

A percepção do trabalho digno num departamento de projetos

Sandrina Sobral, Joana Almeida, Célia Ribeiro, Susana Pereira, Sofia Correia

¹ Mestranda em Gestão na Universidade Católica Portuguesa – Viseu, Portugal. E-mail: sandrinarsobral@gmail.com; ² Mestranda em Gestão na Universidade Católica Portuguesa – Viseu, Portugal. E-mail: joanaaalmeida93@gmail.com; ³ Doutorada em Psicologia. Professora Auxiliar da Universidade Católica Portuguesa – Viseu. E-mail: cribeiro@viseu.ucp.pt; ⁴ Doutoranda em Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos, Universidade de Coimbra. E-mail: susana.alvespereira.uc@gmail.com; ⁵ Pós-graduada em Gestão. Colaboradora na Universidade Católica Portuguesa – Viseu. E-mail: asfbcprv@sapo.pt

Resumo: O conceito de trabalho digno foi proposto pela Organização Internacional do Trabalho em 1999 tendo na sua essência o alcance e a garantia de direitos aos trabalhadores numa escala global. O trabalho digno é um conceito integrador que visa a promoção da justiça social e um desenvolvimento sustentável. Este estudo tem como objetivo a avaliação da percepção dos trabalhadores quanto à presença de trabalho digno no seu contexto de trabalho. Após uma revisão bibliográfica foi adotada uma abordagem quantitativa, do tipo descritivo e exploratório, recorrendo a um estudo de caso num departamento de projetos de telecomunicações. Os resultados revelam que, em média, os trabalhadores concordam moderadamente que o seu trabalho é digno. A adequação do tempo e carga horária, a remuneração significativa para o exercício da cidadania e a proteção social revelaram-se dimensões com uma concordância reduzida, apresentando-se deficitárias. As demais dimensões mereceram a concordância moderada. Nesta medida, verifica-se margem para melhoria das condições laborais, onde as chefias, em consonância com o departamento de recursos humanos, podem assumir um papel fulcral e diferenciador. O estudo fornece informações valiosas para os trabalhadores e entidades coletivas, estabelecendo bases para futuras investigações.

Palavras-chave: trabalho digno, trabalhadores, estudo de caso.

The perception of decent work in a department of projects

Abstract: The concept of decent work was proposed by the International Labor Organization in 1999 with the essence and scope of ensuring the rights of workers on a global scale. Decent work is an integrative concept that aims the promotion of social justice and sustainable development. The aim of this study is to evaluate the workers' perception about the presence of the decent work in their work context. After a literature review, a quantitative approach was adopted, of the descriptive and exploratory type, using a case study in a department of telecommunications projects. The results show that, on average, workers agree moderately that their work is decent. The adequacy of the time and workload, the significant remuneration for the exercise of citizenship and social protection have revealed dimensions with a reduced agreement, presenting a deficit. The other dimensions deserved moderate agreement. To this extent, there is room for improvement in working conditions, where managers, in line with the human resources department, can play a key and differentiating role. The study provides valuable information for workers and collective entities, laying the groundwork for future investigations.

Keywords: decent work, workers, case study.

1. Introdução

O mercado de trabalho passou por significativas mudanças nas últimas duas décadas (Burchell et al., 2014; OIT, 2014). As preocupações financeiras e transformações económicas, a presença de estrangeiros e imigrantes na disputa por vagas de emprego (Jacques, Santos, & Orchard, 2016), a precarização dos postos de trabalho, a reforma e flexibilização laboral, bem como o desemprego (OIT, 2005, 2006a; Toni, 2013) comprometem, muitas vezes, a relação positiva entre eficiência económica e justiça social (Jacques, Santos, & Orchard, 2016).

De forma análoga, o fenómeno da globalização expôs as empresas a fortes pressões competitivas (Abramo, 2015; Jacques et al., 2016; OIT, 2005, 2008b). De tal forma que levou ao crescimento das desigualdades e à intensificação dos processos de exclusão social, decorrente da preponderância de matérias económico-financeiras face às sociais (Abramo, 2015).

Tais determinantes revolucionaram as relações laborais, motivando as entidades internacionais a comprometerem-se de forma transversal (Abramo, 2015; OIT, 2008b) na “promoção de uma globalização justa baseada no trabalho digno” (OIT, 2008b, p.1), capaz de criar oportunidades para todos (Baltar, 2013; Giorgion, 2013; OIT, 2006b, 2008b, 2012). Nesta medida, impõe-se a definição de diretrizes e metas que atendem aos direitos fundamentais parametrizados na Agenda do Trabalho Digno (Baltar, 2013; OIT, 2008b). Convocando as organizações à discussão das suas responsabilidades nessa matéria (Abramo, 2015), a fim de serem criadas condições para o desenvolvimento sustentável (OIT, 2006a, 2014).

Nessa perspetiva, os recursos humanos merecem ser minuciosamente examinados e devem ser encarados sob a ótica do trabalho digno (Abramo, 2015). Encontrando formas financeiramente viáveis para obtenção de resultados, a par de boas condições de trabalho (Abramo, 2015) e à distribuição justa dos ganhos decorrentes de melhores níveis de produtividade e rentabilidade (Abramo, 2015; Cardoso, 2014).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência multilateral ligada à Organização das Nações Unidas (ONU), especializada nas questões do trabalho, propôs, em 1999, o conceito de trabalho digno (OIT, 1999). Define-o como um trabalho produtivo e justamente remunerado, sob condições de liberdade, equidade, segurança (OIT, 2008a), devendo permitir ao trabalhador e à sua família uma vida digna e saudável (Baltar, 2013).

No final de 2008, tendo a OIT como principal mentora, propõe-se a formulação do conceito baseada em onze elementos substantivos, facultando a monitorização e avaliação do seu progresso com base em indicadores estatísticos e legais, visando a definição adequada de políticas (Anker et al., 2002). São listados de forma individual, embora sejam mutuamente interdependentes (Ferraro, Pais, & Santos, 2015), a saber: oportunidades de emprego; trabalho que deveria ser abolido; trabalho produtivo e adequada remuneração; horário digno; estabilidade e segurança no trabalho; equilíbrio entre trabalho, vida familiar e vida pessoal; igualdade de oportunidades e tratamento justo; segurança no trabalho; proteção social; diálogo social e representação dos trabalhadores (OIT, 2008c, 2013).

Suportado nos vários itens que constituem os elementos referidos, os autores Ferraro, Pais [et al.] (2016) desenvolveram o Questionário de Trabalho Digno com o objetivo de avaliar as perceções dos trabalhadores, contribuindo para o desenvolvimento de estudos empíricos nesta matéria e, concretamente para a presente investigação. Este

instrumento diferencia-se dos demais em termos da conceção do conceito de trabalho digno, pois identifica fatores que fundamentam as percepções subjetivas de trabalho digno pelos próprios trabalhadores. Adicionalmente, trata-se de uma escala testada e validada à população portuguesa, embora, não fosse em âmbito empresarial (Ferraro, Pais, et al., 2016).

Tendo por base o mais recente relatório publicado pela OIT (2018a), o desemprego e déficit de trabalho digno permanecerão em níveis persistentemente altos em muitas partes do mundo. Apesar da estabilização da taxa de desemprego global, questões como a vulnerabilidade do emprego, relacionada com precariedade e a baixa remuneração que, representa cerca de metade da população ativa do mundo (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, 2014), a desaceleração na redução da pobreza e desigualdades de género em termos de oportunidades e remuneração, merecem esforços adicionais (OIT, 2018b, 2018c). Objetivando a melhoria da qualidade do trabalho e de partilha dos ganhos de crescimento de forma equitativa, como referido por Guy Ryder, atual diretor-geral da OIT (2018a).

Empiricamente, quando avaliadas as percepções dos trabalhadores e das empresas, os resultados revelam-se distintos. Se, por um lado, é apontada ausência de condições de trabalho dignas (Edralin, 2016; Patache, Grecu, & Grecu, 2017), por outro, é evidenciada a existência de dignidade no trabalho (Haddad & Hellyer, 2018), apontado como precedente de motivação e, conseqüentemente, de bem-estar e desempenho organizacional (Ferraro et al., 2017).

A investigação científica direcionada a este tema é escassa e em contexto português é ainda mais notória, potenciando o contributo deste estudo. Nesse sentido, a questão principal que norteia esta investigação é: qual a percepção dos trabalhadores quanto à presença de trabalho digno no seu contexto de trabalho.

Face ao apresentado e tendo em conta o propósito do presente estudo, foram formulados os seguintes objetivos: (1) perceber a evolução do conceito de trabalho digno, tendo em consideração uma visão ao nível macro, direcionada ao entendimento das Instituições mundiais e uma visão micro, no âmbito organizacional e; (2) identificar a percepção de trabalho digno na amostra em estudo.

Para a concretização dos objetivos foi efetuada uma revisão bibliográfica e adotada uma abordagem quantitativa do tipo descritivo e exploratório. Recorreu-se à metodologia de estudo de caso com recurso a inquérito por questionário aplicado num departamento de projetos de telecomunicações.

2. O trabalho digno

2.1 Uma abordagem ao nível macro

O conceito de trabalho digno, terminologia mais utilizada em Portugal, é também designado por trabalho decente (em português do Brasil) por tradução da expressão *decent work* (DW) (Pessanha, 2016). Foi despoletado há quase duas décadas, no ano de 1999, como já referido, durante a 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho realizada na cidade de Genebra, Suíça, pela mão do chileno Juan Somavia, Diretor Geral da OIT à época. Surge enraizado no Tratado de Versalhes, em 1919, aquando da fundação da OIT, salientando a importância da sua promoção ao ser considerado um objetivo estratégico internacional (OIT, 1944, 1999, 2018a) e ponto de convergência dos quatro objetivos definidos pela Organização. Especificadamente: (1) respeito pelos princípios e normas internacionais do trabalho; (2) geração de empregos produtivos e de

qualidade; (3) extensão e fortalecimento da proteção social e; (4) promoção e valorização do diálogo social tripartido (OIT, 1999), orientadores da sua política e reveladores da sua missão.

Nessa medida, deveria ser implicada uma estrutura tripartida composta por representantes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores, com vista à discussão de melhores condições de trabalho (OIT, 2007), maximizando o bem-estar social (OIT, 2014). Assim, argumentos do ponto de vista humanitário, político e económico deram o mote para a definição de normas internacionais do trabalho, “considerando que a paz universal e duradoura só pode ser fundada com base na justiça social” (OIT, 2007, p.5).

A Declaração de Filadélfia, datada de 1944, estabeleceu quatro conceções fundamentais que constituem valores e princípios básicos da OIT, inspirando a política dos seus membros e reafirmando o princípio de paz permanente ancorada na justiça social. São eles: “o trabalho não é uma mercadoria; a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante; a pobreza (...) constitui um perigo para a prosperidade de todos e, por último, a luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma energia inesgotável por cada nação e através de um esforço internacional contínuo e organizado (...)” (OIT, 2007, p.25).

Nesse sentido, as propostas da Organização alicerçam-se na construção da dignidade, equidade e liberdade nas relações de trabalho (Jacques et al., 2016; OIT, 2008a), estabelecendo a necessidade de compatibilização dos objetivos económicos com os sociais. Assim, a noção de DW deve conjugar duas dimensões, a quantitativa, direcionada à política económica por via do desenvolvimento de condições para o crescimento e a criação de empregos e, a qualitativa, associada a políticas sócio laborais garantindo condições de trabalho e de vida dignas (Abramo, 2015). Por outras palavras, o trabalho pressupõe produção e rendimento mas também significa interação social, identidade e dignidade pessoal (Rodgers, 2002).

No âmbito do primeiro Relatório de Desenvolvimento Humano, publicado em 1990, discutiu-se a importância da partilha da visão e propósitos, relacionando os direitos humanos e o desenvolvimento humano, em toda a parte. Neste âmbito, o DW surge como uma das sete formas de liberdade, associando-o à inexistência de exploração (PNUD, 2000).

Segundo a OIT (1999), o DW pode ser entendido como o trabalho produtivo em que os direitos dos trabalhadores estão protegidos, gerando uma contribuição monetária e proteção social adequadas. Adicionalmente, deve ser considerada a suficiência do trabalho, ou seja, todos os trabalhadores devem ter pleno acesso a oportunidades de trabalho devidamente remuneradas (OIT, 1999). Contudo, a noção de DW é variável consoante a sociedade, podendo relacionar-se com formas e condições de trabalho distintas e diferentes perceções da satisfação e do valor de trabalho (Rodgers, 2002). Por outro lado, e citando Rodgers (2002, p.14), “em todos os lugares, e para todas as pessoas, o DW se refere à dignidade humana”.

Um aspeto fundamental de inflexão para o seu entendimento ultrapassa a mera preocupação com os trabalhadores assalariados com um emprego estável, regular e protegido no setor formal da economia (Bescond, Châtaignier, & Mehran, 2003). De facto, a redução dos défices de DW é um objetivo a perseguir também em relação aos trabalhadores não empregados, com uma excessiva carga de trabalho, assalariados mas sem regulamentação, independentes ou subcontratados e até domésticos (OIT, 1999).

Todos têm direitos bem como níveis mínimos de remuneração, proteção e condições de trabalho que não devem ser descurados (Rodgers, 2002) e, nessa medida, é evidente a transversalidade do papel da OIT, concentrando sinergias entre os seus constituintes (Webster, Budlender, & Orkin, 2015).

O estabelecimento do Pacto Global das Nações Unidas possibilitou o alinhamento dos objetivos de gestão empresarial com iniciativas globais, promovidas pelo então Secretário-Geral Kofi Annan, em julho do ano de 2000, encorajando a adoção de políticas de responsabilidade social e sustentabilidade. Resulta de um compromisso em relação a dez princípios universais, de entre os quais em direitos humanos e normas laborais, associando as empresas a organismos da ONU e outras entidades internacionais (ONU, 2000b).

Concretamente, no domínio do trabalho, são quatro os princípios que derivaram da constituição da OIT, considerados internacionalmente como “direitos trabalhistas fundamentais” (Seppala, 2009, p.404). Abordam questões ligadas ao direito à negociação coletiva, supressão de trabalho forçado ou obrigatório, eliminação do trabalho infantil e não discriminação de oportunidades e emprego (ONU, 2000b).

Atualmente, são 12.993 os signatários mundiais dos princípios do Pacto Global, englobando tanto países desenvolvidos como países em desenvolvimento, dos quais 62 são de nacionalidade portuguesa de vários setores de atividade, implementando princípios de sustentabilidade universais (Pacto Global das Nações Unidas, 2018).

O DW também reflete uma das preocupações presente na Declaração do Milénio das Nações Unidas, aprovada em setembro de 2000, ao promover políticas de desenvolvimento social em particular nos países membros mais pobres. Compromete-se a “formular e aplicar estratégias que proporcionem aos jovens de todo o mundo a possibilidade real de encontrar um DW e produtivo” (ONU, 2000a, p.1). Adicionalmente, estabelece um compromisso de combate, redução e erradicação da pobreza extrema e da fome suportado em valores universais (ONU, 2000a).

Em 2008, com a aprovação da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, institucionalizou-se o conceito de DW constituindo-se um instrumento indissociável, interdependente e reforçando-se mutuamente, onde a igualdade entre homens e mulheres e a não discriminação seriam questões colaterais (Colcerniani, Neto, & Cavas, 2016; OIT, 2008b).

Na atualidade, a Agenda do Trabalho Digno prevê uma compreensão atualizada e aprimorada do conceito, inevitavelmente amplo e abrangente (Ferraro, Santos et al., 2016). Tem contemplado práticas passíveis de serem empregues em realidades e processos de desenvolvimento distintos, transformando-o numa força mobilizadora e orientadora de diversas vontades (Abramo, 2015; Rodgers, 2002). Nesta perspetiva, surgem os onze elementos substantivos do DW (OIT, 2008c, 2013), destacando-se quatro principais proposições (Ferraro, Pais, & Santos, 2015), especificamente: (1) a responsabilidade partilhada entre os vários agentes sociais, para além da entidade tripartida devem ser considerados outros interessados como clientes, fornecedores e membros de várias organizações em áreas afins (associações profissionais, sindicatos, etc.); (2) a diferenciação cultural com a definição de linhas universais e, simultaneamente, específicas; (3) constante reformulação e refinamento do conceito acompanhando os avanços técnicos e científicos e; (4) a interdependência das ações dos agentes sociais deve ser vista numa perspetiva holística.

A crise económica financeira internacional, em 2008, deixou inevitavelmente efeitos negativos sobre a produção, o emprego, desigualdades sociais (Bisom-Rapp, 2010) e nas demais dimensões da Agenda, comprometendo os avanços já desenvolvidos por vários países no combate à pobreza. Paralelamente, a discussão intensificou-se, contrariando a “desvalorização do trabalho e supervalorização do sistema financeiro” (Abramo, 2015, p.56). Deste modo, como a mera recuperação económica já não era garantia de concretização de condições dignas, surge o Pacto Mundial pelo Emprego objetivando dar “uma resposta à crise assente no trabalho digno” (OIT, 2009, p.1).

É evidente e inquestionável a crescente importância atribuída ao DW, com a ONU a incluí-lo como um dos dezassete objetivos de desenvolvimento sustentável para 2030, figurando como elemento central na superação da extrema pobreza (ONU, 2015). Definindo-se como oitavo objetivo “promover o crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho digno para todos” (ONU, 2015, p.18). Adicionalmente, no campo de ação da educação e aprendizagem contínua (quarto objetivo), apresentando-se como contrapartida ao desenvolvimento das competências técnicas e profissionais, ressaltando a sua transversalidade (ONU, 2015).

O papel das empresas é tido como fundamental para que seja possível a transposição na prática das orientações institucionais (Alzola, 2018; Ferraro, Santos, et al., 2016). Apesar de serem apontadas, por vezes, motivações económicas e reputacionais (Faria, 2015), a responsabilidade social das empresas (RSE) tem alcançado cada vez mais seguidores, exigindo ao tecido empresarial não apenas, a garantia da gestão do negócio e dos postos de trabalho, mas também a promoção de DW nas suas responsabilidades (Safwat, 2015). Isto porque, práticas de DW serão premiadas com a disponibilização de trabalhadores mais qualificados e talentosos, um ambiente laboral ético e menor risco de comprometimento quanto à reputação e responsabilidade legal (Alzola, 2018). Contudo, através da disponibilização de indicadores que permitem a monitorização das ações de RSE, é possível diferenciar as empresas verdadeiramente comprometidas com a sociedade daquelas que estão mais preocupadas com a sua imagem corporativa (Ferraro, Santos et al., 2016).

2.2. Uma abordagem ao nível micro

Numa primeira perspetiva, verifica-se um olhar para o DW numa dimensão macro, ao vislumbrar a economia como um todo, baseada em abordagens legais, económicas e políticas (Anker et al., 2002; Bescond, Châtaignier, & Mehran, 2003; Burchell et al., 2014; Di Ruggiero et al., 2015; OIT, 2013), sendo-lhes apontada na literatura como principal crítica a dificuldade na operacionalização do conceito, caracterizado como vago, amplo e abrangente (Burchell et al., 2014). Deste modo, são negligenciadas as experiências individuais em contexto de trabalho (Blustein et al., 2016; Deranty & MacMillan, 2012; Pouyaud, 2016; Ribeiro, Silva, & Figueiredo, 2016), pelo que uma abordagem micro poderia enriquecer o estudo do tema (Ferraro et al., 2017; Ferraro et al., 2018; Silva, 2016).

No entendimento de Pouyaud (2016), falta uma dimensão subjetiva que sustente a sua concetualização, invocando particularmente o contributo da psicologia. Nesse sentido, são desvendadas algumas abordagens que contribuem com outro olhar para as práticas na gestão de recursos humanos, além da visão tradicional fornecida pela OIT. São considerados fatores como a experiência do trabalhador, novas práticas de recursos

humanos, novas intenções no planeamento do trabalho e novas formas de avaliar o trabalho formal e informal no mercado laboral (Ferraro et al., 2017).

Para Gollac e Bordier (2011, citados por Pouyaud, 2016), o DW é o trabalho no qual os trabalhadores possuem condições favoráveis para o seu bem-estar e para a sua saúde. Nesse sentido identificam seis determinantes: intensidade e tempo laboral (exigindo a conciliação entre trabalho-família); exigências emocionais (como o stress laboral); autonomia no trabalho (gerando oportunidade para a aplicação e desenvolvimento de competências); relacionamento com os colegas de trabalho (no qual se enquadra a relação com as hierarquias superiores e sistemas de avaliação); conflitos de valores (ligados à ética) e insegurança (salarial, instabilidade na função e ascensão profissional).

Com base na Reunião Tripartida de Especialistas da OIT (em 2008), aplicando uma metodologia de investigação mista (questionário complementado com entrevistas), derivaram nove indicadores de mensuração do DW, inspirados nos onze elementos substantivos. A amostra incluiu três setores considerados vulneráveis, como a segurança, a agricultura e a indústria hospitalar na África do Sul. Foram encontrados uniformemente défices de DW, com longas horas de trabalho e salários baixos, benefícios limitados e falta de uma voz institucional, prejudicando o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (Webster et al., 2015).

O estudo da perceção dos trabalhadores possibilita, através de uma esfera integral percebida pelos próprios sobre seu contexto profissional e de trabalho, uma abordagem subjacente ao nível individual de análise (Ferraro, Pais, et al., 2016). Deste modo, a sua importância reside no facto de permitir medir as condições subjacentes à dignidade do seu próprio trabalho.

Nesse sentido, e em resultado de um estudo exploratório, foi desenvolvida uma escala com o propósito de medir as condições de DW a partir das perceções dos trabalhadores sobre o seu trabalho e contexto profissional, segundo sete dimensões (Ferraro, Pais, et al., 2016). São elas: (1) princípios e valores fundamentais no trabalho (respeito, justiça, capacidade interventiva e saúde mental); (2) Tempo e carga horária de trabalho adequados (equilíbrio entre DW, família e vida pessoal); (3) Trabalho gratificante e produtivo (produtividade, satisfação pessoal e contributo para as gerações vindouras); (4) Retribuição significativa para o exercício da cidadania (remuneração e suficiência para o trabalhador e família); (5) Proteção social (sistema de segurança social ao trabalhador e sua família); (6) Oportunidades (progresso profissional e liberdade de escolha de trabalho alternativo); (7) Saúde e segurança (Ferraro, Pais, et al., 2016; Silva, 2016).

Num estudo recente dos mesmos autores, objetivou-se identificar, descrever e analisar as dimensões que explicam o efeito do DW na motivação dos trabalhadores e, concretamente nos advogados em Portugal e no Brasil. Foram encontradas evidências estatísticas na relação positiva entre a motivação e o investimento na sua criação e manutenção. Concluíram que as características do DW são altamente motivadoras, com implicações na melhoria do bem-estar e no desempenho dos colaboradores (Ferraro et al., 2017).

Já Patache, Grecu e Grecu (2017), ao retratarem o mercado de trabalho na Roménia descobriram alguma ausência de rumo da geração mais jovem devido à falta de condições de trabalho dignas, à semelhança de Toni (2013), noutro contexto, levando-os a procurar trabalho noutros países. Por outro lado, numa investigação realizada num contexto brasileiro, com uma amostra constituída por trabalhadores formais e informais,

foi notada a inexistência de diferentes percepções quanto à discriminação e más condições de trabalho, assim como não foram referidos problemas em contexto laboral. Não obstante, os autores garantem que muitos dos trabalhadores não estão cientes dos seus direitos e que a falta de oportunidades de DW se mantém como uma barreira para acabar com a pobreza em determinadas cidades (Haddad & Hellyer, 2018).

Numa perspetiva empresarial, Edralin (2016) descreveu as práticas de DW de 16 empresas sindicalizadas pertencentes aos setores hoteleiro, bancário, aéreo e indústrias de transmissão, nas Filipinas, com base em cinco dimensões da Agenda de Trabalho Digno. Os resultados evidenciaram a existência de práticas de DW em termos de oportunidades de trabalho, trabalho produtivo, equidade, segurança e representação no trabalho, assim como o papel mobilizador e poderoso da negociação coletiva na implementação empresarial do DW.

3. Metodologia

A presente investigação utiliza uma abordagem quantitativa ao ser caracterizada como “um processo sistemático de colheita de dados observáveis e quantificáveis (...) para o desenvolvimento e validação de conhecimentos” (Fortin, 2009, p.22), igualmente utilizada noutras pesquisas recentes neste âmbito (Ferraro, Santos, et al., 2017; Ferraro et al., 2018; Haddad & Hellyer, 2018; Silva, 2016). Trata-se de um estudo descritivo simples ao medir as percepções dos trabalhadores acerca do seu trabalho, por via da estatística descritiva. Assume adicionalmente um carácter exploratório na medida em que são inexistentes os estudos sobre o DW, particularmente nesta empresa e amostra. Como referido por Gil (2008), a análise exploratória é uma mais-valia para estudo de temáticas pouco estudadas, contribuindo para melhor identificação e familiarização do problema. A utilização de um estudo de caso permitiu um conhecimento mais amplo e detalhado, facilitando a investigação do DW num contexto real, sendo utilizado por diversos autores (Gil, 2008).

A amostra é constituída por 38 trabalhadores de um departamento de projetos de telecomunicações (representando uma taxa de participação de 92,68%), maioritariamente com as idades compreendidas entre os 26 e 35 anos (57,9%), seguidas de 18 a 25 anos e 36 a 45 anos, de percentagem idêntica (15,8%) e, por último, acima dos 46 anos (10,6%). A maioria é do sexo masculino (76,3%), solteiros (60,5%) e sem filhos (68,4%). Possuem, maioritariamente habilitações académicas ao nível do ensino superior, nomeadamente licenciatura (42,1%) e mestrado (34,2%). O vínculo contratual à empresa de metade dos participantes é efetivo (50%), seguido de estágio (28,9%) e a prazo (21,1%). Maioritariamente, a antiguidade dos trabalhadores na empresa estabelece-se há menos de 5 anos (65,8%), assim como em termos de antiguidade na função (71,1%).

O conceito foi operacionalizado a partir do Questionário de Trabalho Digno (*Decent Work Questionnaire - DWQ*) desenvolvido por Ferraro, Pais [et al.] (2016), com escala traduzida e validada para a população portuguesa. É constituído por uma escala global e por sete subescalas representativas das dimensões do DW (anteriormente listadas e explicadas), num total de 31 itens avaliados a partir de uma escala de *Likert* de 5 pontos, desde o concordo completamente (5) até ao não concordo nada (1). De um modo geral, apresenta boas propriedades psicométricas (Ferraro, Pais et al., 2016). Para o presente estudo foi avaliada a consistência interna, na qual se obteve um coeficiente de alfa de Cronbach de 0,948 para a totalidade dos itens da escala e, a variar entre 0,775 e 0,9 para as dimensões (Tabela 1), revelando muito boa fidelidade (Maroco, 2011) nesta amostra.

Tabela 1 - Análise da confiabilidade das subescalas do trabalho digno

Dimensões (subescala) do Trabalho Digno	Alfa de Cronbach (Estudo de Ferraro, Pais, et al., 2016)	Alfa de Cronbach (Presente estudo)	Nº de itens
Princípios e valores fundamentais no trabalho	0,87	0,9	6
Tempo e carga horária de trabalho adequados	0,87	0,79	4
Trabalho gratificante e produtivo	0,79	0,833	5
Remuneração significativa para o exercício da cidadania	0,88	0,893	4
Proteção social	0,88	0,816	4
Oportunidades	0,76	0,775	4
Saúde e segurança	0,84	0,844	4

O questionário foi submetido a aprovação prévia por parte da administração e direções intermédias da organização alvo de estudo, tendo sido aceite mediante salvaguarda de anonimato. Este foi disponibilizado aos participantes através da plataforma online *Google Forms* e salvaguardados os princípios éticos fundamentais pois foi explicada a temática, apresentados os objetivos e finalidade da investigação, garantindo a privacidade e anonimato dos dados recolhidos. A recolha dos dados foi efetuada de forma transversal, de 28 de maio a 5 de junho de 2018, inclusive, a trabalhadores de uma organização com forte presença nacional e internacional, subscritora dos princípios contemplados no Pacto Global das Nações Unidas. As informações recolhidas foram sujeitas a tratamento e análise estatística descritiva com recurso ao *software Statistical Package for the Social Sciences* (versão 22, IBM SPSS).

4. Resultados

A Tabela 2 apresenta os resultados relativos à Escala Global do Trabalho Digno, por subescalas (dimensões) e itens respetivos. O seu estudo foi efetuado recorrendo à análise descritiva dos dados recolhidos e mais concretamente no que se refere à distribuição percentual das respostas, seguindo os cinco níveis de *Likert*. Recorreu-se a técnicas estatísticas de medida de tendência central (média e moda) e de dispersão (desvio padrão).

Começando pela subescala “princípios e valores fundamentais no trabalho”, é possível verificar que, em média, os participantes concordam moderadamente com os 6 itens que a constituem, com uma ponderação de 3,2. Neste campo de ação, destaca-se o fator confiança em contexto de trabalho (item 11) que alcançou uma concordância elevada (34,2%) pelos respondentes, com uma média de 3,2. Com um nível de concordância moderada, para a maioria dos inquiridos, surgem os restantes itens, designadamente justiça no processo de tomada de decisão (item 16: 55,3%; M=2,9); participação equitativa nas decisões (item 28: 55,3%; M=2,9); tratamento digno no local de trabalho (item 21: 47,4%; M=3,4); práticas de não discriminação (item 24: 44,7%; M=3,7); liberdade de expressão e pensamento (item 22: 42,1%; M=3,1). A maior dispersão dos resultados surge nos itens 11 e 22.

Tabela 2 - Estatísticas descritivas por dimensão e item (frequências relativas, média, desvio padrão e moda)

Subescalas e respetivos itens	NCN (%)	CP (%)	CO (%)	CM (%)	CC (%)	M	DP	MO
Trabalho Digno Global	3,0							
Princípios e valores fundamentais no trabalho	3,2							
11. No meu trabalho existe confiança entre as pessoas.	2,6	26,3	28,9	34,2	7,9	3,2	1,01	4
16. Em geral, os processos de tomada de decisão relativos ao meu trabalho são justos.	2,6	23,7	55,3	18,4	0	2,9	0,73	3
21. Sou tratado(a) com dignidade no meu trabalho.	2,6	5,3	47,4	39,5	5,3	3,4	0,79	3
22. Sou livre para pensar e expressar o que penso sobre o meu trabalho.	5,3	21,1	42,1	23,7	7,9	3,1	1,00	3
24. No meu trabalho sou aceite/aceito(a) tal como sou (independentemente de género, idade, etnia, religião, orientação política, etc).	2,6	0	44,7	31,6	21,1	3,7	0,90	3
28. Na minha atividade profissional existe a possibilidade de participação equilibrada nas decisões por parte de todos os envolvidos.	5,3	21,1	55,3	18,4	0	2,9	0,78	3
Tempo e carga horária de trabalho adequados	2,8							
3. Considero adequada a quantidade média de horas que trabalho por dia.	7,9	21,1	47,4	21,1	2,6	2,9	0,92	3
15. O meu horário de trabalho permite-me gerir bem a minha vida.	10,5	28,9	42,1	18,4	0	2,7	0,90	3
18. O meu trabalho permite-me ter tempo para a minha família/vida pessoal.	7,9	39,5	42,1	10,5	0	2,6	0,80	3
27. Considero adequado o ritmo que o meu trabalho exige.	5,3	18,4	44,7	31,6	0	3,0	0,85	3
Trabalho gratificante e produtivo	3,3							
12. O meu trabalho contribui para assegurar o futuro das novas gerações.	2,6	21,1	47,4	26,3	2,6	3,1	0,84	3
13. Através do meu trabalho desenvolvo-me profissionalmente.	2,6	10,5	36,8	42,1	7,9	3,4	0,89	4
19. O meu trabalho contribui para a minha realização (pessoal e profissional).	2,6	34,2	36,8	26,3	0	2,9	0,84	3
29. O trabalho que realizo contribui para criar valor para a minha organização.	0	13,2	28,9	47,4	10,5	3,6	0,86	4
30. Considero digno o trabalho que realizo.	0	5,3	31,6	52,6	10,5	3,7	0,74	4
Remuneração significativa para o exercício da cidadania	2,5							
7. O que ganho com o meu trabalho permite-me viver com dignidade e autonomia.	7,9	31,6	52,6	7,9	0	2,6	0,76	3
9. O que recebo pelo meu trabalho permite-me oferecer bem-estar aos que dependem de mim.	15,8	36,8	39,5	7,9	0	2,4	0,86	3
10. O que ganho com o meu trabalho permite-me viver com um sentimento de bem-estar pessoal.	7,9	36,8	44,7	10,5	0	2,6	0,79	3
31. O que ganho financeiramente com o meu trabalho é justo.	26,3	18,4	50,0	5,3	0	2,3	0,94	3
Proteção social	2,5							
2. Tenho perspetivas de ter uma reforma tranquila (pensão)	15,8	42,1	31,6	10,5	0	2,4	0,88	2
5. Sinto que estou protegido(a) caso fique sem trabalho (subsídios sociais, etc).	7,9	50,0	34,2	7,9	0	2,4	0,76	2
6. Sinto a minha família protegida através do meu sistema de proteção social (público ou privado).	18,4	42,1	28,9	10,5	0	2,3	0,90	2
8. Sinto que estarei protegido(a) no caso de ficar doente (segurança social, seguros de saúde, etc.).	2,6	39,5	39,5	18,4	0	2,7	0,80	2
Oportunidades	3,1							
14. Um(a) profissional como eu pode criar o seu próprio emprego.	5,3	18,4	44,7	26,3	5,3	3,1	0,94	3
17. Penso que tenho perspetivas de melhorar a minha remuneração/salário/benefícios.	7,9	21,1	39,5	26,3	5,3	3,0	1,01	3
25. Atualmente, penso que há oportunidades de trabalho para um profissional como eu.	2,6	2,6	47,4	47,4	0	3,4	0,68	3
26. Acho que tenho possibilidades de progredir profissionalmente (promoções, desenvolvimento de competências, etc).	13,2	10,5	39,5	34,2	2,6	3,0	1,05	3
Saúde e segurança	3,1							
1. No meu trabalho estou protegido(a) de riscos para a minha saúde física.	2,6	15,8	34,2	39,5	7,9	3,3	0,94	4

A percepção do trabalho digno num departamento de projetos

4. Disponho de tudo o que preciso para manter a minha integridade física no meu trabalho.	13,2	15,8	34,2	26,3	10,5	3,1	1,18	3
20. Disponho do que preciso para trabalhar com segurança.	0	18,4	42,1	31,6	7,9	3,3	0,87	3
23. Em geral, tenho condições ambientais seguras no meu trabalho (condições de temperatura, ruído, humidade, etc).	21,1	15,8	39,5	15,8	7,9	2,7	1,20	3

Nota: NCN: Não concordo nada CP: Concordo pouco CO: Concordo moderadamente CM: Concordo muito CC: Concordo completamente M: Média DP: Desvio Padrão MO: Moda

No que concerne ao “tempo e carga horária de trabalho adequados”, verifica-se que a percepção dos trabalhadores resulta numa avaliação deficitária nesta dimensão, com um valor médio de 2,8. Apesar da maioria dos questionados ter concordado moderadamente com os quatro itens em análise (com uma distribuição de respostas a variar entre os 42,1% e 47,4%), a opção “concordo pouco” foi a segunda escolha de parte da amostra (com uma distribuição de respostas a variar entre os 18,4% e 39,5%), justificando, em parte, o resultado deficitário. Foram contempladas matérias como a adequação da carga horária laboral (item 3; M=2,9), a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (itens 15 e 18; M=2,7 e M=2,6, respetivamente) e a adequação do ritmo de trabalho (item 27; M=3,0).

A média dos cinco itens da subescala “trabalho gratificante e produtivo” originou uma valoração positiva de 3,3. Para este resultado contribui a elevada concordância da maioria dos trabalhadores quanto ao seu desenvolvimento profissional no trabalho (item 13: CM=42,1%; M=3,4); quanto ao trabalho que realizam gerar valor para a entidade patronal (item 29: CM=47,4%; M=3,6) e, com particular destaque, à dignidade do trabalho que realizam, ao originar o nível mais elevado de concordância de entre os 31 itens alvo de estudo (item 30: CO=52,6%; M=3,7). Adicionalmente, a asseveração das gerações futuras (item 12: CO=47,4%; M=3,1) e a realização pessoal e profissional (item 19: CO=36,8%; M=2,9) assumem uma concordância moderada pela maioria da amostra.

Quanto à “remuneração significativa para o exercício da cidadania”, a percepção dos trabalhadores resulta numa avaliação deficitária nesta dimensão, com um valor médio de 2,5. Relativamente aos quatro itens que constituem esta subescala, de forma maioritária, instala-se uma concordância moderada pelos trabalhadores, não obstante, a restante distribuição das respostas situa-se num nível de concordância reduzida ou nula. Incluem-se matérias como a adequada remuneração capaz de facultar uma vida digna e autónoma (item 7: CO=52,6%; M=2,6); justiça da remuneração auferida (item 31: CO=50%; M=2,3); a suficiência da remuneração capaz de proporcionar bem-estar ao trabalhador (item 10: CO=44,7%; M=2,6) e suficiência da remuneração capaz de proporcionar bem-estar aos dependentes (item 9: CO=39,5%; M=2,4). Nenhum elemento da amostra elegeu o nível de concordância máximo no total dos itens desta dimensão.

Relativamente à subescala da “proteção social”, a percepção dos trabalhadores resulta numa avaliação deficitária nesta dimensão, com um valor médio de 2,5. Deste modo, destaca-se como o valor mais baixo do total das sete dimensões em análise, a par da subescala analisada anteriormente. Nos quatro itens que constituem a subescala, as respostas incidem maioritariamente num nível de concordância reduzida, designadamente, na perspetiva de obter uma reforma tranquila (item 2: CP=42,1%; M=2,4), no sentimento de proteção familiar através do sistema de proteção social (item 6: CP=42,1%; M=2,3), na salvaguardada caso fiquem sem trabalho (item 5: CO=34,2%; M=2,4), e no sistema de proteção na doença (item 8: CP=CO=39,5%; M=2,7).

Correspondente à subescala de “oportunidades”, a percepção dos trabalhadores resulta numa avaliação positiva de 3,1. Para este resultado, contribui a existência de mais oportunidades de trabalho (item 25: CO=47,44%; M=3,4), a possibilidade de criação do próprio negócio (item 14: CO=44,7%; M=3,1), a perspectiva de melhorar a sua remuneração (item 17: CO=39,5%; M=3,0) e, por último, as oportunidades de progressão na carreira (item 26: CO=39,5%; M=3,0). Nesta subescala, os itens que apresentam maior dispersão são os itens 17 e 26, ambas superiores a 1.

Por último, quanto à subescala de “saúde e segurança”, a percepção dos trabalhadores resulta numa avaliação positiva, à semelhança da subescala anterior, de um valor médio 3,1. Os resultados incidem na sua maioria num nível de concordância moderado. Quanto à disposição de condições de segurança (item 20: CO=42,1%; M=3,3), à proteção no trabalho contra riscos relativos à saúde física (item 1: CM=39,5%; M=3,3), quanto às condições ambientais existentes (item 23: CO=39,5%, M=2,7) e, por fim, quanto à disposição do essencial para manter a integridade da saúde física (item 4: CO=34,2%; M=3,1). Nesta subescala, os itens que apresentam maior dispersão são os itens 4 e 23, ambas superiores a 1.

Assim, a partir da Escala Global de Trabalho Digno, os trabalhadores do departamento de projetos de telecomunicações concordam moderadamente que o seu trabalho é digno. Ressaltam-se dimensões relativas ao “tempo e carga horária adequados”, “remuneração significativa para o exercício da cidadania” e “proteção social” com uma concordância reduzida, apresentando-se deficitárias ($M < 3$). Já as restantes dimensões, designadamente, “princípios e valores fundamentais no trabalho”, “trabalho gratificante e produtivo”, “oportunidades” e “saúde e segurança”, mereceram a concordância moderada pelos inquiridos, com a média de respostas a variar entre 3,1 e 3,3.

5. Discussão dos resultados

Além da clara importância das políticas públicas, é exigida cidadania empresarial, através de ações quotidianas das hierarquias superiores, tanto no âmbito da empresa como da comunidade. Nesta perspectiva, é necessário identificar o nível de intervenção necessário a fim de tratar aspetos específicos no âmbito do DW (Di Fabio & Maree, 2016).

Considerando os resultados obtidos, é possível agrupar as sete dimensões segundo dois níveis de prioridade de intervenção pela organização: prioridade elevada e prioridade média. Nessa perspectiva, destacam-se três dimensões que merecem um nível de prioridade de atuação elevada, especificamente: “tempo e carga horária de trabalho adequado”, “remuneração significativa para o exercício da cidadania” e “proteção social”. As restantes dimensões, apesar de apresentarem uma média de respostas superavitária, merecem uma priorização média pela organização, dada a margem para melhoria neste âmbito.

Começando pelas dimensões que revelaram níveis deficitários de DW, com prioridade elevada de atuação, é necessário considerar e discutir alguns aspetos.

Em termos de “tempo e carga horária de trabalho adequado”, evidencia-se a importância da harmonização entre a vida profissional, familiar e pessoal pela organização. Na verdade, surge como um tema alvo de discussão e incentivo por parte da União Europeia, alertando para a responsabilidade social das empresas em termos de qualidade de vida proporcionada aos trabalhadores, dentro e fora do local de trabalho (Guerreiro, Lourenço, & Pereira, 2006). A crença de que o prolongamento do horário de

trabalho resulta num aumento de produtividade ainda persiste, no entanto, e apesar de poderem existir ganhos a curto prazo, é difícil a sua consistência no longo prazo (Dolton, 2017). Isto porque, a investigação empírica sugere que horários de trabalho mais longos podem não se traduzir em melhores resultados para os trabalhadores, ou mesmo para as entidades patronais (ILO, 2018). O resultado deficitário encontrado na amostra estudada vai ao encontro da investigação de Webster [et al.] (2015). Neste estudo, a existência de longas horas de trabalho, os baixos salários, os benefícios limitados e a falta de uma voz institucional, revelaram prejudicar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal/familiar.

A dimensão “remuneração significativa para o exercício da cidadania” também foi percecionada pelos trabalhadores como deficitária. Este resultado foi igualmente corroborado por Webster [et al.] (2015), sendo um dos fatores preditores da dificuldade de conciliação da trilogia trabalho-família-vida pessoal. Uma remuneração significativa para o exercício da cidadania constitui a compensação material do trabalho produtivo. Esta deve garantir ao trabalhador e à respetiva família a satisfação de todas as necessidades relativas a uma vida digna, como a alimentação, alojamento, educação e saúde (Beltrame, 2010). Na verdade, a remuneração surge como um dos mais importantes fatores motivacionais (Chen & Hsieh, 2006), o qual influencia o sucesso e a vantagem competitiva de maneira significativa de uma empresa (ILO, 2018).

A “proteção social” deve incluir a garantia de condições de DW, nomeadamente o cumprimento da legislação laboral, normas de saúde e segurança no trabalho, bem como um conjunto de políticas voltadas para grupos de trabalhadores particularmente vulneráveis (OIT, 2012). O resultado deficitário alcançado contraria o estudo de Edralin (2016). O autor encontrou práticas implementadas passíveis de criar um ambiente de trabalho que permite aos trabalhadores sentirem-se seguros no desempenho das suas funções, ao nível da proteção mental, física, social e económica. Presumivelmente, o que pode justificar esta disparidade nos resultados pode residir no facto da amostra da investigação de Edralin (2016) incluir apenas empresas com uma forte presença sindical, o que pode exercer maior pressão na melhoria do trabalho, particularmente nesta dimensão. Iniciativas como a não contratualização com fornecedores que explorem o trabalho humano (exploração infantil, escrava e outras classes vulneráveis), a garantia de direitos e benefícios aos seus trabalhadores na saúde, nomeadamente na maternidade e paternidade e proteção na reforma (Toni, 2013), podem melhorar a classificação neste domínio. Similarmente, são ações reveladoras de um sério comprometimento da organização (Del’Olmo & Darcanchy, 2014), com vista à redução do sofrimento, ansiedade, insegurança e privação material dos trabalhadores (Ghai, 2006). Deste modo, a implementação de um sistema de proteção social proporciona um “crescimento equitativo, a estabilidade social e a melhoria da produtividade” (OIT, 2012, p.6).

As demais dimensões, apesar de serem percecionadas pelos trabalhadores com concordância moderada, não devem ser negligenciadas, dada a margem que a organização dispõe para melhoria dos resultados.

Sobre os “princípios e valores fundamentais no trabalho”, atendendo à perspetiva dos colaboradores, é sugerido na literatura que estes impactam diretamente nas suas atitudes e comportamentos, afetando a sua performance e relacionamento laboral (Dose, 1997). A concordância moderada pelos trabalhadores, nesta amostra, corrobora a investigação de Haddad e Hellyer (2018) onde, a maioria dos participantes referiram não ter enfrentado qualquer forma de discriminação e gozam de um bom tratamento no seu ambiente de trabalho. De igual modo, ao nível da participação dos trabalhadores no

processo de tomada de decisão, os resultados estão em consonância com Edralin (2016). O autor identificou práticas de DW ao nível da representação dos trabalhadores no trabalho, por meio de mecanismos de gestão participativa, promotores de maior autonomia no desenvolvimento e implementação de políticas na empresa e, na escolha dos meios e formas de trabalho a utilizar.

A dimensão do “trabalho gratificante e produtivo” também mereceu concordância moderada pelos trabalhadores do departamento de projetos, à semelhança do estudo de Edralin (2016). Na verdade, muitas vezes, os padrões mínimos legais oferecidos não são suficientes para uma vida digna e na garantia do futuro das novas gerações, devendo ser promovidos benefícios adicionais, por exemplo, mediante o desempenho profissional (Edralin, 2016). Paralelamente, a valorização das competências e habilidades, através do investimento em políticas de gestão transparentes e concretas, da criação de um ambiente de trabalho agradável e da qualificação, incitam à realização profissional plena dos trabalhadores. Desta forma, a qualidade de vida laboral é o ponto de convergência entre a satisfação do colaborador, bem-estar e condições de trabalho (Oliveira & Mello, 2016). É de salientar que, nesta dimensão encontra-se o item que mereceu maior concordância pelos trabalhadores, designadamente o item 30 “Considero digno o trabalho que realizo”. Por um lado, pode significar que os trabalhadores percecionam o seu trabalho como digno, por outro, pode revelar falta de consciencialização sobre os seus direitos laborais e/ou sobre o conceito de DW, como referido por Haddad e Hellyer (2018).

A amostra revelou concordância moderada no que respeita às “oportunidades” à semelhança do verificado por Edralin (2016). Na realidade, as oportunidades de desenvolvimento e progressão profissional devem ser coordenadas tendo em vista a concentração dos interesses do trabalhador e do empregador, considerado o pilar em que assentam as novas relações de trabalho (Cardoso, 2014; Quoniam et al., 2008). A promoção de seminários para melhoria do desempenho e a definição de programas de aprendizagem cruzada e inclusiva podem potenciar o desenvolvimento de talentos internos, criando condições à sua promoção (Edralin, 2016).

Por último, no âmbito da “saúde e segurança” no ambiente de trabalho, segundo o estudo de Monteiro, Lima e Souza (2005), constitui uma das principais bases para o desenvolvimento adequado da força de trabalho e satisfação dos colaboradores, sendo indispensável para se obter um ambiente produtivo e de qualidade. Os resultados obtidos coincidem com os de Edralin (2016), encontrando práticas de DW neste domínio. A proteção da saúde e integridade física, a garantia de segurança no local de trabalho, bem como a criação de condições ambientais adequadas, devem ser consideradas pela organização.

6. Considerações finais

O conceito de DW surge em 1999 tendo recebido várias contribuições, tanto da OIT como da ONU, revelando-se especialmente pertinente e atual, dada a sua importância na fixação das relações laborais e nas condições de trabalho em Portugal (Henriques, 2015; Ferrato et al., 2017). Foram listados vários marcos históricos promotores da melhoria das condições de trabalho, da solidariedade entre povos e a voz tripartida (trabalhadores, empregadores e governos) quanto aos valores, padrões e objetivos estratégicos. A definição dos onze elementos substantivos contribuiu para uma abordagem multifacetada do DW ao criar onze preposições universais da aceitabilidade moral no trabalho,

orientadores das ações económicas, políticas e sociais, na medida em que se constitui um aspeto fundamental do desenvolvimento de capacidades humanas.

A abordagem micro do conceito surge com particular interesse, ao possibilitar obter uma visão empresarial da dignidade do trabalho num contexto real. Os resultados revelaram a concordância moderada pelos trabalhadores acerca da dignidade do seu trabalho, num departamento de projetos de telecomunicações, em termos globais. Das sete dimensões analisadas, três evidenciaram défices de DW, reportando a questões como o tempo e carga horária adequados, remuneração significativa para o exercício da cidadania e proteção social. Nas restantes quatro dimensões, a concordância revelou-se moderada, em média.

A maioria das pesquisas estabelece como amostra-alvo, trabalhadores indiferenciados ou com menos qualificações (PNUD, 2014), ainda assim, o conceito foi proposto para envolver todos os tipos de trabalho e trabalhadores (OIT, 1999), como concretizado nesta investigação, atribuindo-lhe particular contributo. Adicionalmente, possui informações valiosas para a entidade empregadora alvo do estudo de caso, ao refletir as perceções dos seus trabalhadores acerca das condições de trabalho propiciadas bem como noutros contextos de trabalho, passíveis de motivar reflexões e apoiar na gestão de recursos humanos.

Aponta-se como principal limitação ao estudo a reduzida população, o que se traduziu numa amostra reduzida, comprometendo a inferência dos resultados. Ainda assim, obteve-se uma elevada taxa de participação (92,68%) dos trabalhadores. Por outro lado, o facto da escala original utilizada não ter sido validada em ambiente empresarial pode condicionar os resultados. Adicionalmente, a escassez de investigação científica na temática e, concretamente em organizações, limitou a discussão de resultados, no sentido de averiguar eventuais perceções comuns ou destoantes, não obstante revela-se simultaneamente um contributo.

Seria interessante que futuros estudos analisassem outras realidades empresariais, examinando tanto a perceção dos trabalhadores como das chefias, passível de inspirar as organizações para a adoção de práticas de DW, explorando uma abordagem micro do conceito. De modo adicional, e recorrendo à inferência estatística, seria pertinente determinar a existência de relações entre as dimensões do DW e variáveis de caracterização (idade, habilitações, nº filhos, vínculo/antiguidade profissional, etc.).

Como reflexão final, o comprometimento e envolvimento individual das organizações mobilizará, de forma combinada, a dimensão mundial atribuída ao DW, passível de transformar a aspiração em afirmação.

7. Referências

- Abramo, L. (2015). *Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social*. Organização Internacional do Trabalho. International Labour Office: Geneva.
- 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>
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. & Ritter, J. (2002). *Measuring decent work with statistical indicators*. ILO Policy Integration Department, Statistical Development and Analysis Group. Working Paper nº2. Policy Integration Department, Statistical Development and Analysis Group. Geneva: International Labour Office.

- Baltar, R. (2013). Desenvolvimento, globalização e trabalho decente. *Caderno CRH*, 26(67), 105–122. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792013000100008>
- Beltrame, S. S. (2010). *Uma tentativa de conceitualização de trabalho decente a partir da teoria do reconhecimento*. Trabalho de Conclusão de Bacharel em Direito. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Faculdade de Direito. Porto Alegre.
- Bescond, D., Châtaignier, A. & Mehran, F. (2003). Seven indicators to measure decent work: An international comparison. *International Labour Review*, 142(2), 179–212. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00258.x>
- Bisom-Rapp, S. (2010). Introduction: decent work in a post-recessionary world. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 15(1), 1–4.
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A. & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7(MAR), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A. & Agloni, N. (2014). The quality of employment and decent work: Definitions, Methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38(2), 459–477. <https://doi.org/10.1093/cje/bet067>
- Cardoso, M. P. (2014). *Políticas de remuneração como um sistema de gestão estratégica de recursos humanos*. Dissertação de mestrado. Instituto Politécnico de Setúbal. Setúbal.
- Chen, H.-M. & Hsieh, Y.-H. (2006). Key Trends of the Total Reward System in the 21st Century. *Compensation & Benefits Review*, 38(6), 64–70. <https://doi.org/10.1177/0886368706292542>
- Colcerniani, C. B., Neto, M. I. D. & Cavas, C. D. S. (2016). A participação das mulheres no mercado de trabalho sob a perspectiva da teoria da justiça social de Nancy Fraser e dos conceitos relativos ao trabalho decente. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 18(2), 169–180.
- Del’Olmo, F. & Darcanchy, M. (2014). O direito internacional contemporâneo e a OIT: trabalho decente com inclusão social. *Revista Internacional de Economía y Gestión de Las Organizaciones*, 3(2), 89–100.
- Deranty, J.-P. & MacMillan, C. (2012). The ILO ’ s decent work initiative : suggestions for an extension of the notion of “ Decent Work .” *Journal of Social Philosophy*, 43(4), 386–405. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1111/josp.12003>
- Di Fabio, A. & Maree, J. G. (2016). Using a transdisciplinary interpretive lens to broaden reflections on alleviating poverty and promoting decent work, 7(503), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00503>
- Di Ruggiero, E., Cohen, J. E., Cole, D. C. & Forman, L. (2015). Competing conceptualizations of decent work at the intersection of health, social and economic discourses. *Social Science and Medicine*, 133, 120–127. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.03.026>
- Dolton, P. (2017). *Working hours : Past, present, and future Work hours have been falling in developed countries — But where will they go in the future ?* <https://doi.org/10.15185/izawol.406>
- Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(3), 219–240. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00645.x>
- Edralin, D. M. (2016). Good work through decent work: Practices of sixteen unionized firms in the Philippines. *DLSU Business and Economics Review*, 26(1), 1–16.
- Faria, M. J. da S. (2015). *Determinantes da comunicação na gestão da responsabilidade social empresarial : análise do âmbito empresarial português sob a ótica da nova teoria estratégica* . (Tese de doutoramento) Univerdade da Coruña: Faculdade de ciência económicas e empresariais. Coruña.
- Ferraro, T., Pais, L., Moreira, J. M. & Santos, N. R. (2018). Decent Work and Work Motivation in Knowledge Workers: the Mediating Role of Psychological Capital. *Applied Research in Quality of Life*, 13(2), 501–523. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9539-2>

- Ferraro, T., Pais, L. & Santos, N. R. (2015). Decent work: An aim for all made by all. *International Journal of Social Sciences*, IV(3), 30–42. <https://doi.org/10.20472/SS2015.4.3.003>
- Ferraro, T., Pais, L., Santos, N. R. & Moreira, J. M. (2016). The decent work questionnaire (DWQ): development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 1–21. <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>
- Ferraro, T., Santos, N. R., Pais, L. & Mónico, L. (2016). Historical landmarks of decent work. *European Journal of Applied Business Management*, 2(1), 77–96. [https://doi.org/10.1016/S1381-1177\(03\)00078-X](https://doi.org/10.1016/S1381-1177(03)00078-X)
- Ferraro, T., Santos, N. R., Pais, L. & Moreira, J. M. (2017). 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>
- Fortin, M.-F. (2009). *O processo de investigação* (5ª). Loures: Lusociência.
- Ghai, D. (2006). *Decent work: objectives and stratagies*. International Labour Office. International Institute for Labour Studies: Geneva.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. *Journal Of The American Medical Association* (6ª, Vol. 264). São Paulo: Editora Atlas, SA. <https://doi.org/10.1590/S1517-97022003000100005>
- Giorgion, M. (2013). O conceito de Trabalho Decente da OIT e a percepção das mulheres brasileiras. *Cadernos Adenauer*, XIV(3), 89–113. Retrieved from <http://www.kas.de/wf/doc/11286-1442-5-30.pdf>
- Guerreiro, M. D. D., Lourenço, V. & Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas*. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. <https://doi.org/10.2307/2329467>
- Haddad, M. A. & Hellyer, J. (2018). Decent Work and Social Protection in Belo Horizonte, Brazil. *Journal of Planning Education and Research*, 38(1), 86–97. <https://doi.org/10.1177/0739456X16685157>
- Henriques, M. P. (2015). A OIT e as condições de trabalho em Portugal. *Internacional Journal on Working Conditions*, 9. Retrieved from https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/43745/1/A_OIT_e_as_condicoes_de_trabalho_em_Portugal.pdf
- ILO. (2018). *Decent work in Portugal 2008-18: From crisis to recovery*. Geneva: International Labour Office. Retrieved from <http://mpr.ub.uni-muenchen.de/30568/>
- Jacques, C. G., Santos, M. J. N. & Orchard, M. S. E. (2016). Responsabilidade social das empresas, trabalho decente e acordos marco internacionais: um estudo de caso do setor têxtil. *Política & Sociedade: Revista de Sociologia Política*, 15(33), 160–193. <https://doi.org/10.5007/2175-7984.2016v15n33p160>
- Maroco, J. (2011). *Análise Estatística com a utilização do SPSS* (5ª). Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Monteiro, L. F. M., Lima, H. L. M. & Souza, M. J. P. (2005). A importância da saúde e segurança no trabalho nos processos logísticos. *Xii Simpep*, 12, 10.
- OIT. (1944). *Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation*. Filadélfia.
- OIT. (1999). *Decent work. Report of the Director-General at 87th Session of International Labour Conference*. Geneva.
- OIT. (2005). *Uma aliança global contra o trabalho forçado: relatório global do seguimento da declaração da OIT sobre princípios e direitos fundamentais do trabalho*. Geneva: 95ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho.
- OIT. (2006a). Decent work in a global economy: a research strategy a research strategy, (July). Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/genericdocument/wcms_192590.pdf

- OIT. (2006b). *Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. XVI Reunião Regional Americana: Brasília.
- OIT. (2007). *Documentos fundamentais da OIT*. Retrieved from <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/constitucao.pdf>
- OIT. (2008a). *Decent work: some strategic challenges ahead*. Report of the Director-General at 97th Session of International Labour Conference. Geneva: International Labour Office.
- OIT. (2008b). Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, 24. Retrieved from http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/resolucao_justicasocial.pdf
- OIT. (2008c). *Measurement of decent work*. Discussion paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work (TMEMDW/2008), September 8-10, Geneva: International Labour Office.
- OIT. (2009). *Ultrapassar a crise: um pacto global para o emprego*. Lisboa.
- OIT. (2012). *A OIT no Brasil: Trabalho decente para uma vida digna*. Brasília. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_234393.pdf
- OIT. (2013). *Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*. ILO manual: second version. International Labour Office: Geneva.
- OIT. (2014). *World of work report 2014: developing with jobs*. Geneva: International Labour Office. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_243961.pdf
- OIT. (2018a). História da OIT. Retrieved from <http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/historia/lang-pt/index.htm>
- OIT. (2018b). ILO: Unemployment and decent work deficits to remain high in 2018.
- OIT. (2018c). *World employment social employment social: trends 2018*. Geneva: International Labour Office.
- Oliveira, E. C.; Mello, J. (2016). Qualidade de vida no trabalho: um estudo realizado numa biblioteca universitária no Rio Grande do Norte. *Revista ACB*, 21(2), 270–293.
- ONU. (2000a). *Declaração do Milénio*. Cimeira do Milénio 6-8 de setembro. Resolução A/RES/55/2: Nova Iorque.
- ONU. (2000b). Os dez princípios do pacto global das Nações Unidas.
- ONU. (2015). Transformando nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. *A/Res/70/1*, 1–49.
- Pacto Global das Nações Unidas. (2018). What is Global Compact? Our Participants.
- Patache, L., Grecu, I. & Grecu, G. (2017). Decent work for romanian next generation based on student case studies. *Economics, Management, and Financial Markets*, 12(2), 191–200.
- Pessanha, V. V. (2016). Análise da noção de trabalho decente em seus aspectos conceitual, terminológico e legal. *Revista Do Direito Do Trabalho e Meio Ambiente Do Trabalho*, 2(2), 39–57. <https://doi.org/10.21902>
- PNUD. (2000). *Relatório do Desenvolvimento Humano 2000*.
- Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento - PNUD (2014). *Relatório do Desenvolvimento Humano 2014 - Sustentar o progresso humano: reduzir as vulnerabilidades e reforçar a resiliência*. Nova Iorque: UNDP.
- Pouyaud, J. (2016). For a psychosocial approach to decent work. *Frontiers in Psychology*, 7(MAR). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00422>
- Quoniam, L., Maia, R. L., Camelo, C. & Trigo, M. (2008). Educação e formação ao longo da vida: progressão na carreira e certificação de competências. *Actas Do 1º Encontro de Educação Corporativa Brasil/Europa*, 153–164.

- Ribeiro, M. A., Silva, F. F. & Figueiredo, P. M. (2016). Discussing the Notion of Decent Work: Senses of Working for a Group of Brazilian Workers without College Education. *Frontiers in Psychology*, 7(February), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00207>
- Rodgers, G. (2002). El trabajo decente como una meta para la economía global. *Boletín Cinterfor*, 9–28. Retrieved from https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/rodger.pdf
- Safwat, A. M. (2015). Corporate Social Responsibility: Rewriting the Relationship between Business and Society. *International Journal of Social Sciences*, IV(1), 85–97. <https://doi.org/10.20472/SS2015.4.1.006>
- Seppala, N. (2009). Business and the international human rights regime: A comparison of UN initiatives. *Journal of Business Ethics*, 87(SUPPL. 2), 401–417. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0297-4>
- Silva, T. F. G. (2016). *Trabalho Digno , motivação para o trabalho e capital psicológico em trabalhadores do conhecimento*. Tese de Doutoramento em Psicologia. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra. Coimbra.
- Toni, M. (2013). Evolução do mercado de trabalho da RMPA sob o enfoque do Trabalho Decente. *Ensaio FEE*, 34, 807–830.
- Webster, E., Budlender, D. & Orkin, M. (2015). Developing a diagnostic tool and policy instrument for the realization of decent work. *International Labour Review*, 154(2), 123–145. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2015.00017.x>