1108/ER-03-2017-0071](https://doi.org/10.1108/ER-03-2017-0071). Acesso em: 03 maio 2024.

Imagem capa: Scott Graham no Unsplash