



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Alexandra Manuela Ferreira Barbosa

OS DETERMINANTES DO TRABALHO

DIGNO:

VARIÁVEIS INDIVIDUAIS E ORGANIZACIONAIS

Dissertação no âmbito do Mestrado em Psicologia Organizacional
orientada pela Professora Doutora Susana Cristina Alves da Silva
Pereira e apresentada à Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação
da Universidade de Coimbra

Setembro de 2023

Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação
da Universidade de Coimbra

Os Determinantes do Trabalho Digno: Variáveis Individuais e Organizacionais

Alexandra Manuela Ferreira Barbosa

Dissertação no âmbito do Mestrado de Psicologia Organizacional orientada pela Professora Doutora Susana Cristina Alves da Silva Pereira e apresentada à Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Setembro de 2023



UNIVERSIDADE DE
COIMBRA

Agradecimentos

Gostaria de manifestar a minha eterna gratidão a todos aqueles que, de uma forma ou de outra, contribuíram para o meu crescimento académico.

Agradeço aos meus pais, António Barbosa e Alice Barbosa, por terem permitido que os meus sonhos profissionais se materializassem, sempre acompanhados por um aconselhamento empírico.

Pais, especialmente dedicado a vocês por estarem ao meu lado incondicionalmente.

Ao meu irmão, Sérgio Barbosa, por quem tenho uma enorme admiração, o meu agradecimento por todo o conhecimento transmitido, pelo companheirismo e incentivo partilhados.

Ao meu namorado e companheiro, Rui Costa, que fez parte do meu percurso académico do início ao fim, vivenciando comigo todos os momentos, desde os mais difíceis aos mais desafiantes e satisfatórios.

Às minhas amigas, Beatriz Pedrosa, Tatiana Esperança e Rute Matos, por toda a partilha e amizade ao longo dos últimos e memoráveis cinco anos.

À minha orientadora, Professora Doutora Susana Pereira, pela disponibilidade e acompanhamento neste meu percurso e ainda, por todos os ensinamentos partilhados que, indiscutivelmente, serão uma bússola norteadora durante a minha vida profissional.

À equipa de Professores do Mestrado em Psicologia Organizacional composta pelos ilustres: Professor Doutor Paulo Renato Lourenço, Professora Doutora Teresa Rebelo, Professora Doutora Carla Carvalho e Professor Doutor Pedro Fialho por toda a sabedoria partilhada.

À faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra que será sempre, para mim, a minha casa.

O meu singelo e sincero agradecimento a todos!

Resumo

O presente estudo analisou a relação entre variáveis individuais (sexo, habilitações académicas e idade) e variáveis organizacionais (vínculo profissional e antiguidade na organização) com a perceção do Trabalho Digno. A amostra consistiu em 244 participantes de sete organizações. A perceção do Trabalho Digno foi avaliada através do Questionário do Trabalho Digno (DWQ). Os resultados indicaram que as variáveis individuais e organizacionais estavam parcialmente relacionadas com a perceção dos trabalhadores sobre o Trabalho Digno. Os homens apresentaram maior perceção nas dimensões de *Princípios e valores fundamentais no trabalho* e *Trabalho realizante e produtivo*. Trabalhadores com o ensino superior mostraram maior perceção dos *Princípios e valores fundamentais no trabalho*, *Remuneração significativa para o exercício de cidadania*, *Oportunidades*, *Trabalho realizante e produtivo* e *Saúde e segurança*. Trabalhadores entre 18 e 25 anos apresentaram maior perceção dos *Princípios e valores fundamentais no trabalho*, enquanto os com mais de 45 anos tiveram maior perceção de *Oportunidades* e *Saúde e segurança*. Trabalhadores com contrato a termo apresentaram um nível mais elevado de perceção em todas as dimensões do Trabalho Digno, exceto na *Proteção social*. A antiguidade na organização mostrou que trabalhadores com mais de cinco anos apresentaram menor perceção em todas as dimensões do Trabalho Digno. No que respeita a implicações teóricas, o estudo contribui para o enriquecimento da rede nomológica do conceito, reforçando a importância dos determinantes do Trabalho Digno. Nas implicações práticas, destacou-se a necessidade de igualdade de oportunidades, salários justos, qualidade de vida no trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e segurança social. O estudo apresentou limitações, como o uso de uma amostra intencional e a análise de apenas alguns setores de trabalho. Estudos futuros devem abordar outros setores e considerar a perceção dos trabalhadores com empregos informais.

Palavras-Chave: Trabalho Digno; Portugal; Variáveis individuais; Variáveis organizacionais; Diferenças de sexo

Abstract

The present study analyzed the relationship between individual variables (gender, academic qualifications and age) and organizational variables (professional bond and seniority in the organization) with the perception of Decent Work. The sample consisted of 244 participants from seven organizations. The perception of Decent Work was assessed using the Decent Work Questionnaire (DWQ). The results indicated that individual and organizational variables were partially related to workers' perception of Decent Work. Men showed greater perception in the dimensions of *Fundamental principles and values at work* and *Fulfilling and productive work*. Workers with higher education showed greater perception of the *Fundamental principles and values at work*, *Meaningful remuneration for the exercise of citizenship*, *Opportunities*, *Fulfilling and productive work*, and *Health and safety*. Workers aged between 18 and 25 had a greater perception of the *Fundamental principles and values at work*, while those over 45 had a greater perception of *Opportunities and Health and safety*. Fixed-term contract workers showed a higher level of perception in all dimensions of Decent Work, except *Social protection*. Seniority in the organization showed that workers with more than five years had a lower perception in all dimensions of Decent Work. With regard to theoretical implications, the study contributed to enriching the nomological network of the concept, reinforcing the importance of the determinants of Decent Work. In terms of practical implications, the need for equal opportunities, fair wages, quality of life at work, balance between professional and personal life and social security. The study had limitations, such as the use of an intentional sample and the analysis of only a few work sectors. Future studies should address other sectors and consider the perception of workers with informal jobs.

Keywords: Decent Work; Portugal; Individual variables; Organizational variables; Gender differences

Índice

Agradecimentos	2
Resumo.....	3
Abstract	4
Introdução.....	6
Contextualização do Trabalho Digno	8
Determinantes do Trabalho Digno	10
Hipóteses do estudo	14
Método	17
Participantes.....	17
Procedimentos.....	18
Instrumentos	18
Análise de dados	19
Resultados	20
Discussão.....	28
Referências	33
Anexos.....	39

Introdução

O trabalho é central na vida de todos os indivíduos (Ferreira et al., 2019; Gonçalves & Coimbra, 2007; Overell, 2009) e, ocupa uma grande porção do seu tempo (Gheaus & Herzog, 2016). Para a maioria das pessoas o trabalho satisfaz as necessidades básicas, enquanto que, para outras o trabalho é visto como autorrealização, na medida em que a qualidade do trabalho é mais valorizada do que os benefícios económicos (Duque, 2013). O bem-estar económico e psicológico estão assentes no trabalho que apresenta repercussões, no que respeita a necessidades de sobrevivência, inclusão social, família, identidade, saúde, bem-estar e qualidade de vida (Ferreira et al., 2019). Considerando a relevância que o trabalho tem na vida das pessoas, a Organização Internacional do Trabalho (OIT; OIT, 1999) propôs o conceito de Trabalho Digno com o objetivo de “promover oportunidades para as mulheres e homens que obtenham Trabalho Digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana” (OIT, 1999, p. 4).

O conceito de Trabalho Digno mostra uma conceção do trabalho como objetivo social e não exclusivamente económico (Owens, 2002). Por um lado, este conceito tem impacto na vida das pessoas, tratando-se de um direito humano básico, cooperando no desenvolvimento sustentável (Ferreira et al., 2019). Por outro lado, permite colocar em prática o equilíbrio dos direitos e deveres, bem como a organização das pessoas quanto às questões de proteção social (Ferraro et al., 2016). O Trabalho Digno além de considerar o respeito pelos trabalhadores é benéfico para a sociedade e para os negócios. Por isso, as organizações que não exploram os trabalhadores, que rejeitam o trabalho infantil, que aceitam a diversidade e são inclusivas apresentam melhores resultados a longo prazo (Azola, 2018). Um emprego digno implica um salário justo, garantia de segurança no trabalho, igualdade de oportunidades, liberdade de expressão, integração social, tratamento igualitário, tempo de trabalho produtivo, tempo e carga de trabalho adequados e proteção social (Azola, 2018; Ferraro et al., 2016).

Atendendo ao contexto nacional atual, marcado sobretudo pelo trabalho formal (OIT, 2018), os trabalhadores trabalham mais de 35 horas por semana durante cinco dias úteis e desejam que o seu trabalho seja um lugar de respeito, de ajuda e com boas relações entre colegas (Ribeiro et al., 2022). Neste sentido, os portugueses consideraram como aspetos importantes no trabalho a remuneração adequada, o ambiente de trabalho saudável, a ausência de pressões, o horário adequado, a possibilidade de tomar iniciativa, a

estabilidade e segurança laboral, os períodos de férias adequados, o trabalho útil para a sociedade e a realização profissional (Duque, 2013).

O alcance do Trabalho Digno passa por combinar condições de trabalho saudáveis e motivadoras (Benavides et al., 2022). Todavia, os ambientes de trabalho são diversos e desiguais e, boas condições de trabalho assim como boas remunerações e trabalhos qualificados parecem estar limitados a uma pequena parte da população (Ribeiro et al., 2021). As adversidades ao acesso do Trabalho Digno que, podem derivar de diversos entraves tais como: o abandono precoce da escola, preconceitos contra os jovens, famílias não estruturadas, apoio social frágil, dificuldades de acesso a programas e políticas públicas e trabalho cada vez mais precário (Blustein et al., 2019).

O presente estudo pretende enriquecer a rede nomológica do conceito e ajudar a promover ambientes de trabalho mais dignos através do estudo de variáveis individuais e organizacionais como determinantes do Trabalho Digno. Este estudo foca-se por isso na construção de dados que reforçam a importância do Trabalho Digno. Além disso, pretende-se preencher a lacuna existente nos estudos anteriores e estudar variáveis individuais e organizacionais no seu conjunto. O objetivo desta investigação visa analisar se as variáveis individuais (sexo, habilitações académicas e idade) e as variáveis organizacionais (vínculo profissional e antiguidade na organização) se relacionam com as dimensões do Trabalho Digno.

A fim de alcançar o objetivo pretendido, a presente tese segue a seguinte estrutura: primeiro apresenta-se a contextualização do Trabalho Digno, esta engloba a definição de Trabalho Digno segundo a perspectiva da OIT, refere-se os valores e objetivos estratégicos associados ao Trabalho Digno, aborda-se os seus principais marcos históricos, enumera-se os elementos substantivos e clarifica-se as dimensões do questionário sobre o Trabalho Digno. Apresentam-se ainda estudos com variáveis individuais (sexo, habilitações académicas e idade) e organizacionais (vínculo profissional e antiguidade na organização) que revelam ter associações com as dimensões do Trabalho Digno e formulam-se as hipóteses. Na secção seguinte inclui-se o método, exploram-se as hipóteses e apresentam-se os principais resultados. De seguida apresenta-se a discussão dos resultados, implicações práticas e teóricas, limitações, sugestões para a realização de estudos futuros e revelam-se as principais conclusões alcançadas pelo estudo.

Contextualização do Trabalho Digno

O conceito de Trabalho Digno surgiu em 1999 pela OIT e refere-se à soma das "aspirações de oportunidade e rendimentos; direitos, voz e reconhecimento; estabilidade familiar e desenvolvimento pessoal; e justiça e igualdade de género" (OIT, 1999, p. 3). O objetivo da OIT é garantir que homens e mulheres, disponham de um Trabalho Digno sendo este produtivo, realizado com liberdade, equidade, segurança e dignidade humana (OIT, 1999). Estes quatro valores são alcançados através de quatro objetivos estratégicos: 1) A promoção de normas e princípios e direitos fundamentais no trabalho, a fim de assegurar que os direitos dos trabalhadores estejam legalmente salvaguardados quanto à dignidade, igualdade e práticas de trabalho justas; 2) Promoção de oportunidades de emprego e rendimentos, sendo que neste caso o objetivo não é apenas criar empregos, mas também criar empregos com qualidade; 3) O acesso e melhoria à proteção social e segurança social, que são fundamentais para combater as desigualdades e a pobreza; 4) Promoção do diálogo social (Ferraro et al., 2016; Ferraro et al., 2018; Pereira et al., 2019a).

A Declaração dos Direitos Humanos incluiu o conceito de Trabalho Digno através dos artigos 23.º e 24.º que reconhecem e consagram os direitos humanos no trabalho, mostrando assim a sua imperatividade na vida social (Organização das Nações Unidas [ONU], 1948). Em 2000 a ONU aprovou a Declaração do Milénio das Nações Unidas, comprometendo-se a combater, reduzir e erradicar a pobreza extrema. Nesta declaração surge um elemento crucial da agenda do Trabalho Digno - o diálogo social - reforçando que o Trabalho Digno só é atingido por meio de um esforço de todos, desde governadores, empregadores e trabalhadores (ONU, 2000b). O Pacto Global (ONU, 2000a) é outra iniciativa da ONU ligada ao Trabalho Digno com 10 princípios que derivam de quatro declarações e convenções. No final de 2008, a OIT (OIT, 2008) propõe um quadro com 11 elementos substantivos, a fim de facultar a mensuração e operacionalização do conceito. Os elementos são mutuamente interdependentes, embora possam ser claramente individualizados (Ferraro et al., 2015), a saber: 1) Oportunidades de emprego; 2) Rendimentos adequados e trabalho produtivo; 3) Tempo de Trabalho Digno; 4) Conciliar trabalho, vida familiar e pessoal; 5) Trabalho que deve ser abolido; 6) Estabilidade e segurança no trabalho; 7) Igualdade de oportunidades e de tratamento; 8) Ambiente de trabalho seguro; 9) Segurança social; 10) Diálogo social; 11) Contexto económico e social do Trabalho Digno. Este último, revela-se particularmente importante dada a influência que apresenta na forma como os trabalhadores percebem os restantes elementos

substantivos. Em 2015 a ONU enfatizou novamente a importância do Trabalho Digno e incluiu-o como 8º objetivo da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, reforçando a sua importância atual (ONU, 2015).

No que concerne à avaliação do conceito para a operacionalização da agenda do Trabalho Digno, Ferraro et al. (2018) suportaram-se nos 11 elementos referidos anteriormente e desenvolveram o *Decent Work Questionnaire* (DWQ) que inclui sete dimensões psicológicas. Traduz-se num questionário autoaplicável e contém 31 itens capazes de se adaptar a vários trabalhadores como: empresários, funcionários públicos e privados, trabalhadores independentes, temporários, investigadores, estagiários ou aprendizes. É uma análise realizada a nível individual que considera as perceções dos trabalhadores sobre o Trabalho Digno e o respetivo contexto (Pereira et al., 2019a).

O DWQ integra as seguintes dimensões, (1) *Princípios e valores fundamentais no trabalho* - relaciona-se com a justiça, aceitação, dignidade, tratamento justo, solidariedade, participação, clareza de normas; (2) *Tempo de trabalho e carga de trabalho adequados* - refere-se às horas médias de trabalho adequadas, distribuição do tempo entre trabalho e família, horários e ritmo de trabalho; (3) *Trabalho realizante e produtivo* - define-se num trabalho que contribua para as gerações futuras, que promova o desenvolvimento pessoal e profissional; (4) *Remuneração significativa para o exercício da cidadania* - ou seja, um trabalho que permita viver com autonomia, que possibilite o bem-estar a quem depende do trabalhador e perceção justa relativamente à remuneração; (5) *Proteção social* - redundante na perceção que o trabalhador tem sobre estar protegido numa situação de perda de trabalho ou até mesmo doença e a perspetiva de uma reforma digna; (6) *Oportunidades* - alude à empregabilidade, ao empreendedorismo, à formação; (7) *Saúde e segurança* - circunscreve-se à perceção que o trabalhador apresenta acerca da proteção contra riscos à saúde física e segurança no local de trabalho (Ferraro et al., 2018).

O conceito de Trabalho Digno engloba-se numa rede nomológica diversificada de teoria e de pesquisa (Pereira et al., 2019a). A abordagem psicológica é ainda recente, sendo que o número de publicações aumentou a partir de 2015 (Pereira et al., 2019a). Este conceito que tem vindo a ser estudado relaciona-se com o trabalho significativo e o bem-estar, conceitos clássicos dos ramos da psicologia da orientação profissional e de carreira e da psicologia organizacional e do trabalho (Ribeiro et al., 2021). As investigações recentes no campo da psicologia do trabalho mostram que o Trabalho Digno está relacionado com vários tipos de motivação para o trabalho (Ferraro et al., 2017a) e a

importância da mediação do capital psicológico na promoção da motivação para o trabalho autónomo (Ferraro et al., 2017b; Pereira et al.; 2019a).

Todavia, o conceito Trabalho Digno contém obstáculos para os estudiosos devido à utilização do trabalho formal como sendo o padrão (dos Santos, 2019), à necessidade de suprimir a sua informalidade (Spink, 2007) e ser essencialmente alicerçado em fatores económicos e sociais (dos Santos, 2019). O Trabalho Digno é um conceito estratégico e político que obriga os Estados do mundo a assegurar condições mínimas de trabalho e o facto de não ser um conceito científico dificulta a investigação (Picanço, 2015).

Garantir as condições justas e dignas de trabalho é o objetivo do Trabalho Digno. Desta forma, os determinantes do Trabalho Digno desempenham um papel preponderante. É importante notar que as condições justas e dignas variam de acordo com a cultura do país e o contexto socioeconómico (Pereira et al., 2019a).

Determinantes do Trabalho Digno

Após um olhar mais atento na literatura relacionada com o Trabalho Digno, encontraram-se estudos que demonstram que variáveis individuais (sexo, habilitações académicas e idade) e variáveis organizacionais (vínculo profissional e antiguidade na organização) apresentam associações com as dimensões do Trabalho Digno. Estudar os determinantes do Trabalho Digno parece ser mais relevante do que as consequências (Pereira et al., 2019a). O reconhecimento dos vários determinantes do Trabalho Digno permite o desenvolvimento da rede nomológica, auxilia no desenho das intervenções do Trabalho Digno (Pereira et al., 2019a) e consciencializa os responsáveis pela tomada de decisões na elaboração de práticas que promovam ambientes de trabalho mais dignos (Vital, 2021). No entanto, estudos sobre os seus determinantes e que utilizem o conceito segundo a perspetiva da OIT ainda são escassos (Pereira, 2019a). O presente estudo pretende contribuir para preencher essa lacuna.

A igualdade de género parece ser uma premissa da OIT, no entanto, ainda existem diferenças no local de trabalho baseadas no sexo. Apesar do número de mulheres ativas no mercado de trabalho ter aumentado e contribuído para a igualdade de género no local de trabalho (Schneid et al., 2015), há evidências de que as mulheres têm menos participação e menos qualidade no trabalho (Lechman & Kaur, 2015). Um estudo no Paquistão mostrou diferenças de sexos na participação do trabalho, observou-se que 78% das mulheres estão fora da força de trabalho, enquanto a percentagem dos homens fora da força de trabalho é apenas 32% (Monteiro et al., 2022). Em contexto nacional também se observam diferenças

na participação do trabalho. O padrão mantém-se, uma vez que o sexo feminino continua a participar menos no trabalho quando comparado ao sexo masculino. Cerca de 5.6% do sexo masculino encontra-se fora da força de trabalho enquanto no sexo feminino a percentagem é de 6.4 (Instituto Nacional de Estatística [INE], 2022).

Além disso, o sexo feminino parece ter mais dificuldades em atingir os princípios do Trabalho Digno devido a estereótipos enraizados. O preconceito e discriminação face às mulheres dificulta o acesso a cargos executivos e de gestão (Lima et al., 2013), são poucas as mulheres que ocupam níveis hierárquicos elevados (Moreno et al., 2018). Jawando & Adenugba (2017) observaram que a maior percentagem de trabalhadores do sexo masculino pertencia a quadros profissionais, técnicos e de gestão quando comparado ao sexo feminino. Ademais, as disparidades salariais entre os sexos são visíveis. Neste mesmo estudo o sexo feminino apresentou índices baixos de Trabalho Digno na área de oportunidades de trabalho, assim como diferenças salariais (Jawando & Adenugba, 2017).

A disparidade salarial no sexo feminino ocorre devido a escolhas profissionais influenciadas pelas responsabilidades familiares (Hochschild & Machung, 2012; Parlamento Europeu 2022), por pertencer a setores com salários mais baixos e ganhar menos comparativamente com os homens em altos cargos (Parlamento Europeu 2022; Jacobs & Gerson, 2005). Além disso, o sexo feminino desempenha mais trabalho não remunerado, dedicado a tarefas domésticas e familiares, enquanto o sexo masculino apresenta maior número de horas em trabalho remunerado (Hill, 2005; Perista, 2002). Face a estas responsabilidades, as mulheres apresentam um menor tempo para se dedicarem ao seu desenvolvimento profissional, prejudicando as suas carreiras (Vital, 2021). As normas sociais associadas ao sexo parecem reduzir a oportunidade de as mulheres alcançarem o Trabalho Digno (Finlay, 2021). Tendo em conta os dados de 2018 as mulheres ganhavam menos 31% por hora do que os homens na mesma posição (Parlamento Europeu, 2022).

Estas desigualdades podem ser percebidas como injustiças e, conseqüentemente ter um impacto negativo na saúde dos trabalhadores. A perceção de discriminação no local de trabalho está associada a uma pior saúde mental e as mulheres parecem ser as mais afetadas (Harnois e Bastos, 2018). Roscigno (2019) afirmou que as mulheres apresentam a probabilidade de sofrer discriminação de género e assédio sexual três a quatro vezes maior do que os homens. São várias as evidências que demonstram que as mulheres apontam o seu trabalho menos digno quando comparado aos homens (Vilhjálmsdóttir, 2021).

A carga horária de trabalho excessiva pode prejudicar a saúde dos trabalhadores e desencadear o burnout. O burnout manifesta-se através da diminuição do rendimento

peçoal no local de trabalho, cansaço emocional e despersonalização peçoal prejudicando a saúde e a qualidade de vida do trabalhador (Fausto, 2022). Estudos mostram que o sexo feminino parece ser o mais afetado pelo burnout (Lopes & Valencio, 2022).

Relativamente às habilitações académicas, os dados da OIT (2020) demonstraram que um dos grupos com maior vulnerabilidade no mundo de trabalho eram os jovens particularmente com baixa qualificação. O baixo nível de habilitações académicas é um fator que diminui a oportunidade de alcançar o Trabalho Digno (Organization for Economic Co-operation and Development [OECD], 2016).

Segundo Ribeiro et al. (2021) jovens com baixa qualificação, tinham como principal objetivo ganhar dinheiro, serem valorizados e reconhecidos socialmente. Além disso, os dados da OIT (2020) sugeriram que os jovens principalmente com baixa qualificação estavam mais sujeitos a trabalhar em condições precárias marcadas sobretudo pela informalidade. A investigação de Vilhjálmssdóttir (2021) confirmou, uma vez mais, que jovens no mercado de trabalho sem qualificações encontravam-se em situações precárias. Ademais, jovens adultos sem qualificações atendiam primeiramente a necessidades de sobrevivência e conexão social.

Contrariamente ao supra exposto, trabalhadores com habilitações académicas mais elevadas eram mais propensos a experimentar trabalho gratificante e produtivo. O sexo feminino, com mais habilitações académicas, apresentou maior perceção de *Trabalho realizante e produtivo*, assim como *Remuneração significativa para o exercício da cidadania e Saúde e segurança* (Vital, 2021). No entanto, qualificações mais baixas no sexo feminino estão relacionadas com menor enriquecimento (Grzywacz & Marks, 2000). Além disso, os trabalhadores com elevadas habilitações académicas alcançavam níveis mais altos de autonomia e criatividade que se associavam a um melhor estado de saúde (Mirowsky & Ross, 2007).

O ensino superior parece ser a única maneira que permite a ascensão social e de trabalho (Ribeiro et al., 2021). Além do mais, elevadas habilitações académicas, isto é, mais do que o ensino secundário, no sexo feminino criou mais oportunidades e uma maior probabilidade do alcance do Trabalho Digno (Monteiro et al., 2022). Apesar dos dados que vão surgindo, ainda são escassos os estudos que mostram associações entre habilitações académicas e a perceção das dimensões do Trabalho Digno.

Relativamente à idade, diferenças foram também encontradas. Raab (2019) estudou a perceção de satisfação no trabalho em trabalhadores mais velhos. O autor utilizou uma medida de autorrelato para avaliar os fatores que determinam a sua perceção da satisfação.

Os resultados sugeriram que a satisfação destes depende de recompensas, nomeadamente oportunidades que propiciem o desenvolvimento de competências, reconhecimento do seu trabalho e suporte em situações difíceis (Raab, 2019). Evidenciando assim que, para os trabalhadores mais velhos, perspectivas de carreira e perspectivas de oportunidades são significativas.

Além disso, Vital (2021) afirmou que maiores percepções de *Trabalho realizante e produtivo* estão associadas positivamente à idade mais avançada no sexo masculino. No caso do sexo feminino, a idade avançada estava negativamente associada à *Remuneração significativa para o exercício de cidadania e Oportunidades*. Outros dados mostraram que os trabalhadores mais velhos apresentavam maior autonomia no trabalho (Hsu, 2018), maior satisfação com o trabalho e maior resiliência (Feldman, 2010; Hsu, 2018). E Grzywacz e Marks (2000) mostraram que trabalhadores mais velhos do sexo feminino experimentaram índices maiores de enriquecimento do domínio profissional e familiar. Contudo, os mais novos do sexo masculino experimentaram menor enriquecimento do que os mais velhos.

No que respeita ao vínculo profissional, o estudo de Santana e Loomis (2004) mostrou que trabalhadores sem vínculo profissional à organização apresentavam um risco mais elevado de 20% em acidentes de trabalho do que trabalhadores com vínculo. Os trabalhadores sem vínculo apresentavam piores condições de trabalho (Kalleberg, 2011). O estudo de Frenkel (2006) analisou os contratos de trabalho considerando a perspectiva dos trabalhadores de serviços e o seu efeito no Trabalho Digno. O autor mostrou que estes trabalhadores podem ser afetados por deficits de Trabalho Digno, devido a contratos de tempo parcial, falta de identidade coletiva de trabalho e horários de trabalho em turnos. Além disso, outros estudos mostraram que trabalhadores com contrato sem termo percecionavam melhor a *Proteção social* quando comparado aos trabalhadores com contrato de prestação de serviços (OIT, 2020; Vital, 2021).

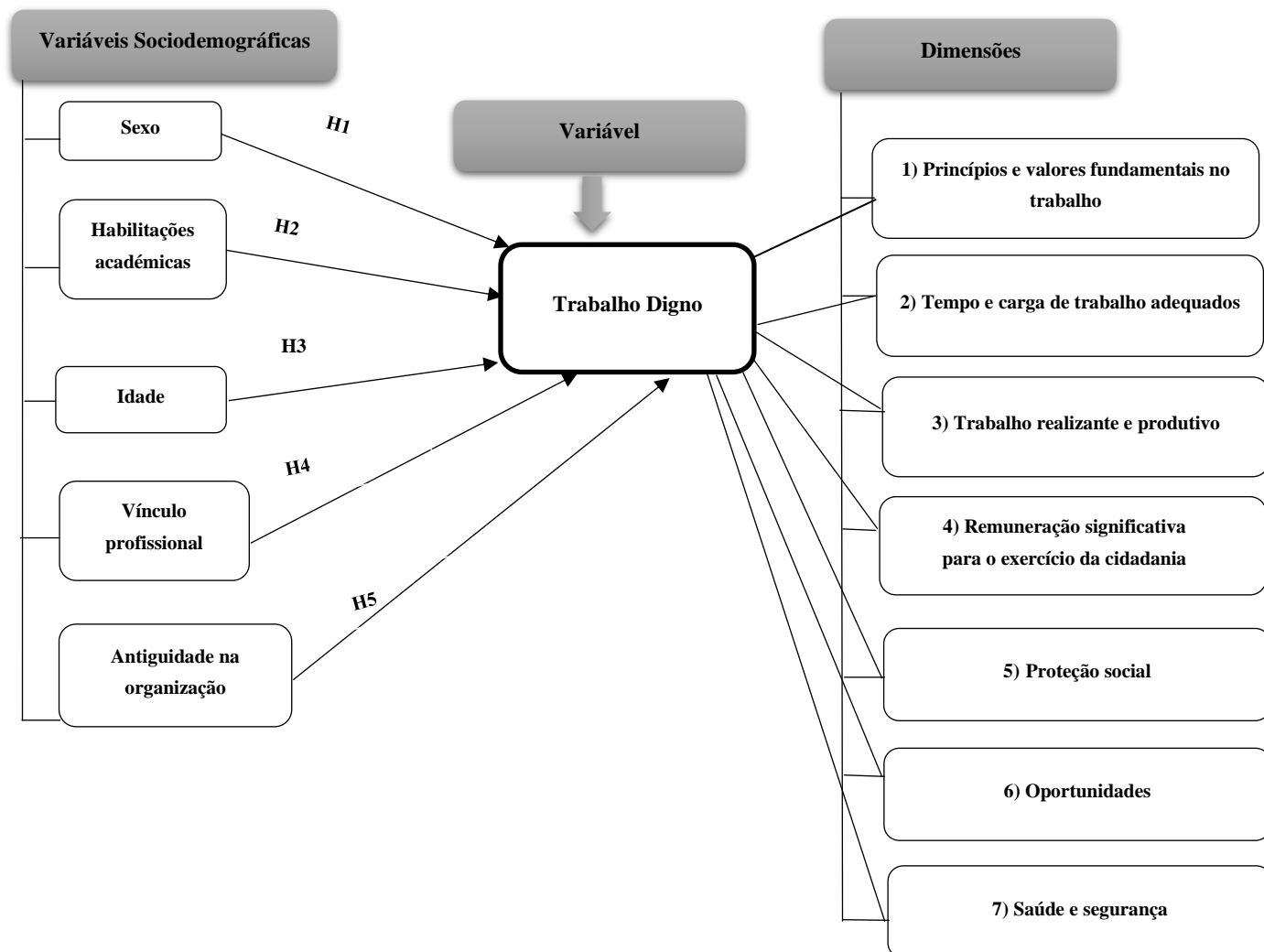
A fim de prestar auxílio aos trabalhadores numa situação de perda de trabalho ou na doença, Portugal apresenta um sistema designado por segurança social. Este sistema assegura os direitos básicos de todos os indivíduos, igualdade de oportunidades e promove o bem-estar e a coesão social não só para os portugueses como também para aqueles que residam ou trabalhem em Portugal. A segurança social guia-se por princípios como o da universalidade, que assegura a todos os indivíduos proteção social e o princípio da igualdade, que não discrimina beneficiários com base no sexo e nacionalidade, estes são apenas dois exemplos (Segurança Social, 2021).

No que concerne à antiguidade na organização, a investigação demonstrou que para as mulheres, quanto maior for o tempo de trabalho na mesma organização, menor é a percepção dos *Princípios e valores fundamentais no trabalho* e de *Oportunidades*, enquanto no caso dos homens não se verificou nenhuma associação significativa (Vital, 2021). Ainda no mesmo estudo, maior antiguidade na organização estava associada a uma menor percepção de justiça, dignidade e liberdade associada aos *Princípios e valores fundamentais no trabalho* e uma menor percepção de *Oportunidades*. A autora acrescenta ainda que os trabalhadores ao permanecerem na mesma organização muito tempo deixam de adquirir novas competências, o que é desfavorável na adaptação às mudanças no trabalho. No entanto, ainda são necessários mais estudos para apoiar este conhecimento.

Hipóteses do estudo

O modelo de hipóteses (Figura 1) fornece uma visão global das dimensões consideradas determinantes nesta problemática, e permite-nos observar os vários domínios integrantes da percepção das dimensões do Trabalho Digno, específico do estudo. Trata-se de um modelo que engloba dois grandes domínios: (1) sociodemográfico que integra o sexo, a idade, as habilitações académicas, o vínculo profissional e a antiguidade na organização; (2) as dimensões que integram o Trabalho Digno.

Figura 1
Modelo de Hipóteses



Considerando que este é provavelmente um dos poucos estudos a investigar se e, em que medida, um conjunto de fatores individuais (sexo, idade e habilitações académicas) e organizacionais (vínculo profissional e antiguidade na organização) estão associados à perceção dos trabalhadores sobre Trabalho Digno, seria especulativo propor impactos diferenciais específicos para as diferentes dimensões. Assim, propõe-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 1: O nível de perceção das dimensões do Trabalho Digno é mais baixo no sexo feminino.

Hipótese 2: O nível de percepção das dimensões do Trabalho Digno é mais elevado nos trabalhadores com ensino superior.

Hipótese 3: O nível de percepção das dimensões do Trabalho Digno é mais elevado nos trabalhadores com idade superior a 45 anos.

Hipótese 4: O nível de percepção das dimensões do Trabalho Digno é mais elevado nos trabalhadores com contrato sem termo na empresa.

Hipótese 5: O nível de percepção das dimensões do Trabalho Digno é mais baixo nos trabalhadores com maior antiguidade na organização.

Método

Participantes

A amostra é constituída por 244 participantes e desses 49.6% representava o sexo feminino. Dos participantes 38.6% tinha mais de 45 anos. No que respeita às habilitações académicas 29.5% tinha o ensino superior e 83.6% referiu ter contrato de trabalho sem termo. A maior parte dos participantes trabalhava na organização há mais de cinco anos (ver Tabela 1).

Tabela 1

Características demográficas e relacionadas com o trabalho da amostra

	N	%
Sexo		
Feminino	121	49.6
Masculino	123	50.4
Idade		
18-25	22	9.0
26-35	52	21.3
36-45	76	31.1
46-55	67	27.5
+ 55	27	11.1
Habilitações académicas		
Ensino básico	46	18.9
Ensino secundário	99	40.6
Ensino profissional	27	11.1
Ensino universitário	72	29.5
Tipo de contrato		
Sem termo	204	83.6
Com termo	38	15.6
Estágio	1	0.4
Outro	1	0.4
Tempo na organização (anos)		
0-5	105	43.0
6-10	29	11.9
11-15	40	16.4
16-20	30	12.3
+21	40	16.4

Procedimentos

O presente estudo integra um projeto de investigação mais amplo, com o intuito de proporcionar o alinhamento de sete pequenas ou médias organizações portuguesas com valores. As sete organizações estudadas fazem parte do setor da construção, serviços de engenharia, agricultura, produtos alimentares e indústria.

O Comité de Ética da Instituição de acolhimento conferiu a aprovação ética e as sete organizações onde se procedeu à recolha de dados aprovaram o estudo. Aplicou-se uma técnica de amostragem exaustiva a fim de se certificar que todos os trabalhadores das setes organizações portuguesas envolvidas no projeto participassem. Os participantes foram conhecedores do estudo, assinaram o consentimento informado por escrito. O consentimento informado explicava pormenorizadamente o objetivo do estudo, os direitos dos participantes, a voluntariedade, a garantia de anonimato das respostas individuais e as condutas e obrigações da equipa de investigação.

Instrumentos

Questionário do Trabalho Digno (DWQ). O questionário do Trabalho Digno foi desenvolvido com o intuito de avaliar as condições de Trabalho Digno através da perceção dos trabalhadores (Ferraro et al., 2018). O DWQ é um questionário que contém 31 itens e que permite obter uma pontuação global de Trabalho Digno assim como para cada uma das sete dimensões: (1) *Princípios e valores fundamentais no trabalho* (6 itens; por exemplo, “Sou livre de pensar e expressar as minhas opiniões sobre o meu trabalho”); (2) *Tempo e carga de trabalho adequados* (4 itens; por exemplo, “Considero adequado/apropriado o número médio de horas que trabalho por dia”); (3) *Trabalho realizante e produtivo* (5 itens; e.g., “Considero o trabalho que faço como digno”); (4) *Remuneração significativa para o exercício da cidadania* (4 itens ; por exemplo, "O que recebo através do meu trabalho permite-me viver com dignidade e autonomia"); (5) *Proteção social* (4 itens; por exemplo, “Sinto que estou protegido se ficar desempregado [prestações sociais, programas sociais, etc.]”); (6) *Oportunidades* (4 itens; por exemplo, “Atualmente, penso que existem oportunidades de trabalho para um profissional como eu”); e (7) *Saúde e segurança* (4 itens; por exemplo, “Em geral, tenho condições ambientais seguras no meu trabalho” [temperatura, ruído, humidade, etc.]). Cada item é respondido numa escala de 5 pontos de resposta, variando de 1 = *Não concordo de todo* a 5 = *Concordo completamente*. No presente estudo, o Alfa de Cronbach da pontuação total foi de .96. A

consistência interna de cada dimensão variou entre .79 (*Princípios e valores fundamentais no trabalho*) e .93 (*Remuneração significativa para o exercício de cidadania*).

Questionário sociodemográfico e relacionado com o trabalho. As variáveis sociodemográficas e relacionadas com o trabalho foram recolhidas utilizando um questionário auto-reportado desenvolvido pelos autores, consistindo em sete perguntas. As respostas às perguntas foram organizadas categoricamente. As variáveis sociodemográficas avaliadas foram: idade, sexo, estado civil e habilitações académicas. Relativamente às variáveis relacionadas com o trabalho, o questionário incluía perguntas sobre o tipo de contrato, antiguidade na organização e antiguidade na função de trabalho.

Análise de dados

O tratamento e a análise estatística dos dados recolhidos foram realizados através do programa informático *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 27.0, sendo que a sua apresentação se realizou em quadros construídos, respetivamente, no programa supracitado e também no programa Microsoft Word, do sistema operativo Windows 11. Os dados foram assim processados através da aplicação de procedimentos de estatística descritiva e inferencial.

Para fornecer a descrição da amostra, foram utilizadas estatísticas descritivas. Para testar as hipóteses formuladas recorreu-se à análise inferencial. Foram utilizados testes paramétricos (t-test e ANOVA) e não paramétricos (Mann-Whitney Test U e Kruskal-Wallis). Antes de testar a ANOVA, o teste de Levene foi realizado para verificar a igualdade das variâncias e a homogeneidade das covariâncias foi verificada. Testes *post-hoc* ajustados por Bonferroni foram realizados para comparar diferenças significativas entre todos os pares de grupos existentes. A análise de Kruskal-Wallis (para comparar três ou mais grupos independentes) foi realizada, seguida de um teste *post-hoc* com análise Mann Whitney U ajustada por Bonferroni. Neste estudo, optou-se por utilizar as estatísticas paramétricas, tendo em conta a dimensão da amostra (mesmo quando dividida em subgrupos a amostra mantém-se superior ou igual a 30), o que atendendo ao Teorema do Limite Central se encontra sustentada a assunção da normalidade (Pestana & Gageiro, 2008; Maroco, 2010). Neste sentido, mesmo quando a normalidade das distribuições não se verificou, como se cumpria o pressuposto de homogeneidade das variâncias (valores de p-value >.05, decorrentes do teste de Levene), foram calculadas estatísticas paramétricas,

dada a robustez das mesmas face à violação desse pressuposto. Resultados com nível de significância abaixo de 0.05 foram considerados estatisticamente significativos.

Resultados

Para testar a relação entre as variáveis procedeu-se ao teste das hipóteses formuladas, recorrendo à análise inferencial. Com o intuito de verificar se o nível de perceção das dimensões do Trabalho Digno é inferior no sexo feminino (**H1**), recorreu-se a técnicas paramétricas e não paramétricas mais apropriadas para duas amostras independentes (t-test e Mann-Whitney test). Para as subescalas *Princípios e valores fundamentais no trabalho*, *Tempo e carga de trabalho adequados*, *Trabalho realizante e produtivo*, *Remuneração significativa para o exercício de cidadania* e *Proteção social* foi utilizado o t-test visto que as variáveis em estudo apresentaram homogeneidade de variância ($p > .05$). As restantes subescalas, nomeadamente *Oportunidades e Saúde e segurança* foram analisadas com o teste não paramétrico Mann-Whitney pois não apresentaram os critérios para a utilização de técnicas paramétricas.

Face ao exposto, a análise dos resultados indicou que existiram diferenças estatisticamente significativas entre os sexos na dimensão *Princípios e valores fundamentais no trabalho* [$t = -2.055$ ($p = .041$)], sendo o sexo masculino aquele que apresentou maior perceção de Trabalho Digno ao nível dos *Princípios e valores fundamentais no trabalho* ($M = 22.00$). Também existiram diferenças estatisticamente significativas entre os sexos na dimensão *Trabalho realizante e produtivo* [$t = -1.986$ ($p = .048$)], sendo o sexo masculino aquele que apresentou maior perceção de Trabalho Digno nesta dimensão ($M = 19.24$).

As restantes subescalas não revelaram diferenças significativas, não obstante a análise das médias obtidas permitiu verificar que o sexo masculino apresentou um nível de perceção de Trabalho Digno superior em relação às *Oportunidades* ($M_{ordens} = 131.10$) e *Saúde e segurança* ($M_{ordens} = 130.09$) (Tabelas 2 e 3). Deste modo, a hipótese foi parcialmente corroborada visto que só as dimensões *Princípios e valores fundamentais no trabalho* e *Trabalho realizante e produtivo* apresentaram diferenças estatisticamente significativas.

Tabela 2. Médias, desvio padrão e t-test das dimensões do Trabalho Digno em função do sexo

	Feminino	Masculino	T	P
	(n = 121)	(n = 123)		
	M (DP)	M (DP)		
Princípios e valores fundamentais no trabalho	20.55 (5.52)	22.00 (5.53)	-2.055	.041*
Tempo e carga de trabalho adequados	13.06 (3.64)	13.67 (3.25)	-1.360	.175
Trabalho realizante e produtivo	18.32 (3.47)	19.24 (3.77)	-1.986	.048*
Remuneração significativa para o exercício de cidadania	11.41 (3.87)	12.28 (4.23)	-1.664	.097
Proteção social	11.86 (3.50)	12.42 (3.65)	-1.230	.220

*p<0.05; **p<0.01

Tabela 3. Médias de ordens e Mann-Whitney Test das dimensões do Trabalho Digno em função do sexo

	Feminino	Masculino	U	P
	(n = 121)	(n = 123)		
	MOrdens	MOrdens		
Oportunidades	113.76	131.10	6383.500	.054
Saúde e segurança	114.78	130.09	6507.500	.089

*p<0.05; **p<0.01

Para testar a **hipótese 2** (O nível de percepção das dimensões do Trabalho Digno é mais elevado nos trabalhadores com ensino superior) recorreu-se, uma vez mais, a testes paramétricos e não paramétricos adequados para as variáveis em estudo. Neste sentido, para as subescalas *Princípios e valores fundamentais no trabalho*, *Tempo e carga de trabalho adequados*, *Remuneração significativa para o exercício de cidadania* e *Oportunidades* foi utilizado a ANOVA, uma vez que as variáveis em estudo apresentaram os requisitos necessários para a sua utilização. Para as dimensões *Trabalho realizante e produtivo*, *Proteção social* e *Saúde e segurança*, recorreu-se à utilização do teste não paramétrico Kruskal-Wallis visto que não apresentaram homogeneidade.

Ressalva-se que antes de se realizar todos os cálculos estatísticos surgiu a necessidade de juntar alguns grupos da variável independente, ou seja, a variável correspondente às habilitações académicas. O grupo 4 (licenciatura), o grupo 5 (mestrado) e o grupo 6 (doutoramento) foram colocados num novo grupo designado de ensino superior (grupo 4).

Tendo em conta os resultados evidenciados na Tabela 4 e 5 a hipótese foi parcialmente corroborada, pois apenas existiram diferenças estatisticamente significativas nas dimensões *Princípios e valores fundamentais no trabalho* [$F = 7.302$ ($p = <.001$)], sendo o ensino superior aquele que apresentou maior percepção de Trabalho Digno nesta dimensão ($M = 23.54$). Na dimensão *Remuneração significativa para o exercício de cidadania* [$F = 7.902$ ($p = <.001$)] o ensino superior continuou a apresentar maior percepção de Trabalho Digno ($M = 13.63$). *Oportunidades* [$F = 6.193$ ($p = <.001$)], o ensino superior foi novamente o que apresentou maior percepção de Trabalho Digno ($M = 14.89$). A dimensão *Trabalho realizante e produtivo* também apresentou diferenças significativas [$KW = 18.426$ ($p = <.001$)], sendo o ensino superior aquele que continuou a mostrar maior percepção de Trabalho Digno ($MO = 150.72$). A *Saúde e segurança* apresentou diferenças estatisticamente significativas [$KW = 26.673$ ($p = <.001$)], sendo que o ensino superior apresentou maior percepção de Trabalho Digno ($MO = 157.12$). Os participantes com ensino superior quando comparados com os que têm o ensino primário ou secundário, foram os que apresentaram um maior nível de percepção de Trabalho Digno nos *Princípios e valores fundamentais no trabalho*, na *Remuneração significativa para o exercício de cidadania*, nas *Oportunidades*, no *Trabalho realizante e produtivo* e na *Saúde e segurança*.

De acordo com as correções de Bonferroni os trabalhadores com ensino superior apresentaram maior percepção de Trabalho Digno na dimensão *Princípios e valores fundamentais no trabalho* comparativamente com os trabalhadores com o ensino básico ($p = .002$) e secundário ($p = <.001$). No que respeita à *Remuneração significativa para o exercício de cidadania*, trabalhadores com ensino superior apresentaram maior percepção de Trabalho Digno comparativamente aos trabalhadores com o ensino básico ($p = <.001$) e em relação a trabalhadores com o ensino secundário ($p = <.001$). Por fim, os trabalhadores com ensino superior também apresentaram maior percepção de Trabalho Digno na dimensão *Oportunidades* comparativamente a trabalhadores com ensino básico ($p = .011$) e em relação a trabalhadores com ensino secundário ($p = <.001$).

Tabela 4. Médias, desvio padrão e ANOVA das dimensões do Trabalho Digno em função das habilitações académicas

	Ensino básico/primário (n = 46)	Ensino secundário (n = 99)	Ensino médio/prof (n = 27)	Ensino superior (n = 72)	F	P
	M (DP)	M (DP)	M (DP)	M (DP)		
Princípios e valores fundamentais no trabalho	19.87 (5.40)	20.06 (6.02)	22.19 (5.14)	23.54 (5.35)	7.302	.000**
Tempo e carga de trabalho adequados	13.72 (3.63)	13.07 (3.38)	14.26 (3.62)	13.22 (3.38)	1.043	.374
Remuneração significativa para o exercício de cidadania	10.76 (4.34)	10.97 (4.10)	12.19 (4.17)	13.63 (3.16)	7.902	.000**
Oportunidades	12.78 (4.16)	12.67 (3.62)	13.78 (3.45)	14.89 (3.00)	6.193	.000**

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Tabela 5. Médias de ordens e Kruskal-Wallis das dimensões do Trabalho Digno em função das habilitações académicas

	Ensino básico/primário (n = 46)	Ensino secundário (n = 99)	Ensino médio/prof (n = 27)	Ensino Superior (n = 72)	KW	P
	MOrdens	MOrdens	MOrdens	MOrdens		
Trabalho realizante e produtivo	107.12	107.58	128.17	150.72	18.426	.000**
Proteção social	122.50	116.33	130.19	128.10	1.543	.672
Saúde e segurança	99.46	107.91	122.93	157.12	26.673	.000**

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Para testar a **hipótese 3** (O nível de perceção das dimensões do Trabalho Digno é mais elevado nos trabalhadores com idade superior a 45 anos) recorreu-se a testes paramétricos e não paramétricos adequados para as variáveis em estudo. Neste sentido, para as subescalas *Tempo e carga de trabalho adequados*, *Trabalho realizante e produtivo*, *Remuneração significativa para o exercício de cidadania*, *Oportunidades*, *Saúde e segurança* foi utilizado a ANOVA visto que as variáveis em estudo apresentaram os requisitos necessários para a sua utilização. Para as dimensões *Princípios e valores*

fundamentais no trabalho e Proteção social, recorreu-se à utilização do teste não paramétrico Kruskal-Wallis, visto que não apresentaram homogeneidade.

Tendo em conta os resultados evidenciados na Tabela 6 e 7 a hipótese foi parcialmente corroborada, pois apenas existiram diferenças estatisticamente significativas nos *Princípios e valores fundamentais no trabalho* [KW = 10.005 ($p = .007$)], sendo que foram os trabalhadores com idade dos 18 aos 25 anos com maior perceção de Trabalho Digno nesta dimensão. Nas *Oportunidades* [F = 7.561 ($p = <.001$)] e recorrendo às correções de Bonferroni nesta dimensão verificou-se que os trabalhadores com idade superior a 45 anos apresentaram maior perceção de Trabalho Digno em relação aos trabalhadores dos 18 aos 25 ($p = .003$) e dos 26 aos 45 ($p = .008$), uma vez que se encontraram diferenças estatisticamente significativas. Também na *Saúde e segurança* [F = 4.708 ($p = .010$)] os trabalhadores com idade superior a 45 anos apresentaram maior perceção de Trabalho Digno em relação os trabalhadores com idades compreendidas entre 26 e 45 anos ($p = .022$).

Tabela 6. Médias, desvio padrão e ANOVA das dimensões do Trabalho Digno em função da idade

	Dos 18 aos 25 anos (n = 22)	Dos 26 aos 45 anos (n =128)	Superior a 45 anos (n =94)	F	P
	M (DP)	M (DP)	M (DP)		
Tempo e carga de trabalho adequados	14.50 (4.63)	13.31 (3.25)	13.18 (3.41)	1.339	.264
Trabalho realizante e produtivo	19.91(4.02)	19.04 (3.49)	18.18 (3.70)	2.683	.070
Remuneração significativa para o exercício de cidadania	12.68(5.05)	12.15 (3.88)	11.24 (4.03)	1.860	.158
Oportunidades	15.23 (3.70)	13.91 (3.53)	12.45 (3.56)	7.561	.000**
Saúde e segurança	15.68 (4.17)	15.04 (3.56)	13.66 (3.93)	4.708	.010*

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Tabela 7. Médias de ordens e Kruskal-Wallis das dimensões do Trabalho Digno em função da idade

	Dos 18 aos 25 anos (n = 22)	Dos 26 aos 45 anos (n = 128)	Superior a 45 anos (n = 94)	KW	P
	<i>MOrdens</i>	<i>MOrdens</i>	<i>MOrdens</i>		
Princípios e valores fundamentais no trabalho	142.02	132.13	104.81	10.005	.007**
Proteção social	128.84	123.13	120.15	.294	.863

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Para testar a **hipótese 4** (O nível de percepção das dimensões do Trabalho Digno é mais elevado nos trabalhadores com contrato sem termo na empresa) recorreu-se a testes paramétricos visto que apresentaram homogeneidade. Neste sentido, para todas as subescalas *Princípios e valores fundamentais no trabalho*, *Tempo e carga de trabalho adequados*, *Trabalho realizante e produtivo*, *Remuneração significativa para o exercício de cidadania*, *Oportunidades*, *Proteção social e Saúde e segurança* foi utilizado o test-t visto que as variáveis em estudo apresentaram os requisitos necessários para a sua utilização.

Ressalva-se que, antes de realizar todos os cálculos estatísticos surgiu a necessidade de se omitir alguns dos grupos da variável independente, ou seja, a variável correspondente ao tipo de contrato. O grupo 3 (estágio), o grupo 4 (prestador de serviços) e o grupo 5 (outro) foram omissos e não analisados pelo facto de serem pequenos (com o máximo de 2 sujeitos).

Tendo em conta os resultados evidenciados na Tabela 8 e 9 a hipótese não é corroborada. No entanto, verificaram-se diferenças estatisticamente significativas, nos *Princípios e valores fundamentais no trabalho* [$t = -2,783$ ($p = .006$)], sendo que foram os trabalhadores com contrato a termo que apresentaram maior percepção de Trabalho Digno nesta dimensão ($M = 23.50$). Relativamente ao *Tempo e carga de trabalho adequados* [$t = -2,850$ ($p = .005$)] foram também os trabalhadores com contrato a termo a apresentar maior percepção ($M = 14.76$). No *Trabalho realizante e produtivo* [$t = -2,116$ ($p = .035$)] os trabalhadores com contrato a termo continuaram a apresentar maior percepção nesta dimensão. Na *Remuneração significativa para o exercício de cidadania* [$t = -2,573$ ($p = .011$)] os trabalhadores com contrato a termo apresentaram maior percepção do que os trabalhadores com contrato sem termo. Relativamente às *Oportunidades* [$t = -2,567$ ($p = .011$)], os trabalhadores com contrato a termo que apresentaram maior percepção ($M =$

14.82) e na dimensão *Saúde e segurança* [$t = -2,143$ ($p = .033$)], foram ainda os trabalhadores com contrato a termo que apresentam maior percepção ($M = 15.74$).

Tabela 8. Médias, desvio padrão e t-test das dimensões do Trabalho Digno em função do vínculo profissional

	Contrato sem termo (<i>n</i> = 204)	Contrato a termo (<i>n</i> = 38)	<i>T</i>	<i>P</i>
	<i>M (DP)</i>	<i>M (DP)</i>		
Princípios e valores fundamentais no trabalho	20.80 (5.56)	23.50 (4.96)	-2.783	.006**
Tempo e carga de trabalho adequados	13.05 (3.30)	14.76 (3.80)	-2.850	.005**
Trabalho realizante e produtivo	18.54 (3.63)	19.89 (3.50)	-2.116	.035*
Remuneração significativa para o exercício de cidadania	11.50 (3.99)	13.32 (3.95)	-2.573	.011*
Proteção social	11.93 (3.59)	13.00 (3.23)	-1.709	.089
Oportunidades	13.18 (3.65)	14.82 (3.35)	-2.567	.011*
Saúde e segurança	14.30 (3.86)	15.74 (3.35)	-2.143	.033*

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Para testar a **hipótese 5** (O nível de percepção das dimensões do Trabalho Digno é mais baixo nos trabalhadores com maior antiguidade na organização, ou seja, mais de cinco anos) recorreu-se a testes paramétricos e não paramétricos adequados para as variáveis em estudo. Neste sentido, para as subescalas *Princípios e valores fundamentais no trabalho*, *Trabalho realizante e produtivo*, *Remuneração significativa para o exercício de cidadania*, *Proteção social*, *Oportunidades*, *Saúde e segurança* foi utilizado o test-t visto que as variáveis em estudo apresentaram os requisitos necessários para a sua utilização. Para a dimensão *Tempo e carga de trabalho adequados*, recorreu-se à utilização do teste Mann-Whitney uma vez que não apresentou homogeneidade.

Tendo em conta os resultados evidenciados na Tabela 9 e 10 a hipótese foi corroborada, pois observaram-se diferenças estatisticamente significativas em todas as dimensões. Nos *Princípios e valores fundamentais no trabalho* [$t = 3.945$ ($p = <.001$)], foram os trabalhadores com mais de cinco anos na organização que apresentaram menor percepção desta dimensão ($M = 20.10$). Na dimensão *Trabalho realizante e produtivo* [$t = 2.560$ ($p = <.011$)] continuaram a ser os trabalhadores com mais antiguidade na organização

(mais de cinco anos) a apresentar menor percepção (M = 18.27). Relativamente ao *Tempo e carga de trabalho adequados* [$U = 5302.500$ ($p = <.001$)] foram também os trabalhadores com mais de cinco anos na organização que apresentaram menor percepção (M = 108.15). Na *Remuneração significativa para o exercício da cidadania* [$t = 3.273$ ($p = .001$)] os trabalhadores com mais de cinco anos na organização foram os que apresentaram menor percepção desta dimensão (M = 11.12). Na dimensão *Proteção social* [$t = 2.256$ ($p = .025$)] foram, mais uma vez, os trabalhadores com mais de cinco anos na organização que apresentaram menor percepção (M = 11.70). Por fim, nas dimensões *Oportunidades* [$t = 3.815$ ($p = <.001$)] (M = 12.71), *Saúde e segurança* [$t = 2.590$ ($p = .010$)] (M = 14.02) foram também os trabalhadores com mais de cinco anos na organização que apresentaram menor percepção.

Tabela 9. Médias, desvio padrão e t-test das dimensões do Trabalho Digno em função da antiguidade na organização.

	Até 5 anos	A partir dos 5 anos	T	P
	(n = 105)	(n = 139)		
	M (DP)	M (DP)		
Princípios e valores fundamentais no trabalho	22.86(5.85)	20.10 (5.04)	3.945	.000**
Trabalho realizante e produtivo	19.47 (3.71)	18.27 (3.53)	2.560	.011*
Remuneração significativa para o exercício de cidadania	12.81 (4.18)	11.12 (3.83)	3.273	.001*
Proteção social	12.73 (3.77)	11.70 (3.37)	2.256	.025*
Oportunidades	14.47 (3.31)	12.71 (3.73)	3.815	.000**
Saúde e segurança	15.29 (3.53)	14.02 (3.95)	2.590	.010*

* $p < 0.05$; ** $p < 0.001$

Tabela 10. Médias de ordens e Mann-Whitney Test das dimensões do Trabalho Digno em função da antiguidade na função

	Até aos 5 anos	A partir dos 5 anos	U	P
	(n = 105)	(n = 139)		
	MOrdens	MOrdens		
Tempo e carga de trabalho adequados	141.50	108.15	5302.500	.000**

* $p < 0.05$; ** $p < 0.001$

Discussão

O presente estudo analisou se as variáveis individuais e organizacionais, nomeadamente o sexo, habilitações académicas, idade, vínculo profissional e antiguidade na organização estão relacionadas com as sete dimensões do Trabalho Digno. Os resultados encontrados mostram que as dimensões do Trabalho Digno estão associadas às variáveis individuais e às variáveis organizacionais.

Neste estudo, as mulheres apresentam um menor nível de perceção do Trabalho Digno em relação aos homens. No entanto, a **hipótese 1** é apenas parcialmente corroborada dado que as dimensões significativas foram os *Princípios e valores fundamentais no trabalho* e o *Trabalho realizante e produtivo*. Os homens apresentam uma maior perceção de Trabalho Digno no que respeita aos *Princípios e valores fundamentais no trabalho* quando comparados com as mulheres. Este resultado pode justificar-se pela dificuldade que as mulheres têm em alcançar o tratamento justo, igualdade salarial e a participação no mundo do trabalho. As mulheres continuam a ser discriminadas com base no sexo, o que lhes dificulta não só o acesso a níveis hierárquicos mais elevados, como também o alcance da igualdade salarial, mesmo quando se encontram em condições semelhantes à dos homens. Prova disso são os dados do Parlamento Europeu (2018) nos quais se observa que as mulheres em 2018 ganhavam menos 31% por hora do que os homens na mesma posição (Parlamento Europeu, 2022). A discriminação das mulheres ainda prejudica a progressão das suas carreiras.

Os homens também apresentam uma maior perceção do Trabalho Digno no que respeita ao *Trabalho realizante e produtivo* comparativamente. Uma explicação possível para este resultado pode ser encontrada nas expectativas tradicionais, em que os homens desempenham papéis mais orientados para a realização e produtividade ao passo que as mulheres enfrentam expectativas orientadas para a família e tarefas domésticas (Hill, 2005; Perista, 2002) tendo assim menos tempo para se dedicarem às suas carreiras profissionais (Vital, 2021).

Apesar das diferenças não serem significativas entre os sexos é importante realçar que são os homens que apresentam um maior nível de perceção quanto às *Oportunidades* e à *Saúde e segurança*. A maior perceção da dimensão das *Oportunidades* pode estar relacionada com estereótipos enraizados. O papel do homem e o papel da mulher construídos socialmente criaram barreiras às mulheres na ascensão a cargos de liderança. Os dados do relatório *Women in Business 2021* afirmam que no mesmo ano se atingiu os

31% de mulheres em cargos hierárquicos no mundo (Chagas et al., 2022). Para que as mulheres consigam alcançar paridade com os homens nos setores da economia, política, saúde e educação prevê-se que serão necessários mais 135 anos, segundo o Relatório Mundial sobre a Desigualdade de Género 2021 (World Economic Forum [WEF], 2021).

Em relação ao nível de habilitações académicas, a **hipótese 2** foi parcialmente corroborada. Os trabalhadores com elevado nível de habilitações académicas, especificamente o ensino superior, apresentam uma maior perceção dos *Princípios e valores fundamentais no trabalho, Remuneração significativa para o exercício de cidadania, Oportunidades, Trabalho realizante e produtivo e Saúde e segurança*.

Este resultado pode justificar-se pelo facto de os trabalhadores com ensino superior apresentarem uma especialização numa determinada área de conhecimento que permite desenvolverem-se a nível pessoal e profissional, o que lhes proporciona uma visão mais ampla sobre os *Princípios e valores fundamentais no trabalho*. Esta ideia é contrária nos trabalhadores com baixo nível habilitações académicas que apenas direccionam o seu objetivo a fim de ganharem dinheiro, serem valorizados e reconhecidos socialmente (Ribeiro et al., 2021). Além disso, os trabalhadores com ensino superior apresentam maior probabilidade de experimentarem *Trabalho realizante e produtivo* e serem melhor remunerados (Vital, 2021). No que respeita à dimensão das *Oportunidades*, o maior nível de habilitações académicas é a única forma que permite a ascensão social e de trabalho (Ribeiro et al., 2021). Ademais, o nível de habilitações académicas pode ajudar a atenuar as diferenças entre os sexos, principalmente a nível das oportunidades e da remuneração (Vital, 2021).

Diferenças de idades estão associadas a diferentes dimensões do Trabalho Digno. A **hipótese 3** é parcialmente corroborada dado que apenas as dimensões *Princípios e valores fundamentais no trabalho, Oportunidades e Saúde e segurança* se revelaram significativas. Neste caso, trabalhadores com idade compreendida entre os 18 e os 25 anos apresentam maior perceção dos *Princípios e valores fundamentais no trabalho*, enquanto trabalhadores com idade superior a 45 anos apresentam maior perceção de Trabalho Digno nas dimensões *Oportunidades e Saúde e segurança*. Uma explicação possível para este facto é a idade se relacionar positivamente com a autonomia, realização, desenvolvimento, trabalho desafiante ou interessante (Kooij et al., 2011). Além disso, para os trabalhadores mais velhos perspectivas e oportunidades de carreira são importantes (Raab, 2019). Relativamente à *Saúde e segurança* os trabalhadores mais velhos (idade superior a 45 anos) são os que apresentam maior perceção acerca da proteção de riscos à saúde física e

segurança, este facto pode estar relacionado com situações que vivenciaram direta ou indiretamente.

No que respeita ao vínculo profissional, os resultados sugeriram que o nível de perceção é mais elevado nos trabalhadores com contrato a termo na organização. Desta forma a **hipótese 4** não foi corroborada, apesar de se observar diferenças estatisticamente significativas nas dimensões *Princípios e valores fundamentais no trabalho, Tempo e carga de trabalho adequados, Trabalho realizante e produtivo, Remuneração significativa para o exercício de cidadania, Oportunidades e Saúde e segurança* indicando que são os trabalhadores com contrato a termo que apresentam maior perceção.

Todavia, os estudos anteriores afirmaram o contrário do resultado obtido defendendo que trabalhadores com contrato sem termo na organização apresentam uma maior perceção de *Saúde e segurança* (Kalleberg, 2011). Frenkel (2006) mostrou que os trabalhadores de serviços podem ser afetados por deficits de Trabalho Digno. Vital (2021) afirmou uma maior perceção de *Proteção social* dos trabalhadores com contrato sem termo relativamente aos trabalhadores a prestação de serviços.

Sublinhe-se que, este estudo avaliou apenas a diferença entre trabalhadores com contratos sem termo e trabalhadores com contrato a termo. A amostra do presente estudo agrupava apenas 38 trabalhadores com contrato a termo e 204 trabalhadores com contrato sem termo.

No que respeita à antiguidade na organização, **hipótese 5**, o presente estudo confirmou que trabalhadores com mais de cinco anos na organização apresentam menor perceção em todas as dimensões do Trabalho Digno. Os dados deste estudo mostram a necessidade de as organizações trabalharem continuamente a qualidade de vida no trabalho. Se o significado da tarefa que o trabalhador executa for percecionado pelo mesmo, se a remuneração for compatível com a função que o trabalhador desempenha, se existir igualdade de oportunidades profissionais consoante o cargo desempenhado irá gerar motivação, satisfação e qualidade de trabalho, reduzir a rotatividade e absentismo (Davis & Newstrom, 1992). Investir na qualidade de vida no trabalho reflete-se não só na produtividade, como também financeiramente na organização (Cavassani et al., 2006). E como já mencionado, permanecer muitos anos na organização pode levar a que os indivíduos experimentem especialização em determinadas tarefas e não adquiram novas competências que podem ser fundamentais para acompanhar as mudanças no mundo do trabalho (Vital, 2021).

O presente estudo revela implicações a nível teórico, pois contribui para o enriquecimento da rede nomológica do conceito Trabalho Digno e reforça a ideia de que estudar os seus determinantes é mais relevante do que estudar as suas consequências. Ademais, o presente estudo relaciona o conceito Trabalho Digno com a psicologia do trabalho, das organizações e dos recursos humanos uma vez que são partilhadas temáticas comuns, como por exemplo, o bem estar, o desempenho, a satisfação e a motivação dos trabalhadores no local de trabalho. Os resultados mostram a importância da perspectiva dos direitos humanos e que existem outros conceitos importantes para os trabalhadores além das necessidades básicas, como por exemplo, a igualdade de oportunidades, a proteção social e a segurança no trabalho. Os dados obtidos sugerem ainda que o Trabalho Digno é percebido de forma diferente mediante o sexo, a idade, as habilitações académicas, o vínculo profissional e a antiguidade na organização. Ao estudar os determinantes do Trabalho Digno e o seu impacto, mais facilmente são elaboradas medidas para colmatar os deficits do Trabalho Digno.

No que respeita a implicações práticas os resultados obtidos demonstram a necessidade de garantir não só a igualdade de *Oportunidades* entre homens e mulheres como também a igualdade de salários desempenhando as mesmas funções. Ademais, os dados encontrados podem contribuir para a criação de novas políticas e práticas de recursos humanos que visem promover a qualidade de vida no trabalho. Neste sentido é fulcral que os líderes e empregadores se comprometam a garantir o Trabalho Digno. Os responsáveis devem ter em conta que organizações que respeitem o Trabalho Digno apresentam melhores resultados a longo prazo (Azola, 2018). Relativamente, a aspetos de *Saúde e segurança* no trabalho, os empregadores devem garantir aos trabalhadores um horário que lhes permita o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal. Também deve ser garantido aos trabalhadores o acesso à *Proteção social*, nomeadamente a segurança social.

Os resultados discutidos apresentam algumas limitações. Uma das limitações deste estudo é a utilização de uma amostra intencional de organizações aderentes a um processo de mudança guiado por valores, limitando assim a generalização dos resultados obtidos. Além disso, a amostra centra-se apenas nos setores da construção, serviços de engenharia, agricultura, produtos alimentares e indústria. No futuro seria relevante considerar outros setores do trabalho para analisar se a percepção das dimensões do Trabalho Digno difere. E dado que o DWQ engloba situações formais e informais e este estudo analisou apenas situações formais, futuramente seria importante considerar a percepção que os trabalhadores com empregos informais apresentam sobre o Trabalho Digno. Uma vez que não era

esperado uma contrariedade dos resultados de estudos anteriores, sugere-se que sejam realizados novos estudos para confirmar a veracidade dos dados obtidos e que os mesmos sejam realizados com um número semelhante de trabalhadores com contrato sem termo e com contrato a termo.

Atualmente, sabe-se que o mundo do laboral é complexo, está em constante mudança e o capital humano é cada vez mais relevante. À vista disto, torna-se fundamental estudar o conceito Trabalho Digno pois é através deste que se promove oportunidades iguais para todos. O Trabalho Digno garante a inclusão social, combate a desigualdade social e a pobreza (Azola, 2018). Além disso, contribui para o desenvolvimento económico, pois se o trabalho das pessoas for digno, estas contribuem de forma significativa para a economia (Pereira et al., 2019b). A saúde e segurança sofrem melhorias com o Trabalho Digno, dado que existe uma maior probabilidade de os trabalhadores estarem inseridos em um ambiente de trabalho seguro e saudável. O conceito Trabalho Digno coopera ainda com a sustentabilidade ambiental, pois o conceito envolve práticas sustentáveis e respeito pelo ambiente (ONU, 2015). Por fim, o conceito Trabalho Digno auxilia na construção de uma sociedade justa, onde todos podem contribuir para o bem comum.

Referências

- Alzola, M. (2018). Decent work: The moral status of labor in human resource management. *Journal of Business Ethics*, 147(4), 835-853. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3507-5>
- Benavides, F. G., Silva-Peñaherrera, M., & Vives, A. (2022). Informal employment, precariousness, and decent work: From research to preventive action. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 48(3), 169-172. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4024>
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3–28. <https://doi.org/10.1177/1069072718774002>
- Cavassani, A. P., Cavassani, E. B., & Biazin, C. C. (2006). Qualidade de vida no trabalho: Fatores que influenciam as organizações. *XIII SIMPEP*, 41-47.
- Chagas, M. M., Lacerda, M. U. F., De Paula, A. V., & Bueno, R. Â. V. P. (2022). Mulheres em cargos de liderança: Trajetórias femininas nas organizações de trabalho. *Psicologia Social por uma ciência comprometida com a transformação social*, 10, 56-72. <https://doi.org/10.37885/220709507>
- Davis, K., & Newstrom, J.W. (1992). Comportamento humano no trabalho: Uma abordagem organizacional.
- Duque, E. (2013). Work values in portuguese society and in europe, in A. P. Marques, C. Gonçalves, & L. Veloso (Eds.), *Trabalho, organizações e profissões: Recomposições conceituais e desafios empíricos* (pp.81-98). Secção temática Trabalho, Organizações e Profissões, Associação Portuguesa de Sociologia.
- Fausto, J. P. (2022). Excesso de trabalho–Síndrome de burnout: Uma ameaça à qualidade de vida dos trabalhadores (*Dissertação de Doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina*). <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/242806>
- Ferraro, T., Pais, L., & dos Santos, N. R. (2015). Decent work: An aim for all made by all. *International Journal of Social Sciences*, 4(3), 30-42. <https://doi.org/10.20472/SS2015.4.3.003>
- Ferraro, T., dos Santos, N. R., Pais, L., & Mónico, L. (2016). Historical landmarks of decent work. *European Journal of Applied Business and Management*, 2(1), 77-96.

- Ferraro, T., dos Santos, N. R., Pais, L., & Moreira, J. M. (2017a). Decent work and work motivation in lawyers: An empirical research. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(4), 192-200. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.4.13908>
- Ferraro, T., dos Santos, N. R., Pais, L., & Moreira, J. M. (2017b). Decent work and work motivation in knowledge workers: The mediating role of psychological capital. *Applied Research Quality Life*, 13, 501-523. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9539-2>
- Ferraro, T., Pais, L., dos Santos, N. R., & Moreira, J. M. (2018). The decent work questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243-265. <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>
- 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>
- Frenkel, S. J. (2006). Service workers in search of decent work. In S. Ackroyd, R. Batt, P. Thompson, & P. S. Tolbert (Eds.), *The Oxford handbook of work and organization*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199299249.003.0019>
- Finlay, J. E. (2021). Women's reproductive health and economic activity: A narrative review. *World Development*, 139, 105313. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105313>
- Gheaus, A., & Herzog, L. (2016). The goods of work (other than money!). *Journal of Social Philosophy*, 47(1), 70-89. <https://doi.org/10.1111/josp.12140>
- Gonçalves, C. M., & Coimbra, J. L. (2007). Significados e centralidade do trabalho nas sociedades ocidentais contemporâneas: Uma abordagem psicológica e histórico-social. *Psychologica*, 44, 401-426.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Harnois, C. E., & Bastos, J. L. (2018). Discrimination, harassment, and gendered health inequalities: Do perceptions of workplace mistreatment contribute to the gender gap in self-reported health? *Journal of Health & Social Behavior*, 59(2), 283-299. <https://doi.org/10.1177/0022146518767407>
- Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26(6), 793-819. <https://doi.org/10.1177/0192513X05277542>

- Hochschild, A., & Machung, A. (2012). *The second shift: Working families and the revolution at home*.
- Hsu, H. C. (2018). Age differences in work stress, exhaustion, well-being, and related factors from an ecological perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(1), 50. [10.3390/ijerph16010050](https://doi.org/10.3390/ijerph16010050)
- Instituto Nacional de Estatística. (2022). *Estimativas mensais de emprego e desemprego*. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine_main&xpid=INE&xlang=pt
- International Labour Organization. (1999). *Decent Work*. Report of the Director General of the ILO to the 87th Session of the International Labour Conference.
- International Labour Organization. (2008). Measurement of decent work. Discussion paper for the tripartite meeting of experts on the measurement of decent work. *International Labour Office*. https://www.ilo.org/integration/resources/mtgdocs/WCMS_100335/lang-en/index.htm
- International Labour Organization. (2018). *World employment and social outlook: Trends 2018*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/—publ/documents/publication/wcms_615594.pdf
- International Labour Organization. (2020). *Global employment trends for youth 2020*.
- Jacobs, J., & Gerson, K. (2005). *The time divide: Work, family, and gender inequality*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Jawando, J. O., & Adenugba, A. A. (2017). Gender differences in the allocation of tasks and decent work in the food and beverage industry in Lagos, Nigeria. *Gender & Behaviour*, *15*(1), 8301-8319. <https://hdl.handle.net/10520/EJC-88e91ae26>
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970-2000*. Russell Sage Foundation.
- Kooij, D. T. A. M., De Lange, A. H., Jansen, P. G. W., Kanfer, R., & Dikkers, J. S. E. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, *32*(2). <https://doi.org/10.1002/job.665>
- Lima, G. S., de Carvalho Neto, A. M., Lima, M. S., de Barros, B. T., & Versiani, F. (2013). O teto de vidro das executivas brasileiras. *Revista Pretexto*, *14*(4), 65-80.
- Mirowsky, J., & Ross, C. E. (2007). Creative work and health. *Journal of Health and Social Behavior*, *48*(4), 385-403. <https://doi.org/10.1177/002214650704800404>
- Monteiro, A. P., García-Sánchez, I. M., & Aibar-Guzmán, B. (2022). Labour practice, decent work and human rights performance and reporting: The impact of women managers. *Journal of Business Ethics*, *180*(2), 523-542.

- Moreno-Gómez, J., Lafuente, E., & Vaillant, Y. (2018). Gender diversity in the board, women's leadership and business performance. *Gender in Management: An International Journal* 33(2), 104-122. <https://doi.org/10.1108/GM-05-2017-0058>
- Maroco, J. (2021). *Análise estatística com o SPSS Statistics* (17ª ed.). Report Number.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677-718. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x>
- Organization for Economic Co-operation and Development. (2016). *Skills matter: Further results from the survey of adult skills*.
- Overell, S. (2009). The meaning of work. *Review for Beyond Current Horizons Programme*. Futurelab.
- Owens, R. (2002). Decent work for the contingent workforce in the new economy. *Australian Journal of Labour Law* 15(3), 209–34.
- Parlamento Europeu. (2022). *Perceber as disparidades salariais entre homens e mulheres: definição e causas*. <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/priorities/protecao-social/20200109STO69925/perceber-as-disparidades-salariais-entre-homens-e-mulheres-definicao-e-causas>
- Pereira, S., dos Santos, N., & Pais, L. (2019a). Empirical research on decent work: A literature review. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(1), 1-15. <https://doi.org/10.16993/sjwop.53>.
- Pereira, S., dos Santos, N., & Pais, L. (2019b). Decent work's contribution to the economy for the common good. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(3), 579-593. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2019-1840>
- Perista, H. (2002). Género e trabalho não pago: Os tempos das mulheres e os tempos dos homens. *Análise Social*, 37(163), 447-474.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2008). *Análise de dados para ciências sociais. A complementaridade do SPSS* (5th ed.). Sílabo.
- Picanço, F. S. (2015). Juventude e trabalho decente no Brasil: Uma proposta de mensuração. *Caderno CRH*, 28(75), 569-590. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792015000300008>
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s*. Russell Sage Foundation.
- Lechman, E., & Kaur, H. (2015). Economic growth and female labor force participation – Verifying the U-feminization hypothesis. *Economics and Sociology*, 8(1), 246-257. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2015/8-1/>

- Lopes, A. T., & Valencio, J. A. (2022). Burnout em Mulheres [Dissertação de Doutorado, Universidade de Ânima]. <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/30997>
- Raab, R. (2019). Workplace perception and job satisfaction of older workers. *Journal of Happiness Studies*, 21, 943-963. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00109-7>
- Ribeiro, M. A., da Costa, B. B. V., & Gonçalves, I. A. (2021). Compreensão de trabalho decente entre jovens com baixa qualificação. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 21, 1374-1394. <https://doi.org/10.12957/epp.2021.63945>
- Ribeiro, M. A., Cardoso, P. M., Duarte, M. E., Machado, B., Figueiredo, P. M., & Fonçatti, G. D. 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>
- Roscigno, V. J. (2019). Discrimination, sexual harassment, and the impact of workplace power. *Socius*, 5. <https://doi.org/10.1177/2378023119853894>
- Santana, V. S., & Loomis, D. (2004). Informal jobs and non-fatal occupational injuries. *Annals of Occupational Hygiene*, 48(2), 147-157. <https://doi.org/10.1093/annhyg/meh009>
- Santos, N. R. (2019). Decent work expressing universal values and respecting cultural diversity. *Psychologica*, 62(1), 233-250. https://doi.org/10.14195/1647-8606_62-1_12
- Schneid, M., Isidor, R., Li, C., & Kabst, R. (2015). The influence of cultural context on the relationship between gender diversity and team performance: A meta-analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(6), 733-756. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.957712>
- Segurança Social. (2021). *Objetivos e Princípios*. <https://www.seg-social.pt/objectivos-e-principios>
- Spink, P. K. (2007). Equity and public action. *Harvard Review of Latin America*, 6, 33-36. <https://revista.drclas.harvard.edu/book/equity-and-public-action>
- United Nations. (1948). *Universal Declaration of Human Rights*. New York, NY, USA: General Assembly of United Nations. <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/60UDHR/bookleten.pdf>
- United Nations. (2000a). United Nations Global Compact: The ten principles [Brochure]. <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>
- United Nations. (2000b). United Nations Millennium Declaration: Resolution 55/2 adopted by the United Nations General Assembly on 8 sep. 2000 [Declaration]. <http://www.un.org/millennium/declaration/ares552e.pdf>

- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. UN Publishing.
- Vilhjálmsson, G. (2021). Young workers without formal qualifications: Experience of work and connections to career adaptability and decent work. *British Journal of Guidance & Counselling*, 49(2), 242-254. <https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1885011>
- Vital, L. C. (2021). Determinants of decent work: Sex differences in the role of individual and organizational factors (*Doctoral dissertation, Universidade de Coimbra*). <https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/96486>
- World Economic Forum. (2021). *Global gender gap report 2021*. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/>

PARTE I – Caracterização Sociodemográfica

<p>1. Idade:</p> <p>18 – 25 anos <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>26 – 35 anos <input type="checkbox"/></p> <p>55 anos <input type="checkbox"/></p> <p>36– 45 anos <input type="checkbox"/></p> <p>46 – 55 anos <input type="checkbox"/></p> <p>Acima de <input type="checkbox"/></p>	<p>3. Estado Civil:</p> <p>Solteiro(a) <input type="checkbox"/></p> <p>Casado(a) <input type="checkbox"/></p> <p>União de Facto <input type="checkbox"/></p> <p>Divorciado(a) <input type="checkbox"/></p> <p>Viúvo(a) <input type="checkbox"/></p>
<p>2. Sexo:</p> <p>Feminino <input type="checkbox"/></p> <p>Masculino <input type="checkbox"/></p> <p>Outro <input type="checkbox"/></p>	<p>4. Tem filhos?</p> <p>Sim <input type="checkbox"/></p> <p>Quantos? _____</p> <p>Não <input type="checkbox"/></p>

PARTE II – Caracterização Profissional

<p>1. Habilitações (Selecione a habilitação mais elevada que possui):</p> <p>Ensino básico/primário <input type="checkbox"/></p> <p>Ensino secundário <input type="checkbox"/></p> <p>Ensino médio/profissional <input type="checkbox"/></p> <p>Licenciatura <input type="checkbox"/></p> <p>Mestrado <input type="checkbox"/></p> <p>Doutoramento <input type="checkbox"/></p> <p>Outro <input type="checkbox"/></p> <p>Qual? _____</p>	<p>2. Vínculo à empresa:</p> <p>Efetivo (sem termo) <input type="checkbox"/></p> <p>Prazo (com termo) <input type="checkbox"/></p> <p>Estágio <input type="checkbox"/></p> <p>Prestadores de serviços (recibos verdes) <input type="checkbox"/></p> <p>Outro <input type="checkbox"/> Qual? _____</p>
<p>3. Antiguidade na empresa:</p> <p>0 – 5 anos <input type="checkbox"/></p> <p>6 – 10 anos <input type="checkbox"/></p> <p>11 – 15 anos <input type="checkbox"/></p> <p>16 – 20 anos <input type="checkbox"/></p> <p>Acima de 21 anos <input type="checkbox"/></p>	<p>4. Antiguidade na função:</p> <p>0 – 5 anos <input type="checkbox"/></p> <p>6 – 10 anos <input type="checkbox"/></p> <p>11 – 15 anos <input type="checkbox"/></p> <p>16 – 20 anos <input type="checkbox"/></p> <p>Acima de 21 anos <input type="checkbox"/></p>

**PARTE III – Questionário de Trabalho Digno (DWS)
(Ferraro, Pais, dos Santos e Moreira, 2016)**

Este questionário refere-se ao seu trabalho atual e ao contexto profissional no qual o realiza. Por ‘contexto profissional’ entenda o mercado de trabalho em geral e a empresa onde trabalha.

Nas páginas seguintes vai encontrar um conjunto de afirmações, às quais pedimos que responda de forma espontânea. Isto não é um teste, logo, não existem respostas certas ou erradas. O que conta é a sua opinião sincera!

Por favor, leia cada uma das afirmações que a seguir se apresentam e responda selecionando a opção que corresponde à sua opinião, indicando a sua concordância com a toda a afirmação, usando a seguinte escala:

- 1=Não concordo nada
- 2=Concordo pouco
- 3=Concordo moderadamente
- 4=Concordo muito
- 5=Concordo completamente

Marque com um (X) a sua opção de resposta para cada afirmação. Responda a todas as afirmações. Relembramos que elas se referem ao seu trabalho atual e ao contexto profissional no qual o realiza.

1. No meu trabalho estou protegido(a) de riscos para a minha saúde física.	1	2	3	4	5
2. Tenho perspetivas de ter uma aposentadoria/aposentação/reforma tranquila (pensão, previdência pública ou privada).	1	2	3	4	5
3. Considero adequada a quantidade média de horas que trabalho por dia.	1	2	3	4	5
4. Disponho de tudo o que preciso para manter a minha integridade física no meu trabalho.	1	2	3	4	5
5. Sinto que estou protegido(a) caso fique sem trabalho (subsídios sociais, programas sociais, etc).	1	2	3	4	5
6. Sinto a minha família protegida através do meu sistema de proteção social (público ou privado)	1	2	3	4	5
7. O que ganho com o meu trabalho permite-me viver com dignidade e autonomia.	1	2	3	4	5
8. Sinto que estarei protegido(a) no caso de ficar doente (segurança social, seguros de saúde, etc.).	1	2	3	4	5
9. O que recebo pelo meu trabalho permite-me oferecer bem-estar aos que dependem de mim.	1	2	3	4	5
10. O que ganho com o meu trabalho permite-me viver com um sentimento de bem-estar pessoal.	1	2	3	4	5
11. No meu trabalho existe confiança entre as pessoas.	1	2	3	4	5
12. O meu trabalho contribui para assegurar o futuro das novas gerações.	1	2	3	4	5
13. Através do meu trabalho desenvolvo-me profissionalmente.	1	2	3	4	5
14. Um(a) profissional como eu pode criar o seu próprio emprego.	1	2	3	4	5

15. O meu horário de trabalho permite-me gerir/administrar bem a minha vida.	1	2	3	4	5
16. Em geral, os processos de tomada de decisão relativos ao meu trabalho são justos.	1	2	3	4	5
17. Penso que tenho perspetivas de melhorar a minha remuneração/salário/benefícios.	1	2	3	4	5
18. O meu trabalho permite-me ter tempo para a minha família/vida pessoal.	1	2	3	4	5
19. O meu trabalho contribui para a minha realização (pessoal e profissional).	1	2	3	4	5
20. Disponho do que preciso para trabalhar com segurança.	1	2	3	4	5
21. Sou tratado(a) com dignidade no meu trabalho.	1	2	3	4	5
22. Sou livre para pensar e expressar o que penso sobre o meu trabalho.	1	2	3	4	5
23. Em geral, tenho condições ambientais seguras no meu trabalho (condições de temperatura, ruído, humidade, etc).	1	2	3	4	5
24. No meu trabalho sou aceite/aceito(a) tal como sou (independentemente de género, idade, etnia, religião, orientação política, etc).	1	2	3	4	5
25. Atualmente, penso que há oportunidades de trabalho para um profissional como eu.	1	2	3	4	5
26. Acho que tenho possibilidades de progredir profissionalmente (promoções, desenvolvimento de competências, etc).	1	2	3	4	5
27. Considero adequado o ritmo que o meu trabalho exige.	1	2	3	4	5
28. Na minha atividade profissional existe a possibilidade de participação equilibrada nas decisões por parte de todos os envolvidos/implicados.	1	2	3	4	5
29. O trabalho que realizo contribui para criar valor (para a minha empresa/organização/clientes/sociedade, etc).	1	2	3	4	5
30. Considero digno o trabalho que realizo.	1	2	3	4	5
31. O que ganho financeiramente com o meu trabalho é justo.	1	2	3	4	5