

Provas de Agregação

Disciplina: Psicologia do Trabalho Digno

Relatório a que se refere a alínea b) do artigo 5º do Decreto-Lei nº 239/2007, de 19 de junho

1

Nuno Manuel Gameiro Rebelo dos Santos

Professor Associado

Universidade de Évora

2025

Índice

1.	Nota Introdutória – Apresentação	3
2.	Estrutura do Relatório	6
3.	Problemática Geral e Enquadramento da Unidade Curricular	6
4.	Enquadramento da Unidade Curricular na Universidade de Évora	7
5.	Enquadramento da <i>Psicologia do Trabalho Digno</i> na Escola de Ciências Sociais da UÉvora	8
6.	Enquadramento da unidade curricular no Mestrado em Psicologia	8
7.	Programas congéneres / elevada interação com a unidade curricular de PTD – outras universidades	11
8.	A unidade curricular de <i>Psicologia do Trabalho Digno</i> no meu percurso profissional	12
9.	Organização e Programa da Unidade Curricular	14
10.	Objetivos	15
11.	Conteúdos programáticos	17
12.	Métodos Pedagógicos	19
13.	Avaliação de estudantes	21
14.	Coerência dos métodos pedagógicos com os objetivos da unidade curricular	22
15.	Coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos da unidade curricular	23
16.	Planificação das aulas	25
•	Aula 1	25
•	Aula 2	30
•	Aula 3	36
•	Aula 4	42
•	Aula 5	45
•	Aula 6	54
•	Aula 7	60
•	Aula 8	66
•	Aula 9	70
•	Aula 10	75
•	Aula 11	79
•	Aula 12	84
•	Aula 13	91
•	Aula 14	97
•	Aula 15	100
17.	Referências	102
18.	Apêndices	111
19.	Anexos	147

Unidade Curricular: Psicologia do Trabalho Digno

1. Nota Introdutória – Apresentação

O presente relatório enquadra-se nas provas de agregação em psicologia requeridas pelo seu autor à Universidade de Évora, ao abrigo da regulamentação em vigor. Constitui o documento mencionado na alínea b) do artigo 5º do Decreto-Lei nº 239/2007, de 19 de junho. Este relatório refere-se à unidade curricular de *Psicologia do Trabalho Digno*, uma unidade curricular optativa do programa de Mestrado em Psicologia, área de especialização de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Tem uma carga de esforço correspondente a 6 ECTS (*European Credit Transference System*), incluindo 45 horas de aulas teórico-práticas, três horas de orientação tutorial, e 108 horas de trabalho autónomo dos estudantes.

A unidade curricular de *Psicologia do Trabalho Digno* visa aprofundar conhecimentos e desenvolver competências relativas às abordagens psicológicas sobre o conteúdo, as condições e os contextos de trabalho sob a designação do conceito aspiracional de *trabalho digno* (*decent work*). Isto é realizado considerando o seu enquadramento histórico e institucional, que fornece as linhas configuracionais do conceito e molda o modo como consideramos relevante abordá-lo. Existe também uma preocupação com a contemporaneidade das análises desenvolvidas na unidade curricular, face às grandes transformações que o mundo laboral apresenta, desde a revolução industrial até à robotização da indústria e à integração da inteligência artificial (ou inteligência humana expandida) no quotidiano laboral. Desta forma torna-se viável dar espessura temporal ao entendimento dos fenómenos atuais do campo do trabalho humano e ao mesmo tempo adquirir agilidade interventiva.

Através de uma abordagem teórico-prática, os estudantes são capacitados a analisar criticamente o trabalho enquanto instituição social. Esta abarca um tempo muito expressivo na vida de cada indivíduo, conectando-o com o coletivo social, ao estabelecer uma troca entre o seu desempenho e a remuneração que lhe é retribuída. Através dessa troca, o indivíduo, espera-se, pode constituir-se como cidadão pleno e contributivo, capaz de fruir da vida e dar conta das suas obrigações perante os outros. O *trabalho digno* permite, por um lado, considerar esta função da instituição *trabalho* na vida dos indivíduos, e a adequação da mesma para que possa alinhar-se com a plenitude da realização humana, e por outro considerar a função dessa instituição na construção de uma sociedade pacífica e harmonizada. Dito de outra forma, o trabalho tem esta posição charneira entre o indivíduo e a sociedade. Sendo digno, assume uma dupla função de alta contribuição para a plenitude das pessoas e para o desenvolvimento de sociedades pacificadas e construtivas.

É também salientado o caráter integrativo que o conceito de *trabalho digno* contém. As tradições de investigação no campo da psicologia do trabalho, das organizações e dos recursos humanos – para utilizarmos a expressão em uso na *European Association of Work and Organizational Psychology* – são enquadráveis nas dimensões do *trabalho digno*. A unidade curricular está estruturada de forma a tornar evidente a abrangência do conceito e a sua capacidade integradora, podendo ser utilizado como referencial orientador para as diversas subáreas do conhecimento e para as várias intervenções que podem ser desenhadas, implementadas e avaliadas.

Também o caráter interdisciplinar e transdisciplinar (Tavares *et al.*, 2012; Viterbo *et al.*, 2019) qualifica a abordagem da *Psicologia do Trabalho Digno*. Embora a palavra *psicologia* possa sugerir que se trata de uma unidade curricular restritamente focalizada nessa disciplina, a abrangência do conceito de *trabalho digno* conduziu-nos à necessidade de aprofundar interações construtivas e enriquecedoras com diversas outras disciplinas. É exemplo dessa interação, a análise aprofundada da Lei que estabelece a *Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho*, aprovada pela Assembleia da República Portuguesa em 2023 – apresentada no *Apêndice A*. Com essa interação são estabelecidas as bases para a participação na construção de um conhecimento que é também transdisciplinar.

O processo de globalização tem sido muitíssimo intensificado nas últimas décadas, e as mudanças multidimensionais também têm ocorrido no campo laboral. Essas mudanças acarretam grandes consequências no conceito de *trabalho digno*, incluindo na forma concreta como ele pode ser operacionalizado. Torna-se importante integrar nesse movimento a abordagem do *trabalho digno* enquanto conceito em permanente construção, incorporando as atualizações de conhecimento trazidas pelo avanço da ciência e da tecnologia. Essas mudanças têm obrigatoriamente impacto nos mecanismos de regulação que assim carecem de revisão continuada. O desenvolvimento de competências reflexivas que possam ser utilizadas em tal tipo de revisões e análises é também uma preocupação transversal na totalidade a unidade curricular de *Psicologia do Trabalho Digno*.

É também relevante referir nesta nota introdutória o elevado alinhamento da unidade curricular com as políticas mundiais ligadas aos *17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável* (ODS) da *Agenda 2030* da Organização das Nações Unidas, com as suas 169 metas (United Nations, 2015). Efetivamente, o estabelecimento dessa agenda pela Resolução A/RES/70/1, aprovada por consenso na 70ª Cimeira das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável, em Nova Iorque, em 25 de setembro de 2015, veio criar um conjunto de referenciais comuns aos 193 países membros da Organização das Nações Unidas, que se associam em torno de um conjunto de valores partilhados. Os estados nacionais foram

então encorajados a expressar nas suas políticas a adesão a esta Agenda. O mesmo aconteceu com as mais diversas organizações, enquanto agentes coletivos que influenciam as ações com impacto local ou global. As universidades portuguesas, juntamente com muitas outras dos mais diversos países do Mundo, têm integrado, nos seus programas de estudos e nas suas atividades de investigação, a indicação explícita da contribuição específica para os ODS. É assim que hoje tal solicitação se expressa na indicação, em cada unidade curricular, e em cada candidatura a financiamento de investigação, dos ODS sobre os quais tal atividade tem impacto previsto. No caso da *Psicologia do Trabalho Digno*, ela incide especificamente sobre conteúdos intimamente conectados com o 8º ODS, *Crescimento económico e trabalho digno para todos*. Como se apresenta mais à frente, outros ODS são também abrangidos pelo programa da unidade curricular, mas não de uma maneira tão direta.

Este enquadramento nas políticas das organizações internacionais de larga representação constitui uma forma de fortalecer a internacionalização da Universidade de Évora. Entendendo *Internacionalização do Ensino Superior* como o conjunto de processos que promovem o contacto internacional, intercultural, e assim a diversidade, ao abordar um tópico que constitui preocupação civilizacional, estaremos a realizar essa promoção, que no seu nível menos expressivo se apresentará como *internacionalização em casa* (Lyu, 2022). Abordando-se um conjunto de tópicos incluídos no conceito de trabalho digno, essa coerência não exclui a diversidade da sua expressão nas diferentes culturas e nos mais variados contextos e setores de atividade (dos Santos *et al.*, 2023).

A unidade curricular de *Psicologia do Trabalho Digno* procura preparar os estudantes para compreender e atuar na promoção de ambientes laborais mais justos, saudáveis e produtivos, contribuindo para uma sociedade mais equitativa e sustentável. Os contextos internacionais e nacionais são abordados, aliando a investigações e intervenções sobre a temática. Esta unidade curricular pretende ser deveras abrangente, ao considerar não só os desafios que a implementação do *Trabalho Digno* enfrenta atualmente, mas também os possíveis desafios que se poderão vir a constituir como adversidade no futuro.

Relativamente ao percurso de investigação realizado pelo docente responsável por esta unidade curricular, existe um elevado ajustamento entre esse percurso e a unidade curricular, na medida em que há mais de uma década tem como um dos constructos focais da sua investigação o *trabalho digno* numa perspetiva interdisciplinar – mas com maior incidência na *psicologia do trabalho, das organizações e dos recursos humanos*, e na interação que o *trabalho digno* tem com esta área científica. Assim sendo, a unidade curricular foi desenhada em permanente interação com a investigação que continua em progresso, e se expressa também nas propostas de supervisão científica no quadro de

mestrados ou doutoramentos. A isto corresponde um elevado diálogo que é feito em permanência com o trabalho de investigação desenvolvido nas equipas de investigação internacionais em que o docente participa, e um envolvimento dos próprios estudantes na atividade de investigação, no âmbito daquilo que é esperado desse nível de participação.

2. Estrutura do Relatório

O presente relatório encontra-se estruturado da seguinte forma: Uma primeira parte de apresentação da unidade curricular é sequenciada a partir da problemática geral e respetivo enquadramento (a) na Universidade de Évora, (b) na Escola de Ciências Sociais, e (c) no Mestrado em Psicologia. Segue-se a integração no panorama internacional, nomeadamente na investigação sediada em universidades por todo o mundo, e em programas de formação ou educação formal. Depois é feito um breve enquadramento na atividade de investigação do docente.

Numa segunda parte é apresentada a organização e programação da unidade curricular, nomeadamente quanto aos objetivos, conteúdos, métodos pedagógicos, avaliação dos estudantes, e quanto à coerência entre objetivos, conteúdos e métodos. Depois é apresentada detalhadamente a planificação de cada aula. Isto inclui o sumário, o guia da aula (ou sessão) – com objetivos e competências, métodos pedagógicos, atividades e tempos –, as indicações de leitura, as atividades referentes à avaliação que devem ser desenvolvidas pelos estudantes fora do contexto de aula, e o tempo de dedicação esperado. Com o registo deste último aspeto torna-se possível monitorizar o tempo utilizado, tornando o tempo total ajustado aos 6 ECTS da unidade curricular.

Finalmente é incluída a lista geral de referências, que inclui todas as citadas entre as quais as que são de leitura requerida. O relatório termina com os Apêndices – entre os quais, exemplos das provas de avaliação e dos critérios de avaliação – e os Anexos, onde se encontra a Ficha da Unidade Curricular (FUC – *Anexo A*), entre outros.

3. Problemática Geral e Enquadramento da Unidade Curricular

A presente unidade curricular faz parte, como disciplina optativa, do Plano de Estudos do Mestrado em Psicologia com especialização em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, da Escola de Ciências Sociais, na Universidade de Évora. O seu Programa e o seu Planeamento Didático foram elaborados nesse enquadramento. É relevante considerar este enquadramento nos seus diversos âmbitos. A sua designação, *Psicologia do Trabalho Digno* tem a intenção de expressar um foco especial no conhecimento integrado naquela área de especialização, ao mesmo tempo contribuindo significativamente para a sustentabilidade no campo laboral, particularmente a sustentabilidade social,

respondendo assim ao repto dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas.

O conceito de *Trabalho Digno* diz respeito ao trabalho que observa os direitos humanos essenciais, assegurando remunerações adequadas, proteção social, igualdade de oportunidades e liberdade para que os trabalhadores possam expressar as suas preocupações relativamente ao que no trabalho afeta as suas vidas. É também o trabalho que proporciona oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional num ambiente de valorização (International Labour Organization, 2015, 2023, 2024a). Devido ao incremento da globalização, aos processos de automação, à introdução da inteligência artificial no trabalho, à precarização de algumas funções, tem-se enfatizado cada vez mais a necessidade de estabelecer orientações e referenciais que assegurem condições apropriadas para todos os profissionais. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem um papel crucial, na medida em que é a instituição proponente do conceito, e segue promovendo políticas e práticas que promovam trabalho digno para todos nas diversas regiões do mundo. Esta instituição criou recentemente um observatório relativo aos impactos da inteligência artificial no mundo do trabalho (International Labour Organization, 2024b).

4. Enquadramento da Unidade Curricular na Universidade de Évora

A Universidade de Évora definiu como âncoras do seu plano estratégico elaborado em 2024 (Reitoria da Universidade de Évora, 2023), a sustentabilidade, nomeadamente com ligação aos ODS, a inter e a transdisciplinaridade, e a internacionalização, entre outras. A Universidade de Évora foi pioneira no mapeamento das contribuições para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas. Esse mapeamento foi feito em relação a cada um dos cursos que oferece. Atualmente está integrada na Aliança EUGREEN (<https://eugreenalliance.eu/the-alliance/>), uma aliança de que fazem parte nove universidades europeias, e que se foca na sustentabilidade nas suas três vertentes, económica social e ambiental, procurando ancorar a ação local na contribuição global para a sustentabilidade e o desenvolvimento. A unidade curricular de *Psicologia do Trabalho Digno* enquadra-se nestas linhas de desenvolvimento da Universidade de Évora, ao incidir especificamente sobre a sustentabilidade social expressa em vários dos ODS da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas.

A nível operacional, o funcionamento da Psicologia do Trabalho Digno rege-se pelo Regulamento Académico em vigor na Universidade de Évora, publicado pelo Despacho n.º 7370/2022, de 8 de junho (Universidade de Évora, 2022). É também pertinente referir que esta universidade segue princípios de qualidade e melhoria contínua em todas as suas dimensões, tendo uma política interna de qualidade e

melhoria contínua, tendo sido uma instituição pioneira em Portugal na submissão bem sucedida do seu *Sistema Interno de Garantia da Qualidade* à Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (A3ES) para a respetiva acreditação, assim demonstrando o seu compromisso com a qualidade (<https://www.uevora.pt/universidade/qualidade>).

5. Enquadramento da *Psicologia do Trabalho Digno* na Escola de Ciências Sociais da Universidade de Évora

A Escola de Ciências Sociais da Universidade de Évora, uma das unidades orgânicas da Universidade de Évora, é um centro de criação de conhecimento fundamental, aplicado, e um centro de difusão desse conhecimento. Organiza e ministra ensinamentos universitários de 1º e 2º ciclos, e formação ao longo da vida. Colabora ainda com a escola doutoral da Universidade de Évora, o Instituto de Investigação e Formação Avançada (IIFA) na organização e ensino relativo aos cursos de 3º ciclo e aos cursos de 2º ciclo internacionais. De forma isomórfica pretende incentivar a formação de todos os seus membros quer em termos científicos, quer culturais, quer humanos. No âmbito da sua atividade, realiza investigação fundamental e aplicada nos domínios científicos e técnicos das suas especialidades. Tem também um foco na prestação de serviços à comunidade. Seguindo a orientação de internacionalização da Universidade, promove o intercâmbio com outras instituições com objetivos congéneres, assim contribuindo para a cooperação e o diálogo entre povos, estados e culturas (<https://www.ecs.uevora.pt/escola/Missao-Visao-e-Valores>).

A *Psicologia do Trabalho Digno*, sendo oferecida ao *Mestrado em Psicologia*, um curso de 2º Ciclo enquadrado institucionalmente na Escola de Ciências Sociais, faz parte da sua oferta formativa. Esta escola, sendo uma das maiores unidades orgânicas da Universidade de Évora, é um centro de criação de conhecimento fundamental e aplicado, e promove a respetiva disseminação e comunicação internacional. Tendo como um dos seus fins a contribuição para a cooperação internacional e para o diálogo entre culturas, podemos dizer que a *Psicologia do Trabalho Digno* tem um papel especial nesta finalidade, ao inscrever-se nas políticas mundiais de promoção da paz e harmonia entre os povos.

6. Enquadramento da unidade curricular no Mestrado em Psicologia (Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações)

O Mestrado em Psicologia, área de especialização de *Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações*, tem objetivos de aprofundamento dos conhecimentos nesta área científica; de desenvolvimento de competências tanto relativamente à avaliação, como à intervenção nas organizações; e de desenvolvimento de competências pessoais e interpessoais para o exercício

profissional nesta área. Este mestrado tem uma duração de dois anos letivos, incluindo um estágio curricular e uma dissertação. No total este mestrado tem 120 ECTS conforme estabelecido no Aviso n.º 17440/2021, Diário da República II Série Nº 180, Parte E, de 15 de setembro. O Plano de Estudos então publicado não contempla ainda a unidade curricular de *Psicologia do Trabalho Digno*. Este Aviso indica alterações ao mestrado que ficaram registadas na Direção-Geral do Ensino Superior com o número R/A — Ef 1778/2011/AL02 em 4 de junho de 2021. A estrutura curricular é constituída por 102 ECTS de unidades curriculares obrigatórias da área da psicologia, 6 ECTS de unidades curriculares obrigatórias da área da gestão, e 12 ECTS de unidades curriculares optativas que poderão ser das áreas de Psicologia, Gestão, Teoria Jurídico-Política, ou Relações Internacionais.

A confirmação em 2025 da acreditação do Mestrado em Psicologia pela Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (A3ES, Processo: CE/0109097) por seis anos, sem condições, deu luz verde às alterações que tinham sido propostas pela Direção de Curso, e que incluíram a reconfiguração do conjunto das unidades curriculares optativas, que passou a incluir a *Psicologia do Trabalho Digno*.

O Mestrado em Psicologia da Universidade de Évora tem como modelos de referência o *Europsy*, um Sistema de Certificação Europeu criado pela Federação Europeia de Associações de Psicólogos (EFPA – *European Federation of Psychologists Associations*). Pretende-se que a formação oferecida pela Universidade de Évora neste mestrado (no presente caso, na área de especialização em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) cumpra os requisitos da formação universitária estabelecida neste referencial para tornar os mestres formados pela Universidade de Évora aceites para obtenção da certificação após o cumprimento das necessárias especificações adicionais para além da formação universitária (European Federation of Psychologists' Associations, 2023). Também o referencial da ENOP-EAWOP foi considerado no desenho do *curriculum* do mestrado, no que se refere à área de especialização mencionada (Depolo *et al.*, 2020).

As diferentes unidades curriculares do Mestrado nesta área de especialização, têm diferentes interações com a *Psicologia do Trabalho Digno*. Em primeiro lugar, as disciplinas de metodologia são instrumentais para a realização de investigação, quer os estudantes optem por carreira académica, quer pretendam trabalhar no modelo de cientistas práticos (*scientist practitioner*). Por isso, o desenvolvimento de investigação em *psicologia do trabalho digno* recebe essas contribuições metodológicas das unidades curriculares de *Investigação e Análise de Dados em Psicologia* (6 ECTS), *Análise de Dados Qualitativos em Psicologia* (3 ECTS), e *Análise de Dados Quantitativos em Psicologia* (3 ECTS).

A disciplina de *Psicologia da Saúde Ocupacional* (6 ECTS) aprofunda alguns dos aspetos ligados ao trabalho digno, particularmente na abordagem ergonómica do trabalho, incluindo elementos explicativos, avaliativos e interventivos no que se refere à saúde ocupacional. A *Psicologia do Trabalho Digno* estabelece um quadro mais amplo num nível de análise também societal que amplia a compreensão dos fenómenos e a capacidade de intervenção estratégica.

A *Psicologia do Trabalho e das Organizações* (3 ECTS) fornece os fundamentos teórico conceptuais relativos aos fenómenos implicados nesta área de especialização referentes à compreensão da relação do trabalhador com o trabalho e da organização enquanto unidade de análise. A *Psicologia da Gestão de Pessoas* (6 ECTS) aborda a interface entre o trabalhador e a entidade contratante, e inclui componentes explicativos e interventivos. Estas duas últimas unidades curriculares têm uma incidência predominantemente organizacional e a *Psicologia do Trabalho Digno* situa esse foco em propósitos sociais, ao mesmo tempo que enriquece esse foco com a conexão trabalhador-trabalho.

As unidades curriculares de Avaliação e Intervenção Organizacional (6 ECTS) e Gestão e Aconselhamento de Carreira (6 ECTS) têm uma abordagem predominantemente interventiva, privilegiando o trabalhador e a organização. Uma vez mais a *Psicologia do Trabalho Digno* enriquece essa abordagem com o enquadramento num âmbito societal mais alargado.

As unidades curriculares de *Temas Avançados em Psicologia Social* (6 ECTS) e de *Diagnóstico e Intervenção em Psicologia Social* (6 ECTS) abordam a explicação e a intervenção dos processos sociais num enquadramento da psicologia, enquanto a *Psicologia do Trabalho Digno* aborda os conteúdos psicológicos do trabalho num enquadramento societal. A *Gestão Ética e Responsabilidade Social das Organizações* (6 ECTS) aborda as implicações éticas da atividade das organizações, o que significa que tem uma interface significativa com a *Psicologia do Trabalho Digno*. A ética e a responsabilidade social estendem-se para além do componente trabalho, e este constitui o cerne da *Psicologia do Trabalho Digno*, possibilitando, por isso, um aprofundamento que se alonga para aspetos da realização pessoal e profissional.

Finalmente, a *Dissertação de Mestrado em Psicologia* (30 ECTS) tem como um dos temas possíveis a *psicologia do trabalho digno*, e o *Seminário de Acompanhamento do Estágio em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações* (6 ECTS) e o próprio *Estágio* (24 ECTS) nesta área de especialidade, têm como um dos construtos focais de reflexão e intervenção a *psicologia do trabalho digno*, neste caso numa perspetiva aplicada às situações reais de trabalho. Em síntese, a *Psicologia do Trabalho Digno* interage com as diversas unidades curriculares ampliando o nível de abordagem dos problemas estudados nesta área de especialidade para um nível simultaneamente individual e societal,

enriquecendo e aprofundando a compreensão e a intervenção. Sendo, porém, uma unidade curricular optativa, ela oferece um percurso para os estudantes interessados nela.

7. Programas congéneres ou com elevada interação com a unidade curricular de PTD em outras universidades

Quando consideramos o panorama internacional, são muitas as universidades que incluem nos seus programas de ensino, de investigação, de divulgação e de práticas internas de gestão de recursos humanos, a temática do trabalho digno. O *Apêndice B* apresenta uma lista dessas instituições, que não pretendendo ser exaustiva, permite observar a forte presença da sustentabilidade social através do trabalho digno no mundo académico. São também incluídas neste *Apêndice* outras instituições que não sendo universidades oferecem formação específica relativamente ao ODS 8, incidente sobre trabalho digno e crescimento económico.

Quinze universidades foram identificadas como tendo o trabalho digno ou o ODS 8 como núcleo agregador da investigação realizada. Estas universidades têm origem geográfica na Europa, Ásia, América (do Norte), Oceânia e África. Quanto ao trabalho digno enquanto conteúdo de formação, foram identificadas 16 universidades da Oceânia, América, Europa e Ásia. Várias universidades inscrevem o trabalho digno enquanto prática interna de gestão dos próprios recursos humanos, 11, também em vários continentes, e quanto ao uso do trabalho digno e do ODS 8 na divulgação da própria universidade, são encontrados exemplos, igualmente em universidades europeias e americanas. A título de ilustração, a *Massey University*, na Nova Zelândia, oferece uma unidade curricular designada *trabalho digno (decent work)*, que é classificada na área disciplinar da gestão de recursos humanos. No caso da *Psicologia do Trabalho Digno*, assumimos uma maior conexão com a psicologia das organizações e do trabalho, mas deve ser considerado que no referencial da ENOP as três subáreas se encontram associadas à grande área de especialidade designada psicologia do trabalho, das organizações e dos recursos humanos (*work, organizational and personnel psychology*). Em síntese, o trabalho digno é uma temática que ganhou expressão no campo académico, quer como tema de investigação, como oferta formativa, quer ainda como bandeira de divulgação das práticas internas de gestão de recursos humanos, colocando a Universidade de Évora, através desta formação no prosseguimento dessa preocupação comum.

8. A unidade curricular de *Psicologia do Trabalho Digno* no meu percurso profissional

A unidade curricular de *Psicologia do Trabalho Digno* inscreve-se num percurso de investigação que se tem centrado progressivamente em preocupações mais abrangentes do que as situadas ao nível individual ou organizacional. O conceito de *trabalho digno* inscreve-se nas preocupações sociais e ao mesmo tempo encara a necessidade de atender aos aspetos essenciais da vida de cada pessoa no que se refere à sua vida profissional. Criar sociedades mais sustentáveis significa atender às aspirações dos cidadãos também considerados individualmente. Esta preocupação de conexão entre as necessidades individuais e a sustentabilidade coletiva – olhando diversos coletivos em que se insere – já esteve presente no meu trabalho de doutoramento em psicologia, tendo então encontrado na *Abordagem da identidade social* uma teoria explicativa para esta interação (Turner & Reynolds, 2010).

A relevância desta relação para um entendimento do funcionamento societário (da sociedade como um sistema) e em sociedade (do indivíduo como parte deste sistema) é bem ilustrada pela constatação que tanto a abordagem da Identidade Social como a criação da Organização Internacional do Trabalho e o conceito de *trabalho digno* emergem no período pós grandes guerras e como reação a estas. No caso da Organização Internacional do Trabalho, com a constatação de que as guerras tinham contextos férteis para a sua ocorrência perante a insuficiência das respostas às aspirações e necessidades dos indivíduos. A OIT surge justamente como contraponto à tensão social decorrente da injustiça. Já a abordagem da identidade social surge como tentativa explicativa para a elevada agressividade social decorrente de uma transformação rápida da perceção identitária nos membros de uma comunidade. Essa observação foi feita por Tajfel, no rescaldo da II Guerra Mundial, pela observação dos fenómenos incompreensíveis perante visões estáveis da personalidade e do comportamento humano (Turner, 1996).

Em termos de investigação, o estudo do trabalho digno tem sido uma das âncoras do trabalho desenvolvido, principalmente a partir de 2013. Sou coautor de mais de 20 artigos publicados em revistas académicas internacionais sobre trabalho digno. Estes trabalhos incluem o desenvolvimento e a validação de instrumentos de trabalho digno (e.g., Ferraro *et al.* 2018, 2021, 2023), a análise da rede nomológica do conceito (e.g., Ferraro *et al.*, 2020; Graça *et al.*, 2021), o estudo da associação de trabalho digno a movimentos como o Pacto Global das Nações Unidas (Magalhães *et al.*, 2024), como o Movimento da Economia para o Bem Comum (Pereira *et al.*, 2024) e a análise de aspetos da contemporaneidade que impactam a qualidade do trabalho, com consequências para o trabalho digno, nomeadamente a introdução da inteligência artificial (Rebelo *et al.*, 2023; Verboom *et al.*, 2025), e o trabalho remoto (Wells *et al.*, 2023). Há também um livro internacional de que sou coeditor (Taveira

et al., 2023) e um conjunto de capítulos sobre a temática (e.g., dos Santos *et al.*, 2023; dos Santos & Pais, 2025; Pereira, Semedo & dos Santos, 2023).

Ao nível da docência, a unidade curricular inscreve-te também nas responsabilidades que tenho tido, na Universidade de Évora, de participação no desenvolvimento da área de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Estas responsabilidades incluíram a participação na criação da licenciatura em psicologia, depois na criação do primeiro mestrado em psicologia da Universidade de Évora, o Mestrado em Psicologia do Desenvolvimento Profissional, mais tarde a adaptação ao enquadramento no processo de Bolonha, nomeadamente ao nível da abertura de um mestrado em psicologia que veio a incorporar aquela área de especialização.

Neste percurso menciono também a colaboração com outras formações da Universidade de Évora, nomeadamente com o Mestrado em Gestão (recursos humanos). Ao nível doutoral, merece ser referido o meu envolvimento com diversos cursos de terceiro ciclo, nomeadamente em Psicologia, em Gestão, e em Agronegócio e Sustentabilidade. No quadro destes, a conexão mais direta com a *Psicologia do Trabalho Digno* decorre de ter tido e continuar a ter a supervisão científica quer de dissertações de mestrado, quer de teses de doutoramento que integram como construto focal o *trabalho digno*.

Finalmente, a *Psicologia do Trabalho Digno* tem estreita relação com os projetos financiados (de investigação e formação) em que tenho participado. O primeiro destaque vai para Mestrado Europeu Erasmus + – *Work, Organizational and Personnel Psychology* – um mestrado em que a Universidade de Évora participa desde 2006, a convite da Universidade de Coimbra, e em que tenho sido o docente mais implicado nessa parceria. No quadro deste mestrado, a psicologia do trabalho digno tem ganhado um progressivo destaque. O projeto BRAVE-WOW (2025-2027), um projeto submetido e financiado pela Comissão Europeia, envolvendo 19 organizações de 4 países, e incidente sobre componentes do trabalho digno, no caso concreto sobre a violência no trabalho no setor da saúde, um elemento infelizmente com grande incidência e que configura um défice de trabalho digno (CIEP, 2025). A minha participação como membro do conselho consultivo do projeto *Excellence based profiling to identify and apply tools and training for a better and sustainable Work-Life-Flow* (Work-Life Flow, 2025), um projeto liderado pela Universidade de Barcelona (2020-2023), situa-se também no conteúdo das dimensões de trabalho digno. Também diversas prestações de serviços que foram ocorrendo ao longo dos anos se inscrevem numa abordagem ao funcionamento e aos resultados organizacionais que se expandem para a visão multidimensional da sustentabilidade, integrando a preocupação com os efeitos sociais da atividade organizacional. Em síntese, a *Psicologia do Trabalho Digno* é uma

unidade curricular que se inscreve no núcleo de convergência progressiva, ao longo de uma década e meia, do meu trabalho docente, de investigação e de prestação de serviços à comunidade.

9. Organização e Programa da Unidade Curricular

A organização e a programação da unidade curricular foram desenhadas tendo presente os múltiplos enquadramentos previamente descritos, partindo de um conjunto de objetivos gerais, das competências a desenvolver nos estudantes, e selecionando os conteúdos relevantes. As atividades na unidade curricular foram programadas considerando o tempo expectável de ocupação de modo a corresponder aos 6 ECTS. Foram também consideradas as horas de contacto, incluindo o tempo de orientação tutorial previsto. A orientação tutorial não foi atribuída a nenhuma componente específica das diversas atividades, visto depender das necessidades de cada estudante. As aulas teórico-práticas foram programadas para um formato presencial, em 15 blocos semanais de 3 horas. Dessa forma é possível em cada bloco realizar atividades diversificadas, assim como tarefas de maior duração. São utilizados métodos pedagógicos ativos e interativos fortalecendo o envolvimento e as aprendizagens dos estudantes. Cada aula é também acompanhada de material de leitura apropriada.

No que diz respeito à orientação tutorial, este é um espaço reservado ao apoio pedagógico individual aos estudantes. Estas horas servem para que possam esclarecer as suas dúvidas em relação a diferentes aspetos da unidade curricular, dúvidas sobre a matéria lecionada ou receber aconselhamento sobre as melhores abordagens ao estudo autónomo. Em cada ano letivo é estabelecido no início um horário de atendimento, sendo também fornecido o endereço de correio eletrónico para que possam contactar o docente e solicitar um atendimento em outro horário, se houver impedimento pessoal.

Esta unidade curricular corresponde a 6 ECTS, compreendendo 156 horas de trabalho esperado de cada estudante. O trabalho presencial (presença física) distribui-se por 15 aulas teórico-práticas, cada uma das quais com a duração de 3 horas, ao que é adicionado um total de 3 horas de orientação tutorial ao longo de todo o semestre. Totaliza assim 48 horas de trabalho presencial por parte do aluno. As restantes horas são atribuídas ao trabalho autónomo dos estudantes. Este tempo deverá englobar preparações para as aulas, leituras recomendadas e de aprofundamento, estudo das matérias lecionadas, pesquisa bibliográfica, tarefas a desenvolver em equipa, e preparação dos relatórios individuais e das avaliações.

O funcionamento e a programação da unidade curricular são estabelecidos em consonância com o Regulamento Académico da Universidade de Évora, em todos os aspetos relevantes, incluindo o regime de frequência, o regime especial de frequência (Artº 33º e seguintes), e o regime de avaliação (Universidade de Évora, 2022).

10. Objetivos

Objetivo geral: Compreender e caracterizar, a partir de uma perspetiva psicológica e interdisciplinar, a génese, a evolução, a estrutura, as implicações e o potencial transformador do conceito de *Trabalho Digno*, com vista à sua operacionalização crítica e à sua aplicação em contextos profissionais, organizacionais e sociais. Este objetivo geral é subdividido em 11 elementos estruturais, cada um dos quais se operacionaliza em vários objetivos específicos e competências a desenvolver.

Objetivos de Aprendizagem e Competências a Desenvolver

A. Caracterizar o conceito de Trabalho Digno.

- a. Descrever os atributos do conceito de TD.
- b. Definir o conceito de TD e a sua relação com o contexto socioeconómico.
- c. Caracterizar indicadores de qualidade do trabalho e emprego.

B. Descrever o contexto sócio institucional de emergência do conceito de Trabalho Digno.

- a. Integrar o conceito de TD no internacionalismo do século XIX.
- b. Descrever os marcos históricos da Organização Internacional do Trabalho.
- c. Determinar o primeiro uso da expressão TD.
- d. Caracterizar as implicações normativas da missão da OIT no conceito de TD.

C. Caracterizar os objetivos da disseminação do Trabalho Digno.

- a. Analisar a Agenda do TD da OIT.
- b. Analisar os diversos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas que interagem com o TD.
- c. Analisar os diversos conceitos psicológicos que interagem com os objetivos de disseminação do TD.
- d. Analisar os efeitos sociais e organizacionais da disseminação do TD.

D. Caracterizar modelos teórico-conceituais do Trabalho Digno.

- a. Caracterizar a abordagem da Psicologia do Trabalho.
- b. Caracterizar a abordagem da PSTO.
- c. Caracterizar outras abordagens com contributos relevantes para a conceptualização do TD.

E. Descrever a rede nomológica do Trabalho Digno.

- a. Analisar antecedentes do TD com evidência estabelecida.
- b. Analisar consequentes do TD com evidência estabelecida.
- c. Analisar variáveis mediadoras e moderadoras com evidência estabelecida.

- d. Analisar as interações entre as diversas dimensões do TD e entre estas e outras variáveis proximais.

F. Caracterizar as medidas psicológicas e os indicadores de Trabalho Digno.

- a. Identificar indicadores para cada dimensão do TD.
- b. Comparar medidas subjetivas de perceção de TD.
- c. Caracterizar as diferentes escalas de avaliação de TD.

G. Integrar as tradições de investigação em PSTO no conceito de Trabalho Digno.

- a. Analisar diferentes tradições de investigação no campo de PSTO e enquadrá-las em cada uma das dimensões do conceito de TD.
- b. Caracterizar o carácter neutro, positivo ou negativo dos conceitos centrais das tradições de investigação identificadas.
- c. Identificar os níveis de análise em que se situam as tradições de investigação.

H. Explicitar as variações interculturais na expressão do Trabalho Digno.

- a. Identificar os valores subjacentes ao conceito de TD.
- b. Identificar diversidade de expressões desses valores entre diferentes culturas.
- c. Caracterizar variações históricas relativas ao trabalho em mais de uma cultura.

I. Identificar e caracterizar a responsabilidade partilhada para promoção do Trabalho Digno.

- a. Identificar múltiplos grupos de interesse na promoção do trabalho digno.
- b. Descrever a responsabilidade partilhada pelo trabalho digno.
- c. Relacionar a responsabilidade partilhada pelo trabalho digno com o princípio da gestão tripartida da OIT.
- d. Analisar a interação entre as responsabilidades múltiplas na promoção do TD.

J. Desenhar e avaliar intervenções em PSTO promotoras de Trabalho Digno.

- a. Avaliar o nível de trabalho digno nas suas diversas dimensões, em organizações e setores de atividade.
- b. Desenhar intervenções interdisciplinares dirigidas à promoção do TD.
- c. Definir estratégias de implementação de intervenções interdisciplinares visando a promoção do TD.
- d. Desenhar métodos de avaliação das intervenções interdisciplinares promotoras do TD.
- e. Formular estratégias de comunicação da promoção do TD aos diferentes públicos.

K. Analisar os impactos da contemporaneidade no Trabalho Digno.

- a. Caracterizar o fenómeno migratório na sua interação com o TD.
- b. Caracterizar o impacto do desenvolvimento tecnológico no TD.

- c. Refletir sobre o futuro do trabalho e o futuro do TD.

11. Conteúdos programáticos

Os conteúdos programáticos foram elaborados a parti de três lógicas. Em primeiro lugar, o carácter multidisciplinar, interdisciplinar e transdisciplinar – nos sentidos de Luz (2009) e de Tavares *et al.* (2012) – do conceito de *trabalho digno*. O olhar a que nos conduz uma abordagem complexa decorre do carácter inerente ao próprio conceito de *trabalho digno* que aponta, por um lado, para aquilo que é a vivência do trabalhador do seu trabalho, por outro, para as contribuições que as ciências sociais e humanas oferecem para a conceptualização e a operacionalização do conceito, e por outro ainda para as interações dinâmicas que se estabelecem entre o indivíduo na esfera da sua vida pessoal e os múltiplos coletivos em que se integra na vida social: família, organização, sociedade, mundo. Esta multiplicidade encaminha-nos para uma visão complexa dos fenómenos de trabalho à luz da grelha de leitura que nos é sugerida pelo conceito de *trabalho digno*, considerando o contexto institucional em que nasce e em que é proposto aos agentes sociais.

Em segundo lugar, a sua vocação interventiva, já que o *trabalho digno* foi estabelecido como uma agenda de intervenção que traduz, na prática, a missão fundacional da Organização Internacional do Trabalho em 1919. A história do conceito é observada nesta missão transformadora das situações de guerra que infetaram a história humana ao longo dos séculos, mas com uma exuberância muito mais intensa advinda do progresso tecnológico aplicado aos assuntos bélicos.

Em terceiro lugar, a importância da análise da contribuição da psicologia para o aprimoramento do conceito e para a boa concretização da missão subjacente ao conceito de *trabalho digno*. É esta terceira lógica que legitima o nome da unidade curricular como *Psicologia do Trabalho Digno*, e não como simplesmente *trabalho digno*.

Conjugando estas três lógicas, e colocando-as em interação entre si e com os objetivos da unidade curricular, foram estabelecidos os conteúdos programáticos, que partem de uma visão histórica e institucional holística, mas em permanente conexão com a vivência do sujeito individual que é trabalhador – preocupação que é transversal a toda a unidade curricular. Depois aprofunda os aspetos mais psicológicos e referentes a análises psicossociais, sempre em conexão com a abordagem holística. Finalmente, são colocados em pauta os processos interventivos tendo em conta os desafios do momento presente, particularmente o fenómeno migratório, a revolução trazida pela inteligência artificial, e o envelhecimento das sociedades industrializadas.

Desta forma são trazidos para a pauta de discussão os temas que trazem questionamentos relativos à própria instituição *trabalho* e às funções que desempenha, quer para os indivíduos, quer para as organizações e as comunidades.

A presente unidade curricular abrange 15 aulas teórico-práticas, onde cada uma consiste em 3 horas de duração na sua totalidade, como já referido. Sendo teórico-práticas, as aulas têm momentos de caráter mais teórico e conceptual, e momentos aplicados. A interação entre estes dois processos promove a participação ativa dos estudantes na apropriação do conhecimento. A sequência dos conteúdos é seguidamente apresentada.

Conteúdos

1. Enquadramento do Trabalho Digno.
 - 1.1. Conceito de trabalho digno.
 - 1.2. Origem histórica do trabalho digno.
 - 1.3. Enquadramento institucional do trabalho digno.
 - 1.4. Interdependência global e trabalho digno.
 - 1.5. Variação intercultural do trabalho digno.
2. Modelos teórico-conceptuais do trabalho digno.
 - 2.1. A abordagem da PTO.
 - 2.2. A Psicologia do Trabalhar.
 - 2.3. Contributos de outros modelos teóricos.
3. Medidas e indicadores de trabalho digno.
 - 3.1. Instrumentos de perceção.
 - 3.2. Índices e indicadores.
 - 3.3. Níveis de análise.
4. Investigação em PSTO e trabalho digno: rede nomológica.
 - 4.1. Antecedentes.
 - 4.2. Consequentes.
 - 4.3. Mediadores e moderados.
5. Intervenção em trabalho digno.
 - 5.1. Intervenções ao nível individual.
 - 5.2. Intervenções ao nível organizacional.

5.3. Intervenções ao nível societal e desafios da contemporaneidade.

12. Métodos Pedagógicos

A unidade curricular de *Psicologia do Trabalho Digno* é metodologicamente estruturada considerando a importância da internacionalização num sentido amplo (Barros, 2023). Assim entendida, a internacionalização é um conjunto de processos em que se faz a integração de aspetos internacionais, interculturais ou globais, pela inclusão desses processos nos currículos formal e informal, portanto também nos métodos de ensino (de Wit & Altbach, 2020). Esta internacionalização não obriga à mobilidade física dos agentes educativos, mas através da interação continuada em ambientes multiculturais, o estudante amplia a sua visão do mundo e integra o seu conhecimento numa moldura de abrangência internacional.

A internacionalização não é um fim em si, mas um meio de fortalecer a qualidade da educação (e da investigação), e assim expandir a visão do mundo e a integração das realidades quotidianas locais num contexto regional, nacional, internacional e global. Nesta unidade curricular a internacionalização expressa-se na inclusão metodológica de contactos com agentes internacionais ligados ao trabalho digno. Entre estes, e dependendo da oportunidade temporal, incluímos membros da Organização Internacional do Trabalho, dirigentes empresariais, diretores de gestão de recursos humanos, dirigentes políticos, dirigentes sindicalistas, investigadores, e trabalhadores com experiências laborais ilustrativas dos fenómenos em estudo. A unidade curricular integra também a recorrente consulta de informação sobre a realidade laboral disponível nos *websites* da OIT, da ONU, da União Europeia, entre outros. Pode por isso ser designada *internacionalização em casa* (de Wit & Altbach, 2020; Farias, 2023).

Esta abordagem metodológica combina a importância da internacionalização do ensino superior com a eliminação dos efeitos negativos do incremento do tráfego aéreo, que ocorrem quando existe mobilidade física de estudantes ou docentes. Rumbley (2020) apresenta investigação sobre o impacto da mobilidade de estudantes do ensino superior nos ecossistemas do planeta na decorrência das agendas de internacionalização do ensino superior. Também Nikula *et al.* (2023) contrapõem as políticas de internacionalização e mobilidade à importância das restrições relativamente a deslocações poluentes feitas pelos agentes educativos, especialmente através do tráfego aéreo. McCowan (2023) chama a atenção para necessidade de resolver duas tensões relativamente à internacionalização: a tensão entre a importância da internacionalização e os danos ambientais que resultam da mobilidade, por um lado, e a tensão entre garantir uma abrangência global sem provocar efeitos secundários de

marginalização e homogeneização cultural. No momento de emergência climática que atravessamos, estas preocupações são cruciais e devem ser transversais.

Uma segunda linha de orientação metodológica consiste na solicitação de intensa atividade por parte do estudante, com elevada interação entre múltiplas atividades de natureza distinta. Assim se pretende consolidar as aprendizagens, desenvolver o pensamento crítico nos estudantes, a meta-aprendizagem, a reflexão (Jaramillo Gómez et al., 2025), e a memória transativa (Lewis, 2003). O pensamento crítico pelo encorajamento regular de contestar as primeiras soluções ou ideias encontradas, é também fomentado. O modelo pedagógico utilizado integra o estudo autónomo e reflexivo com atividades de resolução de problemas em equipa, com o debate de aprimoramento conceptual, com a apresentação estruturada de conteúdos. São incorporadas nas atividades pedagógicas as discussões em torno de questões laborais emergentes que se encontram na agenda mediática nacional e internacional, estabelecendo assim relação entre as aprendizagens académicas e a realidade social.

Uma terceira linha orientadora dos métodos pedagógicos diz respeito à inclusão de tarefas de estrutura cooperativa. A ideologia da competição que se exacerbou nas últimas décadas tem conduzido a clivagens sociais antevistas pelo Grupo de Lisboa (1994), um grupo internacional de peritos mundiais que se reuniu em Lisboa nos anos 90 a convite da Fundação Calouste Gulbenkian. A ideologia da competição, de então para cá, impregnou-se nas práticas e nos discursos académico, político, económico, e social. Incorporámos na nossa linguagem expressões como *competitividade*, *ranking*, *competir*, e outras mais, sem nos darmos conta do efeito corrosivo que a exacerbação de tal ideologia tinha no tecido social e, acima de tudo, no bem comum e nos ativos do próprio capital natural. A aprendizagem cooperativa é um conjunto de técnicas pedagógicas que estruturam as situações de aprendizagem num contexto deliberadamente cooperativo – em vez de competitivo – de modo a reforçar a perceção de interdependência e de objetivos comuns, que contribuam para a sustentabilidade (Zhou et al., 2025).

O construcionismo social é uma das grandes referências dos métodos de aprendizagem cooperativa, a partir da ideia de que o conhecimento é socialmente construído e essa construção ocorre intensamente na cooperação (Zhou et al., 2025). A existência de objetivos comuns que aglutinam os esforços articulados para o desenho e a execução de projetos constitui por isso um pano de fundo destes métodos pedagógicos. A aprendizagem cooperativa tem sido aplicada ao ensino superior (Yusof et al., 2012). Na presente unidade curricular recorre-se especificamente ao modelo detalhado por estes autores, designado *modelo de aprendizagem cooperativa baseada em problemas*, que alia a reflexão à cooperação, ambas consideradas componentes essenciais das competências da sustentabilidade. Os

grupos operam com entre três e cinco elementos. Através destes métodos fortalece-se também o sentido de responsabilidade coletiva (Zhou *et al.*, 2025). Sendo aqui assumido que o trabalho digno constitui um aspeto essencial da sustentabilidade social, torna-se ainda mais encorajante inscrever este tipo de métodos na abordagem metodológica da *Psicologia do Trabalho Digno*. São seguidos os passos propostos por Savery e Duffy (2001), nomeadamente a ancoragem dos objetivos de aprendizagem num problema mais amplo, a facilitação da apropriação do problema pelos estudantes, o desenho de tarefas autênticas, facilitação da apropriação do processo de resolução pelos estudantes, a criação de um ambiente de apoio e desafio, a promoção do teste das soluções por contraposição de alternativas, encorajamento do duplo foco, nos resultados e no processo de aprendizagem. Também são considerados os princípios da aprendizagem cooperativa, nomeadamente o estabelecimento de interdependência positiva, a responsabilidade individual, a interação face-a-face, as competências interpessoais, e a avaliação regular do funcionamento grupal (Yusof *et al.*, 2012).

Além das aulas, a orientação tutorial completa os momentos presenciais da unidade curricular, onde a ação decorre das dúvidas e solicitações dos estudantes, não tendo, portanto, um programa pré-estabelecido. Nessa orientação, que é feita individualmente ou em pequenos grupos, conforme solicitado, o docente reage aos pedidos dos estudantes, procurando orientá-los relativamente ao estudo autónomo de modo a torná-lo o mais útil possível (Veiga Simão *et al.*, 2008). A orientação tutorial é feita presencialmente, embora em situações devidamente justificadas pelos estudantes possa ocorrer em reuniões remotas.

O trabalho autónomo dos estudantes tem importância nuclear na medida em que outorga ao estudante a proatividade e a exploração dos temas, de modo a construir alguma singularidade no seu percurso de aprendizagem e contribui para a consolidação das suas aprendizagens. O trabalho autónomo é destinado a leituras, reflexões, debates informais com colegas, e elaboração progressiva do seu relatório de atividades e aprendizagens realizadas ao longo do semestre. Este tempo, sendo o mais volumoso das tarefas de aprendizagem, é precioso no trabalho dos estudantes. O docente encoraja a uma boa utilização e disponibiliza-se a ajudar os estudantes que assim pretendam a otimizar a sua gestão. Em cada semana é estimado o tempo necessário para o estudo autónomo entre aulas.

13. Avaliação de estudantes

A avaliação dos estudantes cumpre o Regulamento Académico em vigor na Universidade de Évora (2022), ao incluir duas modalidades alternativas, uma para a avaliação designada *contínua*, e outra para a avaliação designada *final* (Artº 110º).

A **avaliação contínua** inclui os seguintes elementos de avaliação:

-Tarefa 1 (70%): Relatório individual de participação na unidade curricular. Neste relatório cada estudante reporta a sua participação nas atividades da unidade curricular através da execução das atividades solicitadas, e inclui as suas reflexões sobre as leituras realizadas, bem como as aprendizagens conseguidas. Este relatório é apresentado por escrito e oralmente por cada estudante, sendo a sua discussão subsequente. Apresentamos os critérios de avaliação deste relatório no *Apêndice C*.

-Tarefa 2 (30%): Prova escrita incidindo sobre todos os conteúdos programáticos da unidade curricular focada na resolução de problemas do âmbito da unidade curricular (*frequência*). Apresentamos um exemplo desta prova e os respetivos critérios de avaliação no *Apêndice C*.

Avaliação final:

Exame incidindo sobre todos os conteúdos programáticos de *Psicologia do Trabalho Digno* (100%). A nota final de ambos os regimes expressa-se num valor que se situa entre 0 e 20, sendo cada estudante aprovado se obtiver uma nota igual ou superior a 10. Apresentamos um exemplo desta prova e os respetivos critérios de avaliação no *Apêndice C*.

14. Coerência dos métodos pedagógicos com os objetivos da unidade curricular

Sendo dada primazia a métodos ativos, como discussão de casos e resolução de problemas, é fomentada a construção de conhecimento pelos estudantes. As entrevistas coletivas com diversos agentes relevantes do trabalho digno mobilizam os estudantes a problematizar e a comprometer-se com as discussões que se encontram na pauta desses agentes. A análise de casos reais divulgados na comunicação social geral, orientam a atividade de aprendizagem para problemas do presente e que se conectam com a realidade atual ou futura dos estudantes.

Em síntese, os métodos pedagógicos atribuem um papel ativo aos estudantes no processo de aprendizagem, e transportam estes estudantes para problemas contemporâneos com elevado potencial de interesse, convocando-os para a construção de conhecimento integrado.

A solicitação de registo permanente das reflexões dos estudantes – com a escrita das principais aprendizagens referentes a cada aula – estabelece uma continuidade reflexiva que contribui também para a apropriação de conhecimentos. Os momentos de apresentação estruturada de conteúdos pelo professor são organizadores do conhecimento de modo a facilitar a apropriação do conhecimento.

15. Coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos da unidade curricular

Existe coerência entre os conteúdos programáticos da unidade curricular e os objetivos de aprendizagem, havendo grande interação e interdependência entre eles. Essa interação tende a tornar os conteúdos decorrentes dos objetivos formulados.

Cada item do conteúdo programático está associado a pelo menos um dos objetivos. A Tabela 1 mostra essa associação.

Tabela 1. Coerência conteúdos programáticos – objetivos

Conteúdos	Objetivos
1. Enquadramento do Trabalho Digno	Caracterizar o conceito de Trabalho Digno. Caracterizar os objetivos da disseminação do Trabalho Digno. Analisar a Agenda do TD da OIT. Analisar os diversos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas que interagem com o TD. Analisar os diversos conceitos psicológicos que interagem com os objetivos de disseminação do TD. Analisar os efeitos sociais e organizacionais da disseminação do TD.
1.1. Conceito de trabalho digno	Descrever os atributos do conceito de TD. Definir o conceito de TD e a sua relação com o contexto socioeconómico. Caracterizar indicadores de qualidade do trabalho e emprego.
1.2. Origem histórica do trabalho digno	Descrever o contexto sócio institucional de emergência do conceito de Trabalho Digno. Integrar o conceito de TD no internacionalismo do século XIX. Descrever os marcos históricos da Organização Internacional do Trabalho.
1.3. Enquadramento institucional do trabalho digno	Determinar o primeiro uso da expressão TD. Caracterizar as implicações normativas da missão da OIT no conceito de TD.
1.4. Interdependência global e trabalho digno	Caracterizar os objetivos da disseminação do Trabalho Digno. Analisar a Agenda do TD da OIT. Analisar os diversos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas que interagem com o TD. Analisar os diversos conceitos psicológicos que interagem com os objetivos de disseminação do TD. Analisar os efeitos sociais e organizacionais da disseminação do TD.
1.5. Variação intercultural do trabalho digno	Explicitar as variações interculturais na expressão do Trabalho Digno. Identificar os valores subjacentes ao conceito de TD. Identificar diversidade de expressões desses valores entre diferentes culturas Caracterizar variações históricas relativas ao trabalho em mais de uma cultura.
2. Modelos teórico-conceptuais do trabalho digno	Caracterizar modelos teórico-conceptuais do Trabalho Digno.
2.1. A abordagem da PTO	Caracterizar a abordagem da PSTO.
2.2. A Psicologia do Trabalho	Caracterizar a abordagem da Psicologia do Trabalho.
2.3. Contributos de outros modelos teóricos	Caracterizar outras abordagens com contributos relevantes para a conceptualização do TD.
3. Medidas e indicadores de trabalho digno	Caracterizar as medidas psicológicas e os indicadores de Trabalho Digno.

Tabela 1. Coerência conteúdos programáticos – objetivos

3.1. Instrumentos de percepção	Comparar medidas subjetivas de percepção de TD. Caracterizar as diferentes escalas de avaliação de TD.
3.2. Índices e indicadores	Identificar indicadores para cada dimensão do TD.
3.3. Níveis de análise	Identificar indicadores para cada dimensão do TD.
4. Investigação em PSTO e trabalho digno: rede nomológica	Descrever a rede nomológica do Trabalho Digno. Analisar as interações entre as diversas dimensões do TD e entre estas e outras variáveis proximais. Integrar as tradições de investigação em PSTO no conceito de Trabalho Digno. Analisar diferentes tradições de investigação no campo de PSTO e enquadrá-las em cada uma das dimensões do conceito de TD. Caracterizar o caráter neutro, positivo ou negativo dos conceitos centrais das tradições de investigação identificadas. Identificar os níveis de análise em que se situam as tradições de investigação.
4.1. Antecedentes	Analisar antecedentes do TD com evidência estabelecida.
4.2. Consequentes	Analisar consequentes do TD com evidência estabelecida.
4.3. Mediadores e moderados	Analisar variáveis mediadoras e moderadoras com evidência estabelecida.
5. Intervenção em trabalho digno	Desenhar e avaliar intervenções em PSTO promotoras de Trabalho Digno. Desenhar intervenções interdisciplinares dirigidas à promoção do TD. Definir estratégias de implementação de intervenções interdisciplinares visando a promoção do TD. Desenhar métodos de avaliação das intervenções interdisciplinares promotoras do TD. Formular estratégias de comunicação da promoção do TD aos diferentes públicos. Analisar os impactos da contemporaneidade no Trabalho Digno. Caracterizar o fenómeno migratório na sua interação com o TD. Caracterizar o impacto do desenvolvimento tecnológico no TD. Refletir sobre o futuro do trabalho e o futuro do TD.
5.1. Intervenções ao nível individual	Avaliar o nível de trabalho digno nas suas diversas dimensões, em organizações e setores de atividade.
5.2. Intervenções ao nível organizacional	Avaliar o nível de trabalho digno nas suas diversas dimensões, em organizações e setores de atividade.
5.3. Intervenções ao nível societal e desafios da contemporaneidade	Avaliar o nível de trabalho digno nas suas diversas dimensões, em organizações e setores de atividade.

Deve ainda ser mencionado que a Universidade de Évora dispõe de um sistema permanente de monitoramento da qualidade pedagógica. Sendo a unidade curricular de Psicologia do Trabalho Digno, uma unidade curricular nova, aprovada recentemente no quadro da acreditação do Mestrado em Psicologia pela A3ES, por um período de seis anos, os dados referentes à qualidade pedagógica da leção da disciplina ainda não existem.

Seguidamente as planificações de cada sessão são apresentadas com detalhe.

16. Planificação das aulas

Aula nº 1 – Teórico-prática - Apresentação, programações e conceito de Trabalho Digno

Sumário – A1

Apresentações pessoais.

Apresentação da unidade curricular.

Programação e negociação das atividades da unidade curricular.

- Apresentação e negociação dos métodos pedagógicos.
- Apresentação e negociação dos métodos e instrumentos de avaliação.

Enquadramento do TD.

- Conceito de trabalho digno.
- Conceitos e indicadores próximos do TD.

Guia da Sessão A1

Objetivos & Competências

Conhecer as expectativas que o professor e estudantes têm relativamente à unidade curricular e ao seu funcionamento.

Estabelecimento de acordo quando ao modo como irá decorrer o funcionamento da unidade curricular ao longo do semestre.

Conhecer os objetivos da unidade curricular.

Conhecer conteúdos programáticos.

Conhecer o cronograma das sessões.

Antevisão das atividades ao longo da unidade curricular.

Estabelecer o horário de atendimento tutorial.

Conhecer a unidade curricular relativamente aos métodos pedagógicos.

Conhecer os métodos e instrumentos de avaliação utilizados ao longo da unidade curricular e as datas das diferentes tarefas de avaliação.

Caracterizar o conceito de Trabalho Digno.

-Descrever os atributos do conceito de TD.

-Definir o conceito de TD e a sua relação com o contexto socioeconómico.

Atividades & Materiais

Apresentações pessoais e discussão de expectativas sobre a unidade curricular – em diálogo.

Tempo: 15-30 minutos

Apresentação dos objetivos da unidade curricular e do programa da unidade curricular, seguida de diálogo de clarificação.

Tempo: 10 minutos

Apresentação das atividades planeadas para a unidade curricular – diálogo de clarificação.

Tempo: 10 minutos

Apresentação geral dos métodos pedagógicos – diálogo de clarificação.

Tempo: 10 minutos

Apresentação dos métodos de avaliação.

Apresentação dos instrumentos de avaliação.

Auscultação dos estudantes e eventual acolhimento de algumas sugestões – diálogo e negociação.

Tempo: 10 minutos

Aspiração para a vida profissional – o meu trabalho desejável.

Introdução à ideia de aspiração para a vida profissional e a sua relação com o trabalho digno, com os indicadores de qualidade do

Objetivos & Competências

- Caracterizar indicadores de qualidade do trabalho e emprego.
- Refletir sobre a aspiração para a vida profissional e o trabalho ideal.
- Interligar os seus conteúdos com o Trabalho Digno.
- Conscientizar-se da função do trabalho na vida das pessoas e na sociedade.
- Conhecer os condicionalismos das condições socioeconómicas.

- Organizar os trabalhos subsequentes para a unidade curricular.

Tempo total**Atividades & Materiais**

emprego e com os indicadores do melhor lugar para trabalhar.

As condições socioeconómicas e o mercado de trabalho.

Preferências pessoais quanto ao trabalho presente e futuro.

Tarefa em pequeno grupo – construção de tabela indicativa e comparativa do trabalho desejado com o trabalho digno e com indicadores de qualidade do trabalho.

Discussão orientada em grande grupo.

Ver documentos para consulta na aula.

Tempo: 100 minutos

- Síntese e orientações de trabalho.

- As atividades para o período entre aulas consistem na elaboração de uma reflexão sobre trabalho digno, indicadores de qualidade do trabalho e emprego, e as aspirações próprias para a vida profissional (limite de 300 palavras).

Tempo: 10 minutos

180 minutos

Conteúdos A1

A primeira aula possui um carácter introdutório, de modo a estabelecer uma base interpessoal construtiva de relação entre estudantes e entre estudantes e professor. São apresentados os aspetos técnicos da unidade curricular. A aula começa com as apresentações pessoais, onde o docente apresenta genericamente o seu percurso profissional e experiência, os seus interesses de investigação – particularmente no que se refere ao envolvimento com o estudo do trabalho digno – e sendo cada estudante convidado a apresentar-se brevemente nos aspetos que considerar relevantes enumerar. O docente procura fomentar um ambiente de abertura, de modo que os estudantes se sintam confortáveis a realizar a sua apresentação. Seguidamente são trocadas expectativas relativamente à unidade curricular e ao trabalho a desenvolver na mesma. O tempo previsto é um intervalo, pois depende do número de estudantes presentes e do tempo tomado por cada um na sua apresentação.

Para dar início à apresentação da unidade curricular, são expostos os objetivos e conteúdos programáticos, os aspetos metodológicos e são propostos e acordados os métodos de avaliação, as datas da sua realização, e as características de cada elemento do processo de avaliação. É estabelecido o horário de orientação tutorial de acordo com a disponibilidade do docente e dos estudantes. Embora

exista uma programação detalhada das atividades da unidade curricular, o docente acolhe possíveis sugestões que os estudantes façam, desde que não desvirtuem os objetivos e competências a adquirir.

Passa-se então à atividade de introdução ao conteúdo da unidade curricular. Esta atividade é realizada através de uma sequência de tarefas grupais, que partem do trabalho em pequeno grupo (discussão dos atributos do trabalho desejável e construção de uma tabela comparativa), transitando depois para uma tarefa de grande grupo de discussão orientada, a partir de indicadores de qualidade do trabalho e do emprego e comparando esses indicadores com o conceito de trabalho digno, conforme estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho (BCSD Portugal, 2025).

Sendo os estudantes maioritariamente jovens próximo da entrada no mercado, e os demais já com experiência profissional, considerou-se relevante partir-se das expectativas e anseios relativamente à vida profissional que se aproxima, ou à experiência de quem a tem, ainda que seja breve. Alguns dos estudantes poderão ser pessoas mais experientes em termos profissionais e por isso podem partilhar essa experiência e certamente que as suas posições sobre aspetos aspiracionais serão influenciadas por ela. Assim sendo, a formulação do ‘meu trabalho desejável’ e a sua discussão em pequeno grupo primeiro e grande grupo depois, é um estímulo para a reflexão que é depois enriquecida com o contacto com os três documentos em consulta. Além disso, posteriormente os estudantes poderão confrontar as suas aspirações com aquelas reportadas em estudantes e trabalhadores participantes em estudos internacionais (Harzing, 2004; Kern et al., 2019).

O trabalho digno enquanto conceito que pretende integrar e sintetizar as ideias subjacentes às aspirações das pessoas no domínio profissional, e de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2018) inclui a existência de oportunidades para desempenho de um trabalho produtivo (fornecendo um sentido de agentividade e de contribuição), remunerado de forma justa, com segurança e proteção no local de trabalho relativamente a riscos para a saúde e a integridade física, com proteção social extensiva aos dependentes (familiares ou outros), com possibilidades de desenvolvimento, quer pessoal, quer relativamente à integração social, sendo exercido com liberdade de expressão, com possibilidade de organização e de participação nas decisões que influenciam as suas vidas, com igualdade de oportunidades e tratamento justo.

Comparando com medidas da qualidade do trabalho na Europa, podemos dizer que há muitos aspetos que são comuns aos componentes do trabalho digno (TD), mas também algumas especificidades de cada um dos referenciais. O referencial relativo à qualidade do emprego da UNECE (United Nations Economic Commission for Europe, s.d.) é utilizado também como elemento comparativo. Esse referencial não se refere ao trabalho em geral, mas apenas quando esse trabalho assume a forma de

emprego. Este referencial inclui indicadores relativos à segurança e ética de emprego, remuneração e benefícios do emprego, tempo de trabalho e equilíbrio com outras esferas da vida, segurança e proteção social no emprego, diálogo social, desenvolvimento de competências e formação, relações pessoais e sociais conectadas com o emprego e motivação para o trabalho. Os indicadores do *Great Place to Work* (2025) são igualmente úteis como termos de referência e que possibilitam uma análise do conteúdo nuclear do conceito de trabalho digno e das fronteiras com conceitos na sua vizinhança. Assim, é esperado que os estudantes adquiram uma mais fundamentada e completa consciência dos seus anseios profissionais, que tenham conhecimento relativo aos componentes que caracterizam o conceito de trabalho digno. Ao mesmo tempo, vão tomando contacto com o papel da psicologia na conceptualização do conceito de trabalho digno (Blustein *et al.*, 2017).

No final da discussão é apresentada uma síntese da aula (professor-estudantes), estruturado o trabalho esperado entre aulas, e uma antevisão da aula seguinte, sendo feitas as recomendações de leitura.

Para consulta na aula A1

dos Santos, Nuno R. (2024). Trabalho Digno. *Dicionário Global dos Direitos Humanos*. Acesso: <https://dignipediaglobal.pt/dicionario-global/trabalho-digno>

Expert Group on Measuring Quality of Employment (2015). *Handbook on Measuring Quality of Employment A Statistical Framework*. New York: United Nations. Acesso: https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf

Great Place to Work (2025). *European Workforce Study 2025: Time for High-Trust Leadership* (<https://europeanworkforcestudy.com/>)

Organização Internacional do Trabalho (2018). Trabalho Digno. <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/trabalho-digno>

United Nations Economic Commission for Europe (s.d.). *Quality of employment: UNECE Framework*. Acesso: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/341520/8195276/Quality+of+employment_UNECE+Framework.pdf/b8ff01d0-5c40-bb79-f9a2-d43a5d2ba1e6?t=1673274377303

Leituras requeridas

Blustein, D. L., Masdonati, J., & Rossier, J. (2017). *Psychology and the International Labor Organization: The role of psychology in the decent work agenda*. International Labor Organization. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40inst/documents/publication/wcms_561013.pdf

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. <https://doi.org/10.58869/EJABM>

Somavia, J. (1999). *Decent Work for All in a Global Economy: An ILO Perspective*, https://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm#N_1

Leituras adicionais requeridas

(uma de entre as seguintes)

Harzing, A. W. (2004). Ideal jobs and international student mobility in the enlarged European Union. *European Management Journal*, 22(6), 693-703. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2004.09.032>

Kern, M. L., McCarthy, P. X., Chakrabarty, D., & Rizoïu, M. A. (2019). Social media-predicted personality traits and values can help match people to their ideal jobs. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(52), 26459-26464. <https://doi.org/10.1073/pnas.1917942116>

Elementos para avaliação dos(as) estudantes

Produção individual de uma reflexão sobre a relação entre a formulação prévia do trabalho desejado, indicadores de qualidade do trabalho e o conceito de trabalho digno conforme definido pela OIT.

Tempo de dedicação

Atividade	Tempo previsto
Aula Teórico-Prática A1	3h
Leituras Recomendadas	4h
Outras atividades (pesquisa, organização, diálogo e reflexão)	1h
Total	8 horas
Total acumulado	8 horas

Aula nº 2 – Teórico-prática – contexto institucional do Trabalho Digno**Sumário A2**

Origem histórica do TD.

- TD e o movimento internacionalista do século XIX.
- Marcos históricos da Organização Internacional do Trabalho.

Enquadramento institucional do TD.

- TD enquanto âncora da agenda da Organização Internacional do Trabalho.
- TD e políticas mundiais.

Guia da Sessão A2**Objetivos & Competências**

- Sequenciação de atividades e conhecimentos.
- Descrever o contexto sócio institucional de emergência do conceito de Trabalho Digno.
- Integrar o conceito de TD no internacionalismo do século XIX.
- Descrever os marcos históricos da Organização Internacional do Trabalho.
- Identificar os artigos da Declaração Universal dos Direitos Humanos relacionados com o TD.
- Determinar o primeiro uso da expressão TD.
- Caracterizar as implicações normativas da missão da OIT no conceito de TD.
- Interpretar assuntos laborais atuais com base em: Declaração Universal dos Direitos Humanos, Tratado de Paz de Versalhes, Declaração de Filadélfia, conceito de TD.

Atividades & Materiais

Síntese da aula anterior e enquadramento da presente aula.

Tempo: 10 minutos

Exposição estruturada de conteúdos.

Tempo: 50 minutos

Análise de notícias atuais (1 a 3) sobre problemas laborais à luz dos princípios fundacionais da OIT, dos artigos da Declaração Universal dos Direitos Humanos relativos ao trabalho e do conceito de TD. Exemplos são apresentados no *Anexo B*.

Tarefa em pequeno grupo os estudantes analisam 1 a 3 peças jornalísticas atuais, recebendo, em cada grupo, orientações do professor. Pretende-se que caracterizem as situações descritas, nomeadamente na relação com os documentos institucionais apresentados, e a inventariação de contributos para boas soluções.

Tempo: 65 minutos

Discussão orientada em grande grupo, confrontando as várias interpretações.

Tempo: 45 minutos

Objetivos & Competências

-Organizar os trabalhos subsequentes para a unidade curricular.

Atividades & Materiais

- Síntese e orientações de trabalho.
- As atividades para o período entre aulas consistem na realização de leituras e na elaboração de uma proposta de perguntas a colocar ao entrevistado da aula que se segue.

Tempo: 10 minutos

Tempo total

180 minutos

Conteúdos A2

O entendimento da moldura histórica do *trabalho digno* requer uma atenção especial à história da organização internacional que é proponente seminal do conceito (Ferraro et al., 2016). A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é fundada no termo da I Guerra Mundial, no âmbito da Liga das Nações, sendo incluída no Tratado de Paz de Versalhes em 1919 (International Labour Office, 1920). Esse tratado, ao fundar esta organização, estabeleceu originalmente a missão de promoção da paz. A preocupação com a guerra e as múltiplas iniciativas visando conter a animosidade e promover a paz entre os povos são particularmente expressivas a partir das primeiras décadas do Século XIX, quando têm início várias ações de fomento da paz através do internacionalismo (Mazower, 2012). Essas iniciativas tiveram diversas linhas de ação, com o internacionalismo político (acordos políticos entre nações, como o Concerto da Europa), o internacionalismo jurídico (com o nascimento do direito internacional), o internacionalismo económico (com o estabelecimento de acordos de comércio internacional), o internacionalismo científico (com o surgimento de instituições de internacionalização da ciência), o internacionalismo técnico (com a standardização internacional de medidas, entre outras), o internacionalismo sindicalista (com movimentos operários internacionais), o internacionalismo linguístico (com os esforços de elaboração de uma língua nova universal). Subjacente a esta ideia está a crença de que as guerras entre nações se previnem pela criação de formas de cooperação internacional, gerando interdependências. Fazer este enquadramento permite-nos criar espessura histórica em relação ao nascimento de uma instituição como a Organização Internacional do Trabalho e enriquecer o sentido da sua existência num todo mais amplo que integra esforços continuados de pacificação da Humanidade.

No Tratado de Paz de Versalhes (International Labour Office, 1920) são apontadas duas razões que justificam a criação da Organização Internacional do Trabalho: a necessidade de trazer valores de humanidade para os contextos laborais, e a importância de promover a paz através do fortalecimento da justiça social. Os valores de humanidade, presentes na expressão *sentimentos de justiça e humanidade*, atribuem à OIT um papel central na humanização da esfera laboral. A segunda razão é

descrita como o desejo de garantir, ou pelo menos promover a paz permanente do mundo. Naquela época as consequências nefastas da guerra estariam presentes na mente dos agentes políticos e a promoção da paz era uma prioridade. Considerava-se que o trabalho poderia e deveria ser um instrumento de correção da injustiça, diminuindo assim a tensão social. Seria necessário mudar as características, as condições e os contextos de trabalho. No referido tratado, indica-se esta preocupação como enquadramento para a criação da OIT:

“As ALTAS PARTES CONTRATANTES, movidas por sentimentos de justiça e humanidade, bem como pelo desejo de assegurar a paz permanente do mundo (...)” (International Labour Office, 1920, p.1). Alguns anos depois, Charles Chaplin caricaturava a desumanidade no campo laboral na sua obra cinematográfica icónica, *Modern Times* (Tempos Modernos), um filme de 1936 que ao mesmo tempo denunciava implicitamente, a insuficiência das ações da OIT nos 17 primeiros anos desde a sua fundação, e prenunciava condições de alta tensão social na origem de uma outra Guerra Mundial dois anos depois (1939-1945).

É também assinalável que o conjunto de princípios estabelecidos a respeito dos critérios sobre os contextos, condições e conteúdos do trabalho já na época continuam a ser reconhecidas, mais de 100 anos depois, como extremamente válidas. À época foram considerados, no próprio tratado de constituição da OIT, como especialmente urgentes, nove princípios, que aqui traduzimos abreviadamente: 1. *Que o trabalho não deve ser considerado uma mera mercadoria*; 2. *O direito de associação, quer de trabalhadores, quer de empregadores*; 3. *O pagamento a cada empregado de uma remuneração que seja adequada para a manutenção de um nível de vida razoável*; 4. *O tempo de trabalho máximo tendencialmente de oito horas por dia e 48 por semana*, 5. *Um descanso semanal mínimo de 24 horas e sempre que possível ao domingo*; 6. *A abolição de trabalho infantil, de forma que tenham continuidade no processo educativo e prossigam o seu desenvolvimento físico apropriado*; 7. *Igualdade remuneratória entre homens e mulheres para o mesmo trabalho*; 8. *Pagamento equitativo a todos os trabalhadores legalmente residentes no País*; 9. *Deverá existir um sistema de inspeção em cada Estado, com a participação das mulheres, que garanta a aplicação da legislação protetora dos empregados* (International Labour Office, 1920, pp.13-14).

A importância da regulação do trabalho para a paz, persistiu com o tempo, e em 1944 (ao final da II Guerra Mundial) a Declaração de Filadélfia reafirmou essa importância (International Labour Organization, 1944). Podemos destacar, dessa declaração, a renovação do papel da OIT, ao tornar esta instituição a primeira agência especializada da Organização das Nações Unidas. Realçamos também o entendimento de que a pobreza de alguém é sempre um obstáculo à prosperidade dos demais,

enfazando assim a relevância da justiça social, e propondo, dessa forma, tacitamente, uma espécie de antecâmara de metabolização conceptual do que veio a designar-se a *sustentabilidade social*. Há aqui o pressuposto de que a injustiça social, quando ultrapassa um certo limiar, cria uma acumulação de energia, de tensão social, disponível para alimentar as guerras. O papel da OIT na promoção da paz vem a obter em 1969 um reconhecimento público muito expressivo, com a atribuição do Prémio Nobel da Paz (The Nobel Prize, 1969).

Nos anos 40 (Século XX) a Declaração Universal dos Direitos Humanos consagra 4 artigos especificamente dirigidos aos direitos laborais (United Nations, 2017). O artigo 4º (que rejeita o trabalho escravo), o artigo 23º (que consagra o direito a trabalho justo, livremente escolhido, sem discriminação, possibilitando uma vida digna ao próprio e aos seus dependentes, e garantindo o direito à sindicalização), o artigo 24º (que consagra o direito a descanso e, portanto, limitando o tempo de trabalho de modo a tornar possível a vida fora do trabalho), e o artigo 25º (que define a proteção contra o desemprego e o direito à obtenção de meios de subsistência dignos, nomeadamente em situações de doença, maternidade ou aposentação). Esta declaração torna-se assim um marco assinalável no longo processo de gestação e depuração do conceito que mais tarde viria a ser designado trabalho digno (*decent work*).

33

O enquadramento histórico da OIT com alusão à sua missão fundacional, é crucial para o estabelecimento da baliza interpretativa onde se deve situar o conceito de *trabalho digno*. Esse conceito é o resultado de um aprimoramento conceptual e de sucessivos avanços na operacionalização da missão da OIT ao longo de 80 anos – entre 1919 e 1999. Tornou-se assim uma ideia organizadora capaz de aglutinar ideias e contributos diversos. Quando em 1999 o Diretor-geral da OIT, Juan Somavia, propõe o conceito de *trabalho digno (decent work)*, ele sintetiza nessa proposta a grande missão de humanização do trabalho e de prevenção da guerra através do incremento da justiça social pelo trabalho (Somavia, 1999). Previamente Rodgers (1995) já havia utilizado as expressões *decent income*, *decent jobs*, *decent remuneration*, e *decent living levels* no seu relatório sobre a agenda da OIT para as ações e políticas contra a pobreza. Mas é em 1999, quando Juan Somavia utiliza a expressão *decent work*, que podemos considerar o início da utilização deste conceito pela OIT (Ferraro *et al.*, 2016). E é de acordo com a definição desta organização que nos parece mais legítimo operar (International Labour Organization, 2015), embora os múltiplos indicadores apresentados (e.g., Sachs *et al.*, 2024) possam ainda ser insuficientes para uma cobertura satisfatória do conceito.

De então para cá, muitos documentos, acordos e declarações produzidas por organismos internacionais têm destacado a importância do trabalho digno, e da sua inclusão nas linhas de ação para as políticas

públicas e para os agentes sociais em geral. Podemos assinalar o conjunto dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (United Nations, 2015). Trata-se de uma Agenda que se encontra presentemente na pauta das organizações em muitos países e a múltiplos níveis. Por exemplo, as instituições do Ensino Superior divulgam regularmente quais são os contributos de cada uma das suas iniciativas e ações (de âmbito educativo, de âmbito da investigação, ou outro) para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. No que se refere ao trabalho digno, embora somente um dos 17 objetivos mencione explicitamente o trabalho digno – o 8º ODS – dois outros têm também uma relação muito próxima com o este conceito, nomeadamente o 5º e o 16 ODS.

No *Apêndice B* apresentamos uma extensa lista, não exaustiva, de reportes de instituições do ensino superior de todas as geografias do Mundo, incluindo a Ásia, a Europa, África, a América do Norte, a América do Sul, a América Central, e a Oceânia, relativamente ao 8º ODS. Isto parece demonstrar um comprometimento generalizado com o trabalho digno, que contrasta, todavia, com os fracos resultados dos relatórios de progresso (United Nations, 2024b). Em 2024, a meta 8.3 foi reportada com um decréscimo de 0,2% de trabalho informal relativamente a 2023, que continua a ser acima de 57%. Acresce que desde 2015 a informalidade no emprego decresceu menos de 1%. As taxas de desemprego no mundo continuam a ser superiores a 5% (Meta 8.5), e os acidentes de trabalho continuam elevados, com mais de 641 acidentes por cada 100 000 trabalhadores (Meta 8.8). Entre 2015 e 2022 o cumprimento dos direitos laborais decresceu 7%, com particular deterioração de direitos laborais decorrentes das crises. Finalmente, menos de metade dos países (36 em 87 países que reportam) implementaram uma estratégia nacional para o desemprego entre jovens (Meta 8.b).

Anteriormente já outras iniciativas tinham reforçado a importância do trabalho digno. Podemos referir uma das principais. O Pacto Global das Nações Unidas inclui diversos artigos relativos aos direitos laborais (International Labour Organization, 2008). Estabelecido em 2000 por Kofi Annan (Magalhães *et al.*, 2024), tem atualmente, aos 25 anos de existência, mais de 25 000 participantes de mais de 165 países. Apesar das áreas laborais de incidência não abrangerem a totalidade dos aspetos do conceito de trabalho digno, existem quatro princípios do total de 10, sobre: garantia de liberdade de associação e negociação coletiva (Princípio 3), eliminação de trabalho forçado (Princípio 4), abolição de trabalho infantil (Princípio 5), e eliminação de discriminação no trabalho (Princípio 6) (United Nations, 2025).

Em síntese, este enquadramento histórico situa-nos o conceito de trabalho digno numa linha mais ampla de esforços sociais para tornar o trabalho um instrumento de justiça social e de construção da paz. As possíveis queixas de baixos resultados, considerando o progresso marginal que tem sido

conseguido a respeito das diversas dimensões do trabalho digno, não nos devem fazer desistir da importância de tal conceito e das organizações que o promovem. Permaneceremos em dúvida sobre o estado em que nos encontraríamos no presente, se tal tipo de promoção institucional não existisse.

Leituras para consulta na aula

International Labour Office (1920). “Part XIII of the Peace Treaty”. In *The Labour Provisions of the Peace Treaties*. Geneve. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1920/20B09_18_engl.pdf

International Labour Organization (1944). *ILO Declaration of Philadelphia: Declaration concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organisation* (1944). General Conference of the International Labour Organization. <https://www.ilo.org/static/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>

International Labour Organization (2008). *The Labour Principles of the United Nations Global Compact A Guide for Business*. https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2Flabour%2Fthe_labour_principles_a_guide_for_business.pdf

International Labour Organization (2015). *What is decent work*. <https://www.ilo.org/resource/what-decent-work>

United Nations (2017). *Universal Declaration of Human Rights*. <https://unric.org/pt/wp-content/uploads/sites/9/2019/07/Declara%C3%A7%C3%A3o-Universal-dos-Direitos-Humanos.pdf>

Leituras requeridas

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. <https://doi.org/10.58869/EJABM>

Magalhães, A., dos Santos, N. R., & Pais, L. (2024). Human Resource Management Practices and decent Work in UN Global Compact: A Qualitative analysis of participants’ reports. *Social Sciences*, 13(1), 56. <https://doi.org/10.3390/socsci13010056>

Mazower, M. (2012). *Governing the World: The history of an idea (Part I)*. New York: Penguin Press.

Sachs, J. D., Lafortune, G. & Fuller, G. (2024). *The SDGs and the UN Summit of the Future. Sustainable Development Report 2024*. Paris: SDSN, Dublin: Dublin University Press. [10.25546/108572](https://doi.org/10.25546/108572)

Elementos para avaliação dos(as) estudantes

Produção individual de uma reflexão sobre os marcos históricos que culminaram na formulação do conceito de TD, e sobre a atualidade do conceito, face ao momento histórico em que vivemos.

Tempo de dedicação

Atividade	Tempo previsto
Aula Teórico-Prática A2	3h
Leituras Recomendadas	6h
Outras atividades (pesquisa, organização, diálogo e reflexão)	2h
Total	11 horas
Total acumulado	19 horas (8+11)

Aula nº 3 – Teórico-prática – Interdependência global e TD: Agendas de disseminação mundial

Sumário – A3

O TD e o seu enquadramento na interdependência global.

- As Agendas de disseminação do TD.
- Agenda do TD da OIT.
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas e TD.
- Variáveis psicológicas associadas à disseminação do TD.
- Efeitos organizacionais e sociais da disseminação do TD.

Guia da Sessão A3

Objetivos & Competências

- Sequenciação de atividades e conhecimentos.
- Caracterizar os objetivos da disseminação do TD.
- Analisar a Agenda do TD da OIT.
- Analisar os diversos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas que interagem com o TD.
- Refletir sobre os diversos conceitos psicológicos que interagem com os objetivos de disseminação do TD.
- Caracterizar os efeitos sociais e organizacionais da disseminação do TD.
- Conhecer os resultados atuais dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU.

Atividades & Materiais

Síntese da aula anterior e enquadramento da presente aula.

Tempo: 10 minutos

Discussão orientada em grande grupo sobre as questões trazidas por cada estudante para a entrevista a realizar.

Síntese e preparação do guião da entrevista, com atribuição de perguntas a cada estudante.

Tempo: 15 minutos

Entrevista coletiva a um especialista da OIT ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, ou da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Tempo: 45 minutos

Discussão em grande grupo sobre a entrevista. Síntese das lições aprendidas.

Tempo: 30 minutos

Exercício do mapeamento da cadeia de abastecimento de um produto de consumo regular, com análise dos pontos de fragilidade relativamente ao trabalho digno. Distribuição de trabalho por cada estudante, focado num mapeamento original, de um dos componentes da cadeia de abastecimento.

Agrupamento dos estudantes em função da similaridade de tarefa (matérias-primas usadas na confeção do produto, utensílios usados na fabricação do produto, equipamentos e materiais utilizados no transporte de matérias-primas, utensílios e produtos; equipamentos utilizados na comercialização do produto; conhecimento utilizado em todas as categorias anteriores). Mapeamento dos agentes envolvidos.

Tempo: 30 minutos

Enumeração dos agentes envolvidos e dos riscos de défice de trabalho digno em discussão orientada em grande grupo.

Tempo: 35 minutos

Objetivos & Competências

-Organizar os trabalhos subsequentes para a unidade curricular.

Atividades & Materiais

- Síntese e orientações de trabalho.
- Atividades para o período entre aulas: Leituras e elaboração de uma reflexão sobre a entrevista coletiva realizada (limite de 250 palavras).

Elaboração de perguntas para a pessoa a entrevistar na aula seguinte.

Tempo: 15 minutos

Tempo total

180 minutos

Conteúdos A3

A Agenda do Trabalho Digno é um marco fundamental promovido pela OIT para transformação social: criar oportunidades para que todas as pessoas tenham trabalho produtivo (ou seja, sendo contributivo) em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Desde 1999, com Juan Somavia como Diretor Geral da instituição, o trabalho digno tornou-se a agenda central da OIT em todo o mundo (International Labour Organization, 2024a). Dessa forma esta organização prossegue a sua missão de fomento da justiça social pelo trabalho.

A Agenda do TD é construída em torno de quatro pilares estratégicos: (1) a **criação de emprego**, promovendo o emprego pleno e produtivo, apoiando políticas geradoras de empregos dignos, especialmente para os jovens e grupos marginalizados; (2) defendendo os **direitos no trabalho**, garantindo o respeito e a aplicação dos direitos fundamentais do trabalho, combatendo o trabalho infantil, o trabalho forçado, a discriminação e garantindo a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva; (3) assegurando **proteção social**, alargando a segurança social e garantindo condições de trabalho seguras e saudáveis, protegendo os trabalhadores de vulnerabilidades, como o desemprego, risco de lesões e acidentes, doenças e fragilidade decorrente de envelhecimento; (4) estabelecendo constante **diálogo social**, incentivando o diálogo entre trabalhadores, empregadores e governos, promovendo o tripartismo (iniciativas que consideram estes três tipos de *stakeholders*) para desenhar e adaptar as políticas laborais e resolver conflitos laborais (International Labour Organization, 2024a).

Estes quatro pilares visam a redução da pobreza, o crescimento inclusivo (sustentabilidade social), a defesa dos direitos humanos, a consideração do trabalho como fonte de dignidade e autorrealização (Ferraro *et al.*, 2015). A *Agenda do Trabalho Digno* está integrada no ODS nº 8, que promove o crescimento económico sustentável e inclusivo, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos (UN Department of Economic and Social Affairs for Sustainable Development Goals & International Labour Organization, 2019). Dessa forma enfatiza dois dos eixos principais da sustentabilidade, a sustentabilidade económica e a sustentabilidade social.

A OIT trabalha com os Estados-membros (governos), empregadores (dirigentes organizacionais), organizações de trabalhadores (sindicatos, comissões de trabalhadores) e outros parceiros (como organizações não governamentais, centros de investigação) para implementar a Agenda do Trabalho Digno através de programas de cooperação técnica, aconselhamento sobre políticas, iniciativas de formação e criação de normas laborais e mecanismos de monitorização (International Labour Organization, 2023, 2024a).

Além do 8º ODS, outros ODS têm também interação direta com o TD. O ODS 5, referente à igualdade de género, incide, entre outros, sobre os seguintes aspetos, que são nucleares do trabalho digno: a eliminação de todas as formas de violência contra mulheres (e em geral qualquer violência baseada no género), o que inclui a violência baseada no género no trabalho (*gender-based-violence and harassment*); o reconhecimento e a valorização do trabalho doméstico e do trabalho de assistência não remunerados, o que se inscreve nos direitos no trabalho; a participação independente do género nos processos de tomada de decisão, tanto a nível político como económico, o que integra também os direitos relativos à não discriminação; o acesso igual e não discriminado aos recursos económicos (e outros), o que enquadra também os recursos associados ao trabalho; a promoção da igualdade de género a todos os níveis, o que se centra também em elementos que constituem o significado de trabalho digno (United Nations, 2024b).

Quanto ao ODS 16º, também tem uma relação proximal com o trabalho digno, nomeadamente no que se refere às seguintes áreas de intervenção: redução de todas as formas de violência (incluindo violência no trabalho); eliminação de todas as formas de abuso e exploração de crianças (incluindo o trabalho infantil); garantir a igualdade de acesso aos mecanismos da justiça para todos, incluindo as situações que decorrem de crimes laborais; o combate à corrupção, e ao suborno (que ocorrem também em contexto laboral); o fortalecimento e o desenvolvimento de instituições eficazes e responsáveis, que agem com transparência, a todos os níveis, incluindo a nível laboral; a tomada de decisão responsável e inclusiva, onde os agentes dos diversos níveis participam diretamente ou se encontram devidamente representados; promover leis e políticas não discriminatórias visando o desenvolvimento sustentável, o que inclui obrigatoriamente os aspetos do campo laboral (United Nations, 2024b).

Através destes objetivos e destas agendas, a área laboral da vida das pessoas procura responder a necessidades sociais que expressam o que, em geral, cada membro adulto da comunidade anseia. Seubert *et al.* (2021) considera que as experiências subjetivas associadas ao trabalho digno (incluindo salários dignos), atendem a diferentes conjuntos de necessidades, facilitando assim o desenvolvimento de capacidades. Estes autores reportam-se à grelha de leitura de necessidades humanas de Maslow

(1954). Uma dimensão que os autores designam *Reprodutiva-Material*, que se refere à remuneração digna e à segurança no emprego que possibilite o planeamento da vida financeira, é considerada o preditor mais importante da satisfação das necessidades fisiológicas. Nas economias muito intensivas em trabalho assalariado, esta dimensão fornece a base para a satisfação das necessidades fisiológicas básicas, como a nutrição, a habitação e a reprodução a longo prazo.

Uma segunda dimensão é designada *Legal-Institucional*, que é referente à proteção pela legislação laboral e pelos sistemas de segurança social (como planos de saúde e pensões complementares, no âmbito de acordos empresariais), à regulamentação da saúde e segurança no trabalho (proteção contra acidentes laborais e doenças profissionais), e às oportunidades de participação e desenvolvimento dos colaboradores. Esta dimensão é considerada o preditor mais importante da satisfação da necessidade de segurança no âmbito do trabalho. Contribui também para as necessidades de *amor e pertença* (*love and belongingness*), dado que a participação é inerentemente social e permite que os indivíduos se sintam mais seguros e socialmente integrados (Seubert *et al.*, 2021).

Estes autores consideram uma terceira dimensão que designam *Sócio Comunicativa*, relacionada com a integração em redes de relacionamento social no trabalho, o que inclui as oportunidades de comunicação e cooperação. É uma dimensão considerada o preditor mais importante da satisfação da necessidade de *amor e pertença*, referindo-se ao relacionamento interpessoal e aos sentimentos de pertença e integração social. Refere-se por isso ao estabelecimento de interações e ao desenvolvimento de relações que ocorrem no contexto laboral (Seubert *et al.*, 2021).

A quarta dimensão, que designam *Estatuto e Reconhecimento*, refere-se ao reconhecimento social, à apreciação positiva e ao estatuto social decorrentes do trabalho. Esta dimensão é considerada por estes autores como o preditor mais importante da satisfação da necessidade de estima, que integra o reconhecimento, a perceção de relevância social e o respeito dos outros daí decorrente.

Finalmente, a quinta dimensão considerada pelos autores, é designada *Trabalho Significativo*, inclui o significado e a realização vivenciados na execução e através do trabalho, e decorre igualmente da identificação que o trabalhador possa ter com o trabalho que realiza. Esta dimensão é considerada o preditor mais relevante da satisfação da *necessidade de autorrealização*, expressando o desejo de concretização otimizada do potencial do trabalhador. A autorrealização está ligada às capacidades humanas e ao desenvolvimento humano e bem-estar.

É importante relembrar que Maslow (1954) descrevia a sua hierarquia como uma hierarquia de preponderância relativa, ou seja, havendo uma tendência geral para uma ordem sequencial, a multimotivação verifica-se em cada comportamento e diversos níveis da hierarquia de necessidades

podem estar expressos nesse comportamento. Todas as necessidades são satisfeitas em graus variados em qualquer momento, considerando-se a existência de uma propensão para que se expresse mais a necessidade que predomina num determinado momento do desenvolvimento do trabalhador. Esta relação proposta por Seubert *et al.* (2021), ao ligar as dimensões do trabalho digno à hierarquia das necessidades, oferece uma explicação de como a melhoria do emprego e das condições de trabalho, impulsionam o desenvolvimento dos indivíduos e contribui para a sua qualidade de vida e para a sua inserção na sociedade.

Sendo referida à Teoria da Autodeterminação, a meta-análise de Van den Broeck *et al.* (2016) verificou que a ambiguidade de papel e o conflito de papel se relacionam negativamente com a satisfação de necessidades de autonomia e competência. Também a alta carga de trabalho, a insegurança no trabalho, o conflito trabalho-família, as altas exigências emocionais do trabalho, se relacionam negativamente com a satisfação de necessidades de autonomia e competência. Em síntese, vários aspetos do trabalho digno encontram-se fortemente associados à própria saúde mental dos trabalhadores (Pereira, Semedo & dos Santos, 2023).

Por sua vez, aspetos organizacionais como apoio do líder e a justiça organizacional associam-se à satisfação das necessidades básicas. A associação é negativa relativamente à má qualidade de tratamento (Van den Broeck *et al.*, 2016). Podemos, em síntese afirmar que o trabalho digno consegue responder a necessidades psicológicas humanas. Quando existe um défice de trabalho digno, essas necessidades são frustradas no trabalho.

Observando os comportamentos de consumo de cada um de nós, é um exercício relevante de tomada de consciência, fazer o rastreamento, a montante, da cadeia de abastecimento de um produto. A cadeia de abastecimento de qualquer produto, permite constatar que uma infinidade de trabalhadores – e mesmo outros agentes sociais, como os profissionais de educação, os familiares dos trabalhadores – se encontram em interação com a nossa condição específica de potenciais consumidores daquele produto. Basta considerarmos as matérias-primas com que é fabricado, os utensílios que são utilizados no seu fabrico, os materiais utilizados na sua comercialização e disponibilização. Todos os trabalhadores que estão envolvidos nesses processos, de forma complexa, são inúmeros e o nosso ato de consumo impacta sempre a qualidade de vida e qualidade do trabalho desses trabalhadores ao longo de toda a cadeia de abastecimento (Soundararajan *et al.*, 2021). Torna-se por isso essencial mapear as cadeias de abastecimento e analisar os pontos de risco elevado de défice de trabalho digno embutido nos produtos que todos consomem no dia-a-dia. Dito de outra forma, as nossas escolhas de consumo,

os critérios de decisão de compra, fazem parte de uma cadeia de agentes envolvidos no processo que codeterminam um nível específico de trabalho digno em cada um desses trabalhadores.

Consequentemente, as nossas escolhas contribuem para o nível de satisfação de necessidades dos agentes envolvidos no processo produtivo do que consumimos, levando a que um défice de trabalho digno em algum ponto seja mais bem conceptualizado como sendo, em última análise, um défice de trabalho digno no mundo.

Leituras requeridas

(4 de entre as seguintes)

International Labour Organization (2023). *Decent Work results*. <https://webapps.ilo.org/IRDashboard/>

Pereira, A., Semedo, C. & Dos Santos, N. (2023). Dos riscos psicossociais à saúde mental. In S. Antunes & A. Pereira (Coord.), *Avaliar, intervir e Prevenir os Riscos Psicossociais: Práticas e Recomendações* (pp.63-99). Lisboa: Ordem dos Psicólogos Portugueses [ISBN: 978-989-53170-8-0]

Seubert, C., Hopfgartner, L., & Glaser, J. (2021). Living wages, decent work, and need satisfaction: an integrated perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(6), 808-823. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1966094>

Soundararajan, V., Wilhelm, M. M., & Crane, A. (2021). Humanizing research on working conditions in supply chains: Building a path to decent work. *Journal of Supply Chain Management*, 57(2), 3-13. <https://doi.org/10.1111/jscm.12260>

UN Department of Economic and Social Affairs for Sustainable Development Goals & International Labour Organization (2019). *Expert Group Meeting on Sustainable Development Goal 8: Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all - Review of Progress and Prospects*. https://sdgs.un.org/sites/default/files/documents/25385Meeting_report_SDG8_final.pdf

United Nations (2024b). *The Sustainable Development Goals Report 2024*. <https://unstats.un.org/sdgs/report/2024/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2024.pdf>

Elementos para avaliação dos(as) estudantes

Produção individual de uma reflexão sobre a entrevista coletiva realizada.

Preparação de perguntas para a entrevista coletiva a realizar na aula seguinte, a um dirigente de recursos humanos com experiência internacional.

Tempo de dedicação

Atividade

Aula Teórico-Prática A3

Leituras Recomendadas

Outras atividades (pesquisa, organização, diálogo e reflexão)

Total

Total acumulado

Tempo previsto

3h

3h

2h

8 horas

27 horas (19+8)

Aula nº 4 – Teórico-prática – Variações interculturais do Trabalho Digno

Sumário – A4

Variação intercultural do TD.

- Variação intercultural do TD nas suas múltiplas dimensões.
- Nível socioeconómico e TD nas suas múltiplas dimensões.
- Valores universais e práticas de TD.

Guia da Sessão A4

Objetivos & Competências

- Sequenciação de atividades e conhecimentos.
- Organização de atividades e integração de conhecimentos.
- Explicitar as variações interculturais na expressão do Trabalho Digno.
- Identificar os valores subjacentes ao conceito de TD.
- Identificar diversidade de expressões desses valores entre diferentes culturas.
- Caracterizar variações históricas relativas ao trabalho em mais de uma cultura.
- Organizar os trabalhos subsequentes para a unidade curricular.

Tempo total

Atividades & Materiais

Síntese da aula anterior e enquadramento da presente aula.

Tempo: 5 minutos

Discussão orientada em grande grupo sobre as questões trazidas por cada estudante para a entrevista a realizar.

Síntese e preparação do guião da entrevista, com atribuição de perguntas a cada estudante.

Tempo: 45 minutos

Entrevista coletiva a um dirigente de gestão de recursos humanos com experiência internacional.

Tempo: 70 minutos

Discussão em grande grupo sobre a entrevista.

Tempo: 50 minutos

- Síntese e orientações de trabalho.

- Atividades para o período entre aulas:

Leituras e elaboração individual de uma reflexão sobre a entrevista coletiva realizada e inclusão de uma tabela ilustrativa da diversidade de expressões de cada dimensão do trabalho digno, devidamente comentada (limite de 250 palavras excluindo a tabela).

Tempo: 10 minutos

180 minutos

42

Conteúdos A4

O trabalho digno tem subjacentes um conjunto de valores considerados, no quadro da OIT, como valores universais, isto é, como valores que devem ser atendidos independentemente do contexto cultural em que nos encontramos. Esse é o espírito da própria fundação da OIT enquanto agência

especializada da Organização das Nações Unidas, à época ainda Liga das Nações. Isso é explicitado no Tratado de Paz Versalhes (International Labour Office, 1920).

A cultura inclui valores, pressupostos, normas e práticas partilhadas por membros de uma comunidade. Hofstede (1984) utilizou a expressão *programação mental comum* aos indivíduos de uma comunidade ou organização. Na presente discussão consideramos a cultura ancorada numa comunidade, fornecendo grelhas de interpretação da realidade, expectativas e normas de comportamento em situações típicas. Alguns aspetos da cultura são mais superficiais e mutáveis, enquanto outros são mais duradouros. No caso do trabalho digno, podemos observar a expressão de um conjunto de valores partilhados e decididos no quadro do internacionalismo, como aquele vigente na Organização das Nações Unidas e na Organização Internacional do Trabalho. A forma como estes valores se expressam, embora possa ter comunicações, tem também especificidades (dos Santos, 2019; Taveira *et al.*, 2023). Algumas dessas comunicações são fundamentadas em evidências, como é o caso da proteção da integridade física dos trabalhadores. Se as evidências demonstram que o uso de cintos de segurança entre motoristas profissionais reduz a mortalidade por acidentes de trabalho, isso é válido para todas as culturas. No entanto, a proteção contra acidentes no trabalho e doenças profissionais pode exigir diversidade de estratégias considerando as características culturais específicas. Por exemplo, uma cultura de alto contexto pode carecer de mais redundância de mecanismos protetores como instruções, por comparação com uma cultura de baixo contexto, face às evidências de variação entre pessoas de diferentes origens culturais (Broeder, 2021). Consequentemente, a perceção do mesmo défice de trabalho digno no que se refere à dimensão de saúde e segurança no trabalho pode decorrer de distintas situações que dependem desta variação intercultural. De igual forma, o sentimento de participação nas decisões pode ser percebido de forma muito diferente, perante a mesma realidade objetiva, entre indivíduos de alta e baixa distância hierárquica, na categorização de Hofstede *et al.* (2010).

Além desta variação, também as diferentes culturas poderão valorizar distintamente as diferentes dimensões e valores do trabalho digno. Por exemplo, numa cultura mais individualista (no sentido de Hofstede *et al.*, 2010) pode ser menos importante a dimensão relativa ao equilíbrio entre as diferentes esferas de vida do que numa cultura coletivista, onde é de enorme apreço o fortalecimento dos laços familiares e de amizade. Também os aspetos relativos às oportunidades de desenvolvimento profissional, uma importante componente do trabalho digno, podem ser diferentemente valorizados nas culturas com orientação de longo prazo, por comparação com as culturas de orientação de curto prazo, mais centradas nos ganhos imediatos (Žemojtel-Piotrowska & Piotrowski, 2023). Esses vários aspetos poderão ser, merecidamente, objeto de investigação em estudos futuros: Por um lado, a variação na forma como se expressam e são percebidos os valores universais do trabalho digno, nas

diferentes culturas (Taveira et al., 2023), e por outro, a diferenciação do nível de importância em cada contexto cultural específico. Esta abordagem é distinta da consideração de prioridades decorrentes dos défices mais severos, sejam eles mais crónicos ou agudos, mas em todo o caso distintos de características culturais. Assim sendo, torna-se relevante refletir, a respeito de cada dimensão do TD, quais os valores universais subjacentes a essa dimensão, quais os pressupostos gerais, quais as variações interculturais no modo como essa dimensão se concretiza, quais os diferentes níveis de prioridade que decorrem de diferenças interculturais, e finalmente, como se faz a distinção entre os níveis de prioridade decorrentes de características interculturais distintas, e as diferentes prioridades decorrentes de níveis de défice de trabalho digno distintos.

Leituras requeridas

(4 de entre as seguintes)

Broeder, P. (2021). Informed communication in high context and low context cultures. *Journal of Education, Innovation and Communication*, 3(1), 13-24. <https://doi.org/10.34097/jecom-3-1-june21-1>

dos Santos, N. R. (2019). Decent work expressing universal values and respecting cultural diversity: Propositions for intervention. *Psychologica*, 62(1), 233-250. https://doi.org/10.14195/1647-8606_62-1_12

Hofstede, G. (1984). The Cultural Relativity of the Quality of Life Concept. *Academy of Management Review*, 9(3), 389-398. <https://doi.org/10.5465/AMR.1984.4279653>

Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind* (Rev. 3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

Taveira, I., dos Santos, N. R. & Pais, L. (Eds) (2023). *Decent work worldwide: universal values, diverse expressions*. Brazil, Curitiba: CRV publishers. <https://doi.org/10.24824/978652515852.5>

Żemojtel-Piotrowska, M., & Piotrowski, J. (2023). Hofstede's cultural dimensions theory. In *Encyclopedia of sexual psychology and behavior* (pp. 1-4). Cham: Springer International Publishing.

44

Elementos para avaliação dos(as) estudantes

Elaboração individual de uma reflexão sobre a entrevista coletiva realizada e inclusão de uma tabela ilustrativa da diversidade de expressões de cada dimensão do trabalho digno, devidamente comentada.

Tempo de dedicação

Atividade	Tempo previsto
Aula Teórico-Prática A4	3h
Leituras Recomendadas	5h
Outras atividades (pesquisa, organização, diálogo e reflexão)	2h
Total	10 horas
Total acumulado	37 horas (27+10)

Aula nº 5 – Teórico-prática – Modelos Teórico-Conceptuais e Trabalho Digno

Sumário – A5

Modelos teórico-conceptuais da Psicologia do TD.

- A abordagem da Psicologia do Trabalhar.
- A abordagem da Psicologia do Trabalho e das Organizações.
- Contributos de outros modelos teóricos.
 - A Teoria da Autodeterminação.
 - A Teoria das Exigências e Recursos do Trabalho.
 - A Abordagem ergonómica do trabalho.

Guia da Sessão A5

Objetivos & Competências

- Sequenciação de atividades e conhecimentos.
- Caracterizar modelos teórico-conceptuais do Trabalho Digno.
- Caracterizar a abordagem da Psicologia do Trabalhar em relação ao TD.
- Caracterizar a abordagem da Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações em relação ao TD.
- Relacionar a Teoria das exigências e recursos do trabalho e o TD.
- Caracterizar outras abordagens com contributos relevantes para a conceptualização do TD.
- Interpretar situações de trabalho com base nas abordagens teóricas.
- Elaborar soluções relativamente a problemas reais, com base nas abordagens teóricas.
- Organizar os trabalhos subsequentes da unidade curricular.

Tempo total

Atividades & Materiais

Síntese da aula anterior e enquadramento da presente aula.

Tempo: 10 minutos

Apresentação estruturada de conteúdos pelo docente.

Tempo: 50 minutos

Distribuição das 5 âncoras teóricas pelos estudantes.

Discussão orientada em pequeno grupo (homogeneidade temática), relativamente à análise de duas situações laborais na perspetiva da abordagem atribuída ao grupo – *Anexo A*.

Tempo: 30 minutos

Discussão orientada em pequeno grupo (heterogeneidade temática) relativamente à análise das situações laborais e às propostas de intervenção.

Tempo: 30 minutos

Discussão orientada em grande grupo sobre as conclusões de cada grupo heterogéneo.

Tempo: 50 minutos

- Síntese e orientações de trabalho.
- Atividades para o período entre aulas: Leituras e elaboração individual de uma reflexão sobre a tarefa realizada (máximo 300 palavras).

Tempo: 10 minutos

180 minutos

Conteúdos A5

A *Teoria da Psicologia do Trabalho* (Blustein *et al.*, 2016) evoluiu a partir da grelha de leitura da Psicologia do Trabalho. Oferece uma perspetiva sobre o trabalho digno, centrando-se na natureza psicológica das experiências de trabalho contemporâneas. Ao mesmo tempo, liga as análises individuais a fatores sociais e económicos mais amplos. Esta teoria visa clarificar e melhorar a agenda do trabalho digno, realçando os aspetos psicológicos essenciais para a sua definição.

A teoria da psicologia do trabalho incorpora uma perspetiva ativista da justiça social, com o intuito de compreender como os fatores sociais e económicos influenciam a distribuição de recursos e o acesso ao trabalho digno. O Trabalho Digno, assumido como um Direito Humano, é fundamental para a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores.

A Psicologia do Trabalho reafirma o que a OIT havia já declarado, considerando o TD um conceito aspiracional, oposto ao trabalho precário. A Psicologia do Trabalho considera que através do trabalho os indivíduos podem satisfazer três necessidades humanas básicas:

Necessidade de Sobrevivência e Poder, consistindo na sobrevivência e na capacidade de atingir os seus objetivos. O trabalho digno satisfaz esta necessidade, proporcionando segurança no emprego, estabilidade no emprego, um salário digno e benefícios como um seguro de saúde e folgas remuneradas, bem como uma perceção de independência e controlo. Estas características decorrem de aspetos do local de trabalho, das políticas e da macroeconomia.

A necessidade de conexão social, consistindo na relação direta com os outros e o sentido de ligação e pertença à sociedade. O trabalho, sendo digno, promove este sentimento através de um ambiente de apoio e respeito, e de políticas que apoiam a manutenção de relações positivas fora do trabalho, nomeadamente através de oportunidade de apoio à família pelas políticas gerais de proteção no trabalho.

A necessidade de autodeterminação, envolvendo o desenvolvimento do significado do trabalho e é gerado por oportunidades de autonomia, relacionamento e competência, com ênfase na congruência de valores e no acesso a oportunidades. A capacidade de encontrar satisfação, autonomia e competência no trabalho é considerada parte integrante da visão universal do trabalho digno.

Esta abordagem procura considerar a integração de nível micro (como as experiências psicológicas individuais) com níveis macro, como as condições sociais e económicas, encorajando a investigação colaborativa entre psicólogos e outros cientistas sociais e decisores políticos. O objetivo é assegurar que a saúde psicológica e a equidade permaneçam centrais na conceptualização do trabalho digno, em

vez de ser apenas consideradas as forças de mercado. A marginalização é considerada uma barreira ao trabalho digno, e os constrangimentos económicos também – embora neste caso a relação proposta seja que um certo nível de disponibilidade económica é necessário, mas a partir desse nível a disponibilidade deixa de impactar o trabalho digno (Duffy *et al.*, 2016). Ao nível individual, a volição no trabalho e a adaptabilidade de carreira são consideradas variáveis que influenciam a forma como o indivíduo lida com as restrições económicas e a marginalização, contribuindo para as superar.

Esta preocupação de conectar o nível micro ao nível macro é fundacional na própria constituição da OIT em 1919 no Tratado de Versalhes (International Labour Office, 1920), que refere a necessidade de justiça social, e mais tarde, em 1999 (Somavia, 1999) com a proposta do conceito agregador de *trabalho digno*, expressando as aspirações das pessoas para a sua vida profissional. Além disso, esta abordagem da psicologia do trabalho define o trabalho digno como sendo aquele trabalho que tem condições físicas e interpessoais seguras, tempo de trabalho que possibilite tempo livre e descanso, valores organizacionais que complementam os valores sociais e familiares, uma remuneração adequada, e o acesso a cuidados de saúde adequados (Duffy *et al.*, 2016). Ficam ausentes nesta definição alguns componentes da formulação da OIT, nomeadamente a consideração de condições de desenvolvimento pessoal e profissional, a proteção social que, sendo estendida aos dependentes, oferece também suporte ao trabalhador em situações de fragilidade (desemprego e baixa médica) e aposentadoria, e a importância de obtenção de realização pessoal pelo exercício do trabalho. Esta é vista como um resultado do trabalho digno, e não como parte do trabalho digno em si mesmo. Nesta perspetiva, outros resultados do desempenho de trabalho digno são a satisfação de necessidades e o bem-estar (Duffy *et al.*, 2016).

Uma outra teoria fortemente implicada no conceito de trabalho digno, é a *Teoria da Autodeterminação*, que formula os diferentes tipos de motivação que estão presentes no trabalho (Deci *et al.*, 2017). Segundo esta abordagem, as três necessidades psicológicas básicas são a necessidade de autonomia, competência e relacionamento. A Teoria da Autodeterminação é uma teoria abrangente da motivação humana com origem na investigação sobre motivações intrínsecas e extrínsecas e tem sido amplamente aplicada a diversos domínios da vida, incluindo as organizações e contextos de trabalho. Centra-se na compreensão do que impulsiona a motivação sustentável e de alta qualidade e o envolvimento voluntário dos colaboradores movidos pela satisfação de necessidades. Assume uma distinção importante entre Motivação Autónoma e Controlada. A primeira corresponde ao envolvimento numa atividade com pleno sentido volição e escolha. Inclui a motivação intrínseca – derivada do interesse e prazer inerentes à atividade em si – e a motivação extrínseca totalmente interiorizada – quando os trabalhadores compreendem e se identificam pessoalmente com o valor ou propósito do seu trabalho.

A motivação autónoma está associada a qualidades melhoradas de motivação no trabalho, desempenho de alta qualidade, melhor aprendizagem, maior satisfação no trabalho, menos *burnout* e mais bem-estar.

A motivação controlada ocorre quando o comportamento é percebido como sendo diretamente controlado por fatores externos como recompensas contingentes, ameaças ou mesmo pressões internas como culpa, procura de aprovação, e estatuto. Embora possa motivar comportamentos específicos para ganhos a curto prazo, leva frequentemente a consequências negativas, como a diminuição do envolvimento no trabalho, pior desempenho subsequente e mal-estar. Estas formas de motivação configuram-se num continuum, que varia da motivação menos autónoma (regulação externa), à motivação mais autónoma (motivação intrínseca), e com regulações introjetada, identificada e integrada nas posições intermédias. As formas mais autónomas geralmente predizem maior persistência, qualidade do desempenho e bem-estar (Deci *et al.*, 2017).

A satisfação das necessidades (autonomia, competência e relacionamento) é crucial para a saúde psicológica, o bem-estar e o funcionamento eficaz. Quando estas necessidades são satisfeitas, promovem a motivação autónoma, o bem-estar psicológico e físico e o desempenho melhorado, especialmente em atividades heurísticas (complexas). Por outro lado, a frustração destas necessidades leva a um menor bem-estar e a outros resultados negativos relacionados com o trabalho (Deci *et al.*, 2017).

O trabalho digno, ao incluir igualdade de oportunidades de trabalho e desenvolvimento profissional, saúde e proteção social, tratamento digno e relações profissionais de boa qualidade, reconhecimento, remuneração adequada, é expectável que satisfaça, ou contribua para a satisfação no trabalho das três necessidades de autonomia, competência e relacionamento. Nesse sentido podemos dizer que ela está, pelo menos em parte, alinhada com a ideia de que o trabalho digno constitui as aspirações para as pessoas referentes à sua vida profissional, na medida em que contribua para a satisfação das necessidades psicológicas básicas.

A *Teoria da Autodeterminação* é criticada por alguns autores (Guo & Chelliah, 2024). É criticada a sua adaptabilidade cultural limitada. A maioria da investigação atual baseia-se principalmente na cultura ocidental. Isto levanta uma questão crítica sobre a sua aplicabilidade em diversos contextos culturais, particularmente nas culturas confucionistas orientais. Guo e Chelliah (2024) criticam também a dificuldade da TAD dar conta da complexidade da multimotivação dos comportamentos diários. Embora a TAD distinga entre motivação autónoma e controlada como dois extremos, a motivação real dos colaboradores é mais complexa e de difícil apropriação pela TAD. Uma exploração

mais completa e sistemática de quanto o trabalho digno pode contribuir para a satisfação de necessidades psicológicas básicas, no trabalho, encontra-se ainda por fazer. Mas sem dúvida que uma parte significativa da humanidade procura no trabalho a satisfação das suas necessidades básicas de sobrevivência, que não são apenas psicológicas.

Quanto à *Teoria das Exigências e Recursos do Trabalho*, podemos considerar que o conceito de trabalho digno é simultaneamente exigência e recurso, considerando esta bem estabelecida teoria (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker *et al.*, 2023). As dimensões do trabalho digno podem ser observadas como recursos e também consideradas simultaneamente como exigências. Os défices de trabalho digno são em si mesmos, exigências que induzem estados de stresse e, portanto, têm um custo psicológico. Mas ao mesmo tempo, esses défices podem desencadear o desenvolvimento do trabalhador e, conseqüentemente, adquirindo novas competências e resiliência aos obstáculos, tornar-se uma fonte de recursos. Igualmente ocorre que os padrões elevados de trabalho digno são maioritariamente exigentes em termos do investimento dos trabalhadores, para a sua manutenção. Por exemplo, a manutenção de relações de confiança e justiça, requer de todas as partes envolvidas, um investimento de energia mental e afetiva. Igualmente a existência de oportunidades de desenvolvimento profissional tem como contrapartida o investimento do trabalhador no aproveitamento dessas oportunidades, tornando-se assim uma exigência e não apenas um recurso. (dos Santos & Pais, 2025). As dimensões do TD constituem por isso ao mesmo tempo um aprovisionamento de recursos que podem ser usados para o desempenho e o bem-estar dos trabalhadores, e simultaneamente exigem desse trabalhador um investimento continuado num fluxo de interação em que se torna difícil separar claramente exigências e recursos (dos Santos & Pais, 2025).

A abordagem da *Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos* (Ferraro *et al.*, 2018) assume um conceito de trabalho digno que corresponde ao conceito proposto pela OIT, incidindo sobre o leque completo de aspirações das pessoas para a sua vida profissional. A partir dos 11 elementos substantivos que fazem parte do conceito de TD, Ferraro *et al.* (2018) identificaram a forma como as perceções dos trabalhadores se configuram em dimensões. Esses 11 elementos substantivos deram origem a sete dimensões. A primeira refere-se aos *princípios e valores fundamentais no trabalho* que incluem a confiança entre as pessoas com quem se lida, a justiça, a participação nas decisões que afetam a vida do trabalhador, a liberdade de escolha e de se manifestar sobre esses assuntos, e a não-discriminação em geral. A segunda dimensão, *tempo e carga de trabalho adequados*, inclui o esforço, o tempo e a possibilidade de obter descanso, e de conjugar o trabalho com outras esferas da vida. A terceira, designada *trabalho realizante e produtivo*, refere-se ao significado do trabalho e à sua relevância, gerando um sentimento de preenchimento e autorrealização. A quarta dimensão, referindo-

se à remuneração, traduz-se em ganhos suficientes para que o trabalhador possa ser um cidadão autónomo, cumprindo e sendo respeitado no exercício das múltiplas dimensões de cidadania, sem que a remuneração constitua uma barreira impeditiva. É designada *remuneração significativa para o exercício da cidadania*. A quinta dimensão refere-se à *proteção social*, uma dimensão que se traduz na proteção contra momentos de fragilidade – como a situação de baixa médica ou a situação de desemprego – e futura aposentação. A sexta dimensão refere-se às possibilidades de escolha, de geração de autoemprego, de exercício de empreendedorismo, e oportunidades de desenvolvimento profissional. É designada *oportunidades*. Finalmente, a sétima, diz respeito à criação das condições adequadas de proteção contra riscos para a saúde e contra acidentes profissionais. É designada *saúde e segurança* (dos Santos, 2019; Ferraro, 2023). De acordo com esta abordagem, o TD é considerado uma responsabilidade partilhada entre múltiplos *stakeholders*, nas devidas proporções (Ferraro *et al.*, 2015). É também um conceito evolutivo, significando que, embora se fundamente em valores universais, o desenvolvimento do conhecimento, da tecnologia, e a própria mudança cultural que hoje acontece a um ritmo mais acelerado do que no passado, conduzem a transformações no modo de expressar outros valores. Além disso, alguns novos valores poderão surgir, como resultado desses desenvolvimentos. Por exemplo, o uso de amianto na construção civil não foi considerado perigoso, até que a investigação veio a demonstrar a sua perigosidade, e por isso, os critérios para garantir proteção contra riscos para a saúde passaram a incluir a eliminação do amianto. Também a utilização do contacto telefónico, quando se generalizou já no presente século, determinou que se considerasse invasivo a entidade empregadora contactar por telefone os seus colaboradores fora do horário de trabalho. É ainda priorizado o estudo dos antecedentes do TD, na medida em que estando o mesmo conectado com valores universais, interessa mais conhecer os seus determinantes para se poder intervir no sentido de assegurar o seu prosseguimento. Os resultados económicos decorrentes da atividade laboral serão um pressuposto de viabilidade organizacional. Finalmente, são consideradas as interdependências globais, que fazem com que um défice de TD em qualquer lugar deve ser considerado um défice de TD no Mundo (Ferraro *et al.*, 2015).

Existem fortes sinergias entre a abordagem ergonómica da atividade de trabalho e o conceito de trabalho digno. A ergonomia, desde a sua criação no início do século XX, está intrinsecamente ligada ao conceito de desenvolvimento durável. O seu principal desafio é conciliar o equilíbrio psicofisiológico dos trabalhadores com a eficiência no trabalho (Lacomblez & Vasconcelos, 2009).

A abordagem da ergonomia e do desenvolvimento durável visa priorizar as preocupações sociais e o direito à saúde em detrimento de interesses puramente económicos (Barcellini *et al.*, 2024). Envolve a compreensão do trabalho para definir progressivamente formas de o transformar, com foco na

modificação das condições de trabalho e não somente na mudança do comportamento do trabalhador. Esta abordagem visa prevenir situações em que os trabalhadores necessitem de se adaptar a imperativos alheados do seu bem-estar (Lacomblez & Vasconcelos, 2009). Conforme estes autores, alguns ergonomistas encaram a formação como uma ferramenta crucial para a promoção do projeto ergonómico, reconhecendo que a melhoria das condições de trabalho requer o conhecimento científico e a determinação dos envolvidos. A formação envolve "questionamento ergonómico" de natureza maiêutica, estimulando a atividade reflexiva e ajudando os formandos a articular o que "sabem que sabem". O conhecimento ergonómico é introduzido quando oportuno, ao invés de através de um programa fixo prévio, promovendo um diálogo constante entre as observações dos formandos e as análises dos ergonomistas. A aprendizagem da análise ergonómica é vista como uma forma de ação, alinhando-se com uma perspetiva construtivista em que o conhecimento é adquirido através da ação concreta e da transformação, e não apenas da reprodução. Este processo é reciprocamente formativo, conduzindo a novos conhecimentos e a uma compreensão renovada dos fenómenos do local de trabalho.

Esta abordagem de coaprendizagem requer um projeto social mais amplo, no qual tanto os formandos como os formadores se envolvam numa análise crítica a longo prazo das condições de trabalho e de possíveis alternativas (Lacomblez & Vasconcelos, 2009). Outros estudiosos dentro desta perspetiva consideram a análise do trabalho como meio para a própria formação profissional (Didática Profissional). Os estudos demonstraram como alguns trabalhadores desenvolvem progressivamente conhecimento que regula as suas atividades. Consequentemente, a formação profissional deve ser elaborada após uma análise completa dos objetivos, das competências existentes e do comportamento de trabalhadores experientes. O formador tem um papel expandido ao incluir o domínio técnico, as competências analíticas para situações reais de trabalho e a capacidade de ajudar os formandos a formalizar as suas atividades. Esta abordagem revaloriza o conhecimento operacional dos trabalhadores de linha.

É assumido, no entanto, nesta perspetiva, que a formação por si só é insuficiente para uma integração bem-sucedida nas reestruturações empresariais, antes deve fazer parte de um processo mais vasto de mudança. A ergonomia enfatiza a importância de considerar as condições concretas em que as competências recém-adquiridas serão aplicadas. Sem o apoio organizacional adequado, a formação pode perder o seu significado, potencialmente desestabilizando os formandos e levando mesmo a efeitos perversos na saúde, segurança e estabilidade no emprego. Os desenvolvimentos mais recentes sugerem, por exemplo, que seja feita a conexão dos objetivos da formação na realidade da evolução

das situações de trabalho e dos riscos profissionais contínuos, enfatizando um diálogo sustentado (Lacomblez & Vasconcelos, 2009).

As mudanças não devem ser decididas de forma abstrata, mas antes fundamentar-se numa compreensão profunda das atividades de trabalho reais, incluindo as dificuldades decorrentes da complexidade e mesmo da contradição interna que possa existir. A ideia central é capacitar os indivíduos para adotarem progressivamente a análise ergonómica do trabalho (Barcellini *et al.*, 2024). O formador/ergonomista/psicólogo do trabalho atua como mediador a longo prazo na compreensão dos impactos diários das reestruturações empresariais na atividade humana. Um ponto-chave é o investimento na análise e autoanálise das atividades de trabalho, estendendo-se para além dos operadores, incluindo outros atores relevantes (por exemplo, técnicos de segurança, supervisores), fomentando uma compreensão partilhada e a validação interdisciplinar de soluções de transformação (Lacomblez & Vasconcelos, 2009).

Vemos assim uma sinergia existente entre estas abordagens e o conceito de trabalho digno. Há uma valorização do trabalhador e do seu conhecimento, um tratamento justo e cuidado, um envolvimento com as melhorias que possam ser introduzidas para tornar o trabalho mais humano.

Leituras requeridas

(4 de entre as seguintes)

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>

Barcellini, F., Cerf, M., & Lacomblez, M. (2024). Developmental foundations of Activity-Centered Ergonomics: knowledge encounters to construct both a critical analysis of work and developmental set-ups. *Ergonomics*, 68(6), 813–831. <https://doi.org/10.1080/00140139.2024.2415965>

Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>

Dos Santos, N. R. & Pais, L. (2025). Decent work, human needs, demands and resources. In Rita Berger & C.-Andreas Dalluege (Eds.), *Decent Work-Life-Flow and Organizational Sustainability. Diversity and Inclusion Research*. Springer, Cham.

Duffy, R., Blustein, D. L., Diemer, M., and Autin, K. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63, 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>

Guo, L., & Chelliah, S. (2024). The impact of self-determination theory on work motivation: A critical review. *Global Business & Management Research*, 16(4), 1916-1936.

Lacomblez, M. & Vasconcelos, R. (2009). Análise ergonómica da actividade, formação e transformação do trabalho: opções para um desenvolvimento durável. *Laboreal [Online]*, 5(1). <https://doi.org/10.4000/laboreal.10388>

Elementos para avaliação dos(as) estudantes

Produção individual de uma reflexão sobre a relação entre a formulação prévia do trabalho desejado, indicadores de qualidade do trabalho e o conceito de trabalho digno conforme definido pela OIT.

Tempo de dedicação

Atividade	Tempo previsto
Aula Teórico-Prática A5	3h
Leituras Recomendadas	5h
Outras atividades (pesquisa, organização, diálogo e reflexão)	2h
Total	10 horas
Total acumulado	47 horas (37+10)

Aula nº 6 – Teórico-prática – Medidas e indicadores de Trabalho Digno

Sumário A6

Medidas e indicadores de TD.

- Instrumentos de perceção.
 - O Questionário de Trabalho Digno.
 - A Escala de Trabalho Digno.
 - Outros questionários e Escalas.
- Índices e indicadores.
- Níveis de análise.
 - Indivíduo.
 - Organização.
 - Sociedade.

Guia da Sessão A6

Objetivos & Competências

- Sequenciação de atividades e conhecimentos.
- Caracterizar as medidas psicológicas e os indicadores de Trabalho Digno.
- Identificar indicadores para cada dimensão do TD.
- Comparar medidas subjetivas de perceção de TD.
- Caracterizar as diferentes escalas de avaliação de TD.
- Organizar os trabalhos subsequentes da unidade curricular.

Tempo total

Atividades & Materiais

Síntese da aula anterior e enquadramento da presente aula.

Tempo: 15 minutos

Tarefa grupal: realização de uma análise comparativa, a partir dos 11 elementos substantivos do TD, de acordo com a OIT, as dimensões de TD de dois instrumentos de perceção, e um conjunto mínimo de sete indicadores objetivos de TD.

Tempo: 70 minutos

Discussão orientada em grande grupo relativamente ao trabalho realizado pelos diversos grupos, com ênfase na interação entre as múltiplas dimensões/ elementos substantivos.

Tempo: 75 minutos

- Síntese e orientações de trabalho.

- Atividades para o período entre aulas: Leituras e elaboração de uma reflexão sobre a tabela comparativa realizada e discutida na aula (limite de 250 palavras) entre os 11 elementos substantivos do TD, de acordo com a OIT, as dimensões de TD de dois instrumentos de perceção, e um conjunto mínimo de sete indicadores objetivos de TD. Deve ser incluída uma reflexão sobre o modo de funcionamento da tarefa grupal.

Tempo: 20 minutos

180 minutos

Conteúdos A6

Vários indicadores e instrumentos têm sido criados para avaliação do trabalho digno. Essa avaliação pode ocorrer a nível societal-nacional, a nível organizacional, ou a nível individual. Considerando que o TD depende profundamente da interdependência entre subsistemas que interagem entre si, quer no provimento de capital humano, quer no provimento de recursos, quer nas dimensões mercadológicas, uma verdadeira medida de TD deveria sempre considerar essa dimensão global quanto às causas a montante. Por exemplo, um produto vendido barato para um país pode ser fabricado por mão de obra subpaga. Aos produtores será assinalado um défice de trabalho digno, mas para os consumidores, o preço barato daquele produto contribui para as disponibilidades financeiras que tornam digno o seu salário considerado separadamente. Assim, assinalar um défice de trabalho digno (ou um *superavit* de trabalho digno) considerando sectorialmente todos os subsistemas que interagem, é uma forma sempre incompleta de observar a realidade. Feita esta ressalva, vejamos os vários instrumentos de perceção de TD. Eles possibilitam a medida considerada ao nível individual, possibilitam a medida considerada ao nível organizacional, e possibilitam a medida ao nível global.

Dois instrumentos destacam-se pela sua divulgação, embora incidam sobre dimensões distintas do TD. O primeiro, o *Questionário do Trabalho Digno* (*Decent Work Questionnaire*, Ferraro *et al.*, 2018), constituído por sete dimensões e com bom comportamento psicométrico em diversas e amplas amostras de diferentes contextos culturais. Inicialmente concebido para trabalhadores do conhecimento (aqueles a quem é requerido um diploma universitário para poderem exercer a sua profissão), veio a mostrar-se igualmente bom para avaliação em diversos setores de atividade. A sua validação em português (em Portugal e no Brasil) foi feita com amostras muito robustas de milhares de participantes. Posteriormente foi validado em amostras espanhola e italiana, igualmente robustas (Ferraro *et al.*, 2021, 2023). Foi também realizada a sua validação em turco, e atualmente encontra-se em validação a versão em esloveno. A validação em língua inglesa já foi realizada, mas ainda não publicada. A sua estrutura fatorial mantém-se muito estável, nas diversas amostras em que foi aplicado.

Os sete fatores deste instrumento são: 1. *Princípios e valores fundamentais no trabalho*, constituída por cinco itens que incidem sobre o quanto no trabalho existe confiança entre as pessoas, justiça, não discriminação, liberdade de expressão, e possibilidade de expressar as preocupações sobre aquilo que afeta diretamente a vida do trabalhador. 2. *Tempo e carga de trabalho adequados*. Este fator refere-se ao esforço, ao ritmo de trabalho, e à possibilidade de articular o trabalho com outras áreas da vida. 3. *Trabalho realizante e produtivo*. Este fator refere-se ao significado do trabalho pela sua utilidade e contribuição para outros, nomeadamente o legado intergeracional. 4. *Remuneração significativa para*

o exercício da cidadania. Este fator refere-se ao quanto a remuneração recebida possibilita uma vida digna com a plena disponibilidade para as respostas requeridas pelo papel de cidadão e, se for o caso, os seus dependentes. 5. *Proteção social*. Este fator respeita à proteção que o indivíduo sente relativamente a situações de potencial ou futura fragilidade, como a situação de baixa médica, a situação de desemprego, e a aposentação. 6. *Oportunidades*. O fator número 6 refere-se a oportunidade de emprego, de empreendedorismo, de autoemprego, e de desenvolvimento profissional. 7. *Saúde e segurança*. Este fator refere-se à prevenção de acidentes e doenças profissionais em condições de segurança de acordo com os standards estabelecidos (Ferraro *et al.*, 2018; dos Santos, 2019).

A *Escala de Trabalho Digno* (*Decent Work Scale*, Duffy *et al.*, 2017), um instrumento criado no quadro da Psicologia do Trabalho, é constituída por cinco dimensões. A primeira, *condições de trabalho seguras*, a segunda, *acesso a cuidados de saúde*, a terceira, *compensação adequada*, a quarta, *tempo e descanso*, e a quinta, *valores complementares* (Duffy *et al.*, 2017; Ferreira *et al.*, 2019). Embora esta escala esteja também muito difundida, Ferreira *et al.* (2019) realizaram um estudo qualitativo complementar para identificar outros aspetos do conceito de trabalho digno (ou decente, na tradução brasileira). Emergiram dois temas fundamentais: o primeiro, foi o tema do desenvolvimento da carreira, significando que o trabalho só será digno se for um espaço de desenvolvimento para os trabalhadores. O segundo, a necessidade de ser um trabalho que motive e realize os trabalhadores pelo seu significado social (Ferreira *et al.*, 2019). Estes dois temas estão expressos nas dimensões de *oportunidades* e de *trabalho realizante e produtivo* no *Questionário de Trabalho Digno* (Ferraro *et al.*, 2018), o qual, sendo menos parcimonioso acrescenta estas duas dimensões.

Yan *et al.* (2023) também desenvolveram uma escala para avaliação das perceções de trabalho digno em trabalhadores de conhecimento. Embora esta escala seja mais parcimoniosa, ela não incide no amplo espectro das aspirações das pessoas para a sua vida profissional, tal como fizeram outros autores anteriormente. Os 13 itens são insuficientes para a avaliação mais ampla do conceito de trabalho digno.

Quanto aos indicadores, devemos ter em atenção, por um lado, os indicadores dos ODS da Agenda 2030 que se conectam com o trabalho digno, por outro, os indicadores da OIT ao longo de anos, relativamente às várias componentes do trabalho digno. No que se refere aos primeiros, podemos ilustrar com o ODS número oito, *Trabalho Digno e Crescimento Económico*, cujos indicadores ilustramos abaixo, e de uma forma mais completa no *Anexo C*. Este objetivo visa a promoção de um crescimento económico que seja sustentável e inclusivo, e o emprego pleno e produtivo, com a garantia de um trabalho digno para todos. Podemos considerar, a título também ilustrativo, com a meta 8.3, de *promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, criação*

de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive através do acesso aos serviços financeiros. A esta meta corresponde um indicador: *Proporção do emprego informal no emprego total, por sector e por sexo* (UN, 2024b). Este indicador encontra-se em estreita conexão com a *dimensão 1 – princípios e valores fundamentais no trabalho* e com a *dimensão 6 – Oportunidades*, na grelha de leitura de Ferraro *et al.* (2018).

No que respeita ao ODS número 5, que visa a igualdade de género, ilustramos com o indicador 5.4.1, que consiste na proporção de tempo gasto em trabalho doméstico não remunerado (UN, 2024b). Este indicador tem conexão direta com a *dimensão 1 de trabalho digno, designada princípios e valores fundamentais no trabalho*, com a *dimensão 4, remuneração significativa para o exercício da cidadania*, e com a *dimensão 6, oportunidades*. Esta proporção dada por este indicador diz-nos até que ponto existe injustiça na distribuição de trabalho doméstico não remunerado, indica-nos a existência de um eventual ónus remuneratório relativamente a um dos sexos pela maior dificuldade de dedicação ao trabalho remunerado, e ainda a menor possibilidade de aproveitamento das oportunidades de desenvolvimento profissional. É, por isso, uma *dimensão extremamente conectada com o trabalho digno*.

Finalmente, no que diz respeito ao ODS número 16, na sua componente referente à promoção da paz, podemos considerar a meta 16.b.1, que consiste na proporção de pessoas que relataram discriminação ou assédio (UN, 2024b). Este indicador conecta-se diretamente com a *dimensão 1, princípios e valores fundamentais no trabalho*, que inclui a justiça e a não discriminação no trabalho. O indicador referido engloba este aspeto do contexto específico do trabalho.

Também podemos apresentar alguns dos indicadores de trabalho digno da OIT. As taxas de emprego e desemprego por sexo e idade, as horas médias trabalhadas por semana, a remuneração média por hora de trabalho, a cobertura de proteção social, a taxa de lesões e doenças profissionais, a percentagem de trabalhadores informais, e o equilíbrio entre trabalho remunerado e não-remunerado (OIT, 2024b). Este conjunto de indicadores pode igualmente estabelecer conexão com as dimensões de Ferraro *et al.* (2018), nomeadamente a *dimensão 6 (oportunidades)*, a *dimensão 4 (remuneração significativa...)*, a *dimensão 5 (proteção social)*, a *dimensão 7 (saúde e segurança)* e a *dimensão 1 (princípios e valores...)*.

Em todo o caso, a escolha de indicadores não deixa de conter opções políticas (Berten, 2022). De acordo com este autor, é questionável se as indicadores se aplicam igualmente a todas as culturas e países independentemente do nível de desenvolvimento em que se encontram. Apesar da sua aparente

objetividade, esses indicadores não deixam de expressar preferências em vez de outras alternativas que igualmente poderiam ser utilizadas.

Em síntese, encontramos medidas de percepção e indicadores de trabalho digno que têm sido desenvolvidos por investigadores de vários países e também por organizações internacionais, procurando tangibilizar avaliações do nível de implementação deste conceito. Através disso torna-se possível desenvolver trabalho de investigação mais preciso e rigoroso, e assim monitorizar o percurso societal realizado para o cumprimento da missão da OIT de introdução de justiça social no mundo e de promoção da paz.

Leituras requeridas

(4 de entre as seguintes)

Berten, J. (2022). Producing decent work indicators: contested numbers at the ILO. *Policy and Society*, 41(4), 458–470. <https://doi.org/10.1093/polsoc/puac017>

Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., ... Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206–221. <https://doi.org/10.1037/cou0000191>.

Ferraro, T., dos Santos, N. R., Pais, L., Zappalà, S., Moreira, J. M. (2021). The Decent Work Questionnaire: Psychometric properties of the Italian version. *International Journal of Selection and Assessment*, 29, 293–302. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12328>

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>

Ferraro, T., Pais, L., dos Santos, N. R., Martinez-Tur, V. (2023). The Decent Work Questionnaire: adaptation and validation of the Spanish version. *Management Research*, 21(2), 167–193. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-07-2022-1330>

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>

Yan, Y., Geng, Y., & Gao, J. (2023). Measuring the decent work of knowledge workers: Constructing and validating a new scale. *Heliyon*, 9(7). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17945>

Elementos para avaliação dos(as) estudantes

Produção individual de uma reflexão sobre a relação entre a formulação prévia do trabalho desejado, indicadores de qualidade do trabalho e o conceito de trabalho digno conforme definido pela OIT.

Tempo de dedicação

Atividade

Aula Teórico-Prática A6

Leituras Recomendadas

Outras atividades (pesquisa, organização, diálogo e reflexão)

Total

Total acumulado

Tempo previsto

3h

3h

2h

8 horas

55 horas (47+8)

Aula nº 7 – Teórico-prática – Rede nomológica do Trabalho Digno

Sumário A7

A investigação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações e o TD: rede nomológica.

- Antecedentes do TD.
 - Antecedentes individuais.
 - Antecedentes organizacionais.
 - Antecedentes sociais.
- Consequentes do TD.
 - Consequentes individuais.
 - Consequentes organizacionais.
 - Consequentes sociais.
- Mediadores e Moderadores do TD.

Guia da Sessão A7

Objetivos & Competências

- Sequenciação de atividades e conhecimentos.
- Descrever a rede nomológica do Trabalho Digno.
- Analisar antecedentes do TD com evidência estabelecida.
- Analisar consequentes do TD com evidência estabelecida.
- Analisar variáveis mediadoras e moderadoras com evidência estabelecida.
- Analisar as interações entre as diversas dimensões do TD e entre estas e outras variáveis proximais.
- Organizar os trabalhos subsequentes da unidade curricular.

Tempo total

Atividades & Materiais

Síntese da aula anterior e enquadramento da presente aula.

Tempo: 15 minutos

Distribuição das dimensões do TD, uma ou duas por grupo (pequenos grupos de 2 a 3 pessoas). Pesquisa em pequeno grupo, sob orientação do professor, a partir de revisões de literatura, e de estudos primários (*Apêndice D* e literatura apresentada na presente sessão), a respeito da rede nomológica relativa às dimensões atribuídas ao grupo. Elaboração de um mapa da rede nomológica que distinga os diferentes níveis a que se situam as variáveis da rede nomológica.

Tempo: 70 minutos

Tarefa em grande grupo: Apresentação, pelos pequenos grupos ao grande grupo, da rede nomológica em mapa, relativamente a cada dimensão do trabalho digno, seguida de discussão orientada em grande grupo.

Síntese com implicações para a intervenção.

Tempo: 80 minutos

- Síntese e orientações de trabalho.

- Atividades para o período entre aulas: Leituras e preparação de uma breve apresentação das aprendizagens realizadas até ao momento (grupos de 2-3 estudantes). Cada grupo terá até 10 minutos para a sua apresentação na aula seguinte.

Preparação de perguntas a colocar ao investigador (que investigue sobre trabalho digno) que será entrevistado na aula seguinte.

Tempo: 15 minutos

180 minutos

Conteúdos A7

O trabalho digno tem sido objeto de investigação empírica nas áreas da psicologia e ciências sociais ligadas ao mundo do trabalho. Múltiplos estudos empíricos têm analisado a relação entre o TD e outras variáveis, sendo estabelecida uma rede nomológica que, sendo ainda pouco extensa, permite fazer algum mapeamento. Além disso, considerando cada dimensão de TD isoladamente, é possível estabelecer um conjunto de hipóteses sobre relações entre essas dimensões e outras variáveis, na medida em que elas têm sido objeto de investigação – com designações semelhantes e/ou com conteúdo semântico dentro da esfera do conceito de cada uma das diversas dimensões.

Ferraro *et al.* (2017) observaram em amostras brasileira e portuguesa de advogados, que o trabalho digno afeta a motivação para o trabalho dos advogados. Especificamente, dois mecanismos (correlações canónicas) explicam a relação entre estas variáveis. O primeiro mecanismo, designado *Vida Profissional Digna como Parte da Cidadania em Sociedade*, sugere que, quando os advogados percebem o seu trabalho como gratificante, produtivo e alinhado com os princípios fundamentais, a sua motivação é mais autónoma e menos caracterizada pela falta de motivação. Em termos de dimensões, o *trabalho realizante e produtivo* (TD3), as *oportunidades* (TD6), os *princípios e valores fundamentais no trabalho* (TD1) e a *remuneração significativa para o exercício da cidadania* (TD4) estão positivamente associados à *motivação intrínseca* e à *motivação identificada* e negativamente associados à *desmotivação*. Na amostra brasileira, a *o tempo e carga de trabalho adequados* (TD2) também se insere nesta associação positiva com a motivação autónoma e negativa com a desmotivação. Este mecanismo reflete uma inclusão do trabalho como parte integrante da realização e identidade humanas, em vez de ser apenas uma atividade instrumental para ganho material.

O segundo mecanismo designado *Conforto Contextual da Vida e Esforço Comprometido*. Este mecanismo destaca a relação inversa entre as condições de trabalho positivas, especificamente em relação ao tempo e à carga de trabalho, e a motivação puramente extrínseca ligada a recompensas materiais externas. Em termos de dimensões, o *tempo e carga de trabalho adequados* (TD2) estão negativamente associados à *motivação material extrínseca* (como o dinheiro) em ambas as amostras. Na amostra portuguesa, a *proteção social* (TD5) e a *remuneração significativa para exercício da cidadania* (TD4) também se relacionam negativamente com a *motivação material extrínseca*. Na amostra brasileira, o TD2 apresenta uma relação inversa com a *motivação extrínseca* para o trabalho, tanto *material* como *social*, o que significa que os advogados brasileiros que preferem o conforto contextual tendem a considerar menos relevante a aprovação dos outros e a procurá-la menos. A *proteção social* (TD5) quase atingiu o limiar de significância para esta amostra (Ferraro *et al.*, 2017).

Em síntese, estes resultados sugerem que os advogados com melhores condições de tempo e esforço de trabalho têm menos motivações extrínsecas, e aqueles com condições mais precárias parecem estar mais dispostos a esforçar-se para obter benefícios externos, financeiros ou outros. O valor intrínseco e a realização derivados do trabalho, juntamente com as oportunidades e princípios fundamentais, parecem fomentar fortemente a motivação intrínseca e reduzir a falta de motivação. Simultaneamente, um contexto de trabalho confortável e equilibrado, especialmente em relação ao tempo de trabalho e à carga de trabalho, parece diminuir a dependência de motivações extrínsecas, como o dinheiro ou a aprovação social. Como é lógico, numa situação destas, ambos os sentidos da causalidade são plausíveis: tanto as características de dignidade do trabalho moldam a motivação, como esta determina a procura de certo tipo de condições e contextos de trabalho.

Chambel e Sobral (2019), com mais de 3000 trabalhadores em agências de trabalho temporário concluíram que, de um modo geral o trabalho temporário é mais bem aceite quando corresponde a uma curta experiência profissional. Os efeitos negativos de um período de trabalho mais longo na motivação e no bem-estar profissional são evidentes. Embora não tenham utilizado medidas específicas de trabalho digno, analisaram uma componente que se insere tanto na dimensão *oportunidades* como na dimensão da *proteção social*.

Em amostras de médicos, em Portugal e no Brasil, Ferraro *et al.* (2020) encontraram uma relação geral positiva entre Trabalho Digno (e nos seus sete fatores) e Motivação Intrínseca e Identificada para o Trabalho, ou seja, regulação autónoma. A pontuação global do TD também está negativamente associada à desmotivação (falta de motivação). Isto sugere que investir em Trabalho Digno pode promover a motivação autónoma para o trabalho. No mesmo estudo, também a pontuação global do Trabalho Digno (TD) está positivamente associada ao engajamento no trabalho (visto como um aspeto positivo e saudável do bem-estar). Os fatores de TD estão geralmente associados a níveis mais baixos de *burnout* pessoal. Os défices de TD na dimensão *tempo e carga de trabalho adequados* (TD2) parecem desempenhar um papel como antecedente do *burnout*. Em síntese, este estudo contribui para a evidência de que o Trabalho Digno, influencia significativamente o bem-estar dos médicos, promovendo a motivação intrínseca e identificada para o trabalho, fomentando o *engajamento* no trabalho e prevenindo o esgotamento profissional. Isto, em última análise, espera-se que contribua para a melhoria do desempenho e da qualidade dos cuidados de saúde prestados.

Graça *et al.* (2021), em professores e investigadores, também em amostras portuguesa e brasileira, encontraram fortes associações do TD com o engajamento no trabalho nas três dimensões destes, Vigor, Dedicção e Absorção (o TD explica 23,4% da variância relativamente ao engajamento global).

As dimensões de TD mais preditivas são o *trabalho realizante e produtivo* (TD3), *oportunidades* (TD6), mas a dimensão de *tempo e carga de trabalho adequados* têm uma relação negativa com o engajamento na dimensão absorção, ou seja, o excesso de trabalho – e, portanto, pontuando baixo na dimensão TD2 – encontra-se associado à elevada pontuação de engajamento na dimensão *absorção*, provavelmente correspondendo ao trabalhismo (*workaholism*). Além disso, de entre os 4 agrupamentos (*clusters*) identificados – elevada pontuação em *trabalho digno*, baixa em *oportunidades*, baixa em *trabalho digno* e elevada em *oportunidades* – aqueles que mais predizem elevado engajamento são os da pontuação elevada em TD e pontuação elevada em *oportunidades*, salientando a importância do desenvolvimento profissional para os participantes destas amostras. O TD parece assim evidenciar-se como codeterminante do engajamento individual dos trabalhadores.

Benavides *et al.* (2022) coletaram dados que reforçam a constatação de que as condições de precaridade e informalidade no trabalho – portanto, défices de trabalho digno – estão associadas a piores indicadores de saúde. As exceções podem ser explicadas, segundo os autores, pelo acesso universal a cuidados de saúde independentemente da situação profissional, como acontece em Espanha. Considerando a elevada incidência de trabalho informal no mundo, a informalidade e a precaridade no trabalho podem ser considerados determinantes de saúde pública. Assim se reforça a suposição fundacional de base de própria OIT, já que o TD parece constituir um fator protetor de saúde.

Pereira, dos Santos *et al.* (2023), num conjunto de organizações portuguesas verificaram um efeito geral do contexto pandémico nas perceções de TD. Usando apenas participantes que mantiveram as mesmas condições de trabalho, estes autores verificaram que as perceções de TD melhoraram significativamente em seis das sete dimensões. A única dimensão em que não se observou melhoria foi a dimensão *oportunidades*. Os autores interpretam este resultado a partir de três teorias, a teoria da comparação social, a teoria da equidade e a teoria da identidade social. As duas primeiras permitem uma justificação baseada nos termos de comparação utilizados na avaliação do seu trabalho pelos trabalhadores, na medida em que muitos trabalhadores viram as suas condições de trabalho degradarem-se ou mesmo os seus empregos serem eliminados. Assim, comparativamente, os trabalhadores que mantiveram as mesmas condições ficaram melhores do que antes com a Pandemia, e revalorizaram as retribuições (em sentido amplo e não apenas monetário). A terceira teoria permite considerar um fortalecimento da identificação endogrupal (organização), expresso numa apreciação mais favorável do trabalho. Estes resultados e estas interpretações ilustram a importância do 11º elemento substantivo de TD, o contexto social e económico adequado para a implementação de TD. Esse contexto poderia designar-se um antecedente societal, que parece ser decisivo na percepção de TD pelos trabalhadores.

No seu conjunto, estes resultados são ilustrativos de várias variáveis associadas ao trabalho digno. A revisão elaborada por Nourafkan e Tanova (2023) mostra, no entanto, que muitas das variáveis consideradas antecedentes ou consequentes do trabalho digno, confundem-se facilmente com os seus próprios elementos constituintes. Por exemplo, a marginalização no trabalho é mais do que um antecedente, constitui em si mesma um défice de trabalho digno. O mesmo se pode dizer do trabalho significativo, que é parte constitutiva do conceito de trabalho digno (por não ser digno um trabalho sem significado).

Todavia, os estudos empíricos na área da psicologia do trabalho digno estão atualmente em grande desenvolvimento e as atualizações frequentes relativamente às variáveis analisadas são indispensáveis. As variáveis aqui apresentadas tendem a ser consideradas mais centradas nos consequentes do TD do que nos seus antecedentes. Considerando que o TD se encontra intimamente conectado com os valores consensualizados no quadro da OIT, e generalizadamente aceites – apesar de algumas críticas – as variáveis que possam ser antecedentes serão mais relevantes. Sobre elas dedicamos outra aula da unidade curricular, aquela em que são abordadas intervenções promotoras do TD.

Leituras requeridas

(4 de entre as seguintes)

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.

Chambel, M. J., & Sobral, F. (2019). When temporary agency work is not so temporary. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 238-256. <https://doi.org/10.1177/0143831X18805931>

Ferraro, T., dos Santos, N. R., Moreira, J. M., & Pais, L. (2020). Decent work, work motivation, work engagement and burnout in physicians. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 5(1), 13–35. <https://doi.org/10.1007/s41042-019-00024-5>

Ferraro, T., dos Santos, N. R., Pais, L., & Moreira, J. (2017). Decent Work and Work Motivation in Lawyers: An empirical research. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(4), 192-200. DOI: 10.17652/rpot/2017.4.13908

Graça, M., Pais, L., Mónico, L., Dos Santos, N. R., Ferraro, T., & Berger, R. (2021). Decent Work and Work Engagement: A Profile Study with Academic Personnel. *Applied Research in Quality of Life*, 16, 917-939. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09780-7>

Nourafkan, N.J., & Tanova, C. (2023). Employee perceptions of decent work: a systematic literature review of quantitative studies. *Current Psychology*, 42, 29772–29800. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04837-1>

Elementos para avaliação dos(as) estudantes

Produção grupal de uma apresentação sobre as aprendizagens realizadas até ao momento, com ênfase nas implicações para a intervenção.

Redação de perguntas a realizar ao investigador que será entrevistado na aula seguinte.

Tempo de dedicação

Atividade	Tempo previsto
Aula Teórico-Prática A7	3h
Leituras Recomendadas	5h
Outras atividades (pesquisa, organização, diálogo e reflexão)	2h
Total	10 horas
Total acumulado	65 horas (55+10)

Aula nº 8 – Teórico-prática – Trabalho Digno conceito integrativo

Sumário A8

- A investigação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações e o TD.
- Tradições de investigação em PSTO e áreas relacionadas na sua relação com o TD.
- A integração do conhecimento sobre trabalho digno.

Guia da Sessão A8

Objetivos & Competências

- Sequenciação de atividades e conhecimentos.
- Integrar as tradições de investigação em PSTO no conceito de Trabalho Digno.
- Analisar diferentes tradições de investigação no campo de PSTO e enquadrá-las em cada uma das dimensões do conceito de TD.
- Caracterizar o caráter neutro, positivo ou negativo dos conceitos centrais das tradições de investigação identificadas.
- Identificar os níveis de análise em que se situam as tradições de investigação.

-Organizar os trabalhos subsequentes da unidade curricular.

Tempo total

Atividades & Materiais

Síntese da aula anterior e enquadramento da presente aula.

Tempo: 10 minutos

- Cada pequeno grupo realiza a apresentação sintética das aprendizagens realizadas até ao momento na unidade curricular, previamente preparada.

Professor fornece feedback formativo.

Tempo: 70 minutos

- Discussão em grande grupo das perguntas propostas por cada estudante relativamente ao investigador a entrevistar seguidamente. Distribuição das perguntas por estudante.

Tempo: 25 minutos

- Entrevista coletiva a um investigador que tenha trabalho publicado sobre trabalho digno.

Tempo: 40 minutos

- Discussão coletiva das respostas do investigador.

Tempo: 25 minutos

- Síntese e orientações de trabalho.

- Atividades para o período entre aulas: Leituras e elaboração de uma reflexão individual sobre o trabalho digno enquanto conceito integrador (máximo 300 palavras).

Tempo: 10 minutos

180 minutos

Conteúdos A8

No quadro da psicologia do trabalho e das organizações – e áreas afins – muito investigação já realizada permite documentar o caráter integrativo do conceito de TD. Trata-se de um conceito com expressão a múltiplos níveis, o que faz com que ele seja ao mesmo tempo integrativo e difícil de operacionalizar (Pouyaud, 2016). Considerando que uma determinada tradição de investigação se expressa, entre outras, na publicação de revisões de literatura, podemos verificar que as sete dimensões do TD tal

como configuradas nos estudos de Ferraro *et al.* (2017, 2020), Ferraro, Moreira *et al.* (2018), Ferraro, Pais *et al.* (2018) e de Graça *et al.* (2021) abarcam um número muito elevado e abrangente dessas tradições.

O registo, no *Apêndice D*, apresenta temáticas que constituíram objeto de revisões de literatura. Não sendo exaustivo, é suficientemente amplo para documentar a afirmação do carácter integrativo do conceito de TD.

Verificamos que no que se refere à primeira dimensão (*princípios e valores fundamentais no trabalho*), os constructos que qualificámos como negativos, incluem injustiça organizacional (*Organizational injustice*), desconfiança no local de trabalho (*Mistrust at workplace*), discriminação no trabalho (*Workplace discrimination*), idadismo no trabalho (*Ageism at work*), assédio sexual (*Sexual harassment*), deslocações forçadas (*Forced displacement*), escravatura (*Slavery*) e local de trabalho tóxico (*Toxic workplace*). Consideramos neutro o constructo de regulação de emoções interpessoais no trabalho (*Interpersonal emotion regulation at work*). Avaliamos como positivos os constructos de justiça organizacional (*Organizational justice*), confiança organizacional (*Organizational trust*), participação no trabalho (*Participation at work*) e comportamento de voz (*Voice behavior*).

A segunda dimensão (*tempo e carga de trabalho adequados*) encontra igualmente diversas revisões de literatura que documentam a longa tradição de estudo na área do tempo de trabalho, esforço e equilíbrio entre o trabalho e as outras dimensões da vida. Os constructos que considerámos negativos referem-se a trabalhismo (*Workaholism*), e sobrecarga tecnológica (*Technology overload*). Consideramos neutro o conceito de turnos [trabalho por turnos] (*Shifts*), e carga de trabalho (*Workload*). Considerámos positivo o conceito de equilíbrio trabalho-vida (*Work-life balance*).

No que se refere à terceira dimensão (*trabalho produtivo e realizante*), categorizámos como constructos positivos os seguintes: trabalho significativo (*Meaningful work*), engajamento no trabalho, de acordo com a tradução brasileira, que adotamos (*Work engagement*), e trabalho realizante (*Fulfilling work*). Considerámos neutros os constructos de gestão de desempenho (*Performance management*) e produtividade no trabalho (*Work productivity*). Categorizamos como negativos os constructos de tédio no trabalho (*Boreout / boredom at work*), esgotamento no trabalho (*Job burnout*), trabalho sem significado (*Meaningless work*), e comportamento contra-produtivo no trabalho (*Counter-productive work behavior*).

A quarta dimensão (*remuneração significativa para o exercício da cidadania*) abrange constructos como subpagamento (*Underpayment*) – negativo – compensação (*Compensation*), remuneração (*Remuneration*), pagamento (*Payment*) – neutros – e transparência de pagamentos (*Pay transparency*)

– positivo. Considerando a extrema maleabilidade do significado do dinheiro, esta dimensão encontra-se muitas vezes conectada com outras, que se referem ao modo como o dinheiro é aplicado – seja, por exemplo, na libertação de tempo para estar com a família (pagando serviços que libertem o trabalhador), seja na aplicação em formação especializada para criação de oportunidades de desenvolvimento profissional.

A quinta dimensão (*proteção social*), inclui constructos positivos como sejam flexisegurança (*Flexisecurity*), segurança social (*Social security*), aposentação (*Retirement*), baixa médica ou por maternidade (*Sick / maternity leave*) e desemprego (*Unemployment*). Alguns destes constructos têm uma clara conotação negativa, como o caso de *desemprego* ou *baixa médica*, mas na decorrência de apoios prestados em tal situação, podem tornar-se positivos.

A sexta dimensão (*oportunidades*), integra constructos negativos como teto de vidro (*Glass ceiling*), sobrequalificação (*Overqualification*) e trabalho precário (*Precarious work*). Engloba também constructos que podem conter conotações mistas, como autoemprego (*Self-employment*), e constructos claramente positivos, como empreendedorismo (*Entrepreneurship*), desenvolvimento profissional (*Professional development*) e desenvolvimento dos empregados (*Employee development*).

Finalmente, a sétima dimensão (*saúde e segurança*) engloba constructos como acidentes ocupacionais (*Occupational accidents*), temperatura excessiva no trabalho (*Workplace heat*), conforto no trabalho (*Workplace comfort*), prevenção de acidentes no trabalho (*Accidents at work prevention*), stresse ocupacional (*Occupational stress*) e saúde ocupacional (*Occupational health*). Enquanto o primeiro e o segundo conceitos são claramente negativos, os restantes são positivos ou neutros. Nesta última categoria englobamos o conceito de stresse ocupacional, porque abarca o *eustress* (positivo) e o *distress* (negativo).

As mais de 50 revisões de literatura identificadas não esgotam os temas existentes, mas demonstram o carácter integrativo do conceito, tornando-se um excelente referencial para enquadramento da investigação realizada no campo das ciências ligadas às questões laborais. Com esse enquadramento pode ser enriquecida a compreensão do modo como, nesta área específica se está a contribuir para a missão societal da OIT, de promover a paz através da justiça social do trabalho. Dessa forma se transcende o foco individual ou organizacional.

Leituras requeridas

(4 de entre as seguintes e das constantes no Apêndice D)

Ferraro, T., dos Santos, N. R., Moreira, J. M., & Pais, L. (2020). Decent work, work motivation, work engagement and burnout in physicians. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 5, 13-35. <https://doi.org/10.1007/S41042-019-00024-5>

Ferraro, T., dos Santos, N. R., Pais, L., & Moreira, J. (2017). Decent Work and Work Motivation in Lawyers: An empirical research. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(4), 192-200. DOI: 10.17652/rpot/2017.4.13908

Ferraro, T., Moreira, J. M., dos Santos, N. R., Pais, L., & Sedmak, C. (2018). Decent work, work motivation and psychological capital: An empirical research. *Work: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 60(2), 339–354. <https://doi.org/10.3233/WOR-182732>

Ferraro, T., Pais, L., Moreira, J. M. & dos 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, 501-523. DOI: 10.1007/s11482-017-9539-2

Graça, M., Pais, L., Mónico, L., dos Santos, N. R., Ferraro, T., & Berger, R. (2021). Decent Work and Work Engagement: A profile study with academic personnel. *Applied Research in Quality of Life*, 16, 917-939. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09780-7>

Elementos para avaliação dos(as) estudantes

Produção individual elaboração de uma reflexão individual sobre o trabalho digno enquanto conceito integrador (máximo 300 palavras).

69

Tempo de dedicação

Atividade	Tempo previsto
Aula Teórico-Prática A8	3h
Leituras Recomendadas	5h
Outras atividades (pesquisa, organização, diálogo e reflexão)	2h
Total	10 horas
Total acumulado	75 horas (65+10)

Aula nº 9 – Teórico-prática – Trabalho Digno: responsabilidade partilhada

Sumário A9

- Intervenção em TD: Múltiplos *stakeholders* e a sua responsabilidade na formulação de estratégias de intervenção.
 - Agentes políticos e a regulação laboral.
 - Empregadores.
 - Sindicatos e outras representações dos trabalhadores.
 - Trabalhadores.
 - Instituições internacionais.
 - Entidades fiscalizadoras.
 - Outros agentes.

Guia da Sessão A9

Objetivos & Competências

- Sequenciação de atividades e conhecimentos.
- Identificar e caracterizar criticamente a responsabilidade partilhada para promoção do Trabalho Digno.
- Identificar múltiplos grupos de interesse na promoção do trabalho digno.
- Descrever a responsabilidade partilhada pelo trabalho digno.
- Relacionar a responsabilidade partilhada pelo trabalho digno com o princípio da gestão tripartida da OIT.
- Analisar a interação entre as responsabilidades múltiplas na promoção do TD.

-Organizar os trabalhos subsequentes da unidade curricular.

Tempo total

Atividades & Materiais

Síntese da aula anterior e enquadramento da presente aula.

Tempo: 10 minutos

- Exposição estruturada do conteúdo com diálogo professor-estudantes.

Tempo: 40 minutos

- Atribuição de uma perspetiva de um *stakeholder* a cada estudante para abordar o problema do tédio extremo, como descrito no *Anexo B*.
- Agrupamento de *stakeholders*: todos os estudantes do mesmo *stakeholder* discutem entre si, visando explicar o fenómeno do ponto de vista psicológico e desenhar estratégias que possam ser empreendidas pelo *stakeholder*.

Tempo: 25 minutos

- Reagrupamento em grupos, cada um dos quais com representantes de todos os *stakeholders*.
- Redesenho em equipa de três estratégias que considerem as mais adequadas, representando 3 diferentes *stakeholders*, devidamente justificadas.

Tempo: 35 minutos

- Apresentação pelos grupos das 3 soluções encontradas, e discussão em grande grupo:

Tempo: 60 minutos

- Síntese e orientações de trabalho.
- Atividades para o período entre aulas: Leituras e elaboração de uma reflexão individual sobre os papéis dos múltiplos *stakeholders*. (máximo 300 palavras).

Tempo: 10 minutos

180 minutos

Conteúdos A9

A OIT tem desde a sua origem uma vocação de concertação social. O seu próprio modelo de gestão é um modelo tripartido, com a intervenção sempre equacionada como resultado da negociação entre três grupos de intervenientes no ecossistema laboral (*stakeholders*), que deverão estar devidamente representados, nomeadamente os empregadores, os trabalhadores, e os membros dos governos. Esta representação tem sido feita através de autoridades governamentais ligadas à regulamentação, execução de políticas, e fiscalização do trabalho, através de sindicatos e centrais sindicais em representação dos trabalhadores, e através de associações empresariais em representação dos empregadores.

As organizações de empregadores participam na negociação de acordos coletivos, e frequentemente estão envolvidas em consultas bipartidas ou tripartidas sobre a regulamentação do mercado de trabalho. Estas organizações são organismos criados para organizar e promover os interesses coletivos dos empregadores no mercado de trabalho. Têm frequentemente um papel crucial na negociação coletiva, na influência política (*lobby*). Os empregadores podem assim contribuir para o desempenho económico na coordenação das negociações para o emprego e para a estabilidade de preços, e podem ter a sua participação em programas de formação profissional (Behrens & Traxler, 2004). Estas organizações são intervenientes-chave nas relações laborais a nível da União Europeia, tendo um papel particularmente relevante no processo de consulta sobre a política social.

Os sindicatos têm tido igualmente um papel essencial na negociação de condições de trabalho na Agenda da OIT. Edralin (2016) reporta as práticas de diversas organizações das Filipinas, reconhecendo este papel. Também Cooke *et al.* (2019) sublinham a importância da ação concertada de múltiplos atores para que o trabalho digno não seja mais que uma lista de desejos. Esta observação inclui o realce da importância dos sindicatos, que em alguns países intervêm aquém do que seria necessário. Há alguma evidência de que o quanto os sindicatos são percebidos como instrumentais e apoiantes fortalece a participação e lealdade ao mesmo (Tetrick *et al.*, 2007). Em Portugal este papel é reconhecido, nomeadamente no fórum de concertação social instituído a nível constitucional (Conselho Económico e Social, s.d.).

Em vários países existem múltiplas organizações de empregadores, como acontece na Itália, em Portugal e na Hungria, enquanto em outros países, como a Bélgica e a Alemanha, essa variedade é menor (Behrens & Traxler, 2004). O Conselho Económico e Social é definido pela Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 92º, como sede de concertação social, visando o diálogo social e a participação em negociações com representantes dos empregadores (confederações patronais) e dos

empregados (confederações sindicais) (Conselho Económico e Social, s.d.). Também aqui fica assim garantida a negociação tripartida.

Na União Europeia, o Comité Económico e Social, estabelecido em 1957, tem atualmente mais de 300 membros de todos os países da União (European Union, s.d.). Esta organização visa contribuir para a adaptação das políticas e da legislação da União Europeia às condições económicas e sociais, na prossecução de consensos visando o bem comum, promover a participação na União Europeia, e colocando em diálogo organizações de trabalhadores e empregadores e outros grupos de interesse. Assim se estabelece uma plataforma de diálogo seguindo o espírito tripartido proclamado pela OIT, desde a sua origem. O Comité Económico e Social Europeu é consultado regularmente por três órgãos da União Europeia, nomeadamente o Parlamento Europeu, o Conselho da União Europeia e a própria Comissão Europeia. Além disso também emite pareceres e recomendações por iniciativa própria. Os membros reúnem-se nove vezes por ano e adotam pareceres por maioria simples. Recorrem aos observatórios especializados que acompanham a implementação das estratégias da União Europeia, como é o caso do Observatório do Mercado de Trabalho (European Economic and Social Committee, 2023). Este órgão promove prémios e publicações que incidem nas diversas frentes da concertação e política social da União Europeia (European Economic and Social Committee, 2017). Uma das declarações (recomendações) desta organização, emitida em 2015, refere-se à premiação da adesão ao modelo da Economia do Bem Comum, que tem uma forte interseção com o conceito de trabalho digno (Pereira *et al.*, 2019).

Este importante papel de destaque de algumas organizações formais especialmente vocacionadas para a concertação social e para a promoção do trabalho digno, não obsta ao importante papel de outros agentes, nomeadamente aqueles que estão diretamente envolvidos na interação da realização de trabalho, isto é, os trabalhadores e os empregadores, sem a intermediação do papel de representantes, por muito que sejam legítimos. Os responsáveis pelas políticas e práticas de gestão de recursos humanos estão entre esses agentes. Podemos identificar algumas iniciativas que procuram alinhar as práticas de gestão de recursos humanos com o conceito de trabalho digno, mesmo quando integrado em princípios mais abrangentes. Pereira *et al* (2024) e Magalhães *et al.* (2024) reportaram este tipo de iniciativas. No primeiro estudo, os autores verificaram o efeito de intervenções participativas na aproximação ao conceito de *trabalho digno* e ao *Movimento da Economia para o Bem Comum*. Este Movimento foi objeto de uma afirmação de relevância pelo *European Economic and Social Committee* (2015). No segundo estudo, os autores verificaram diversos níveis de execução de práticas alinhadas com o *Pacto Global das Nações Unidas*, que inclui um conjunto de princípios do âmbito laboral, alinhado com o conceito de *trabalho digno*.

Também os trabalhadores podem promover o trabalho digno na sua esfera de ação, e independentemente de envolvimento em atividade sindical ou outro tipo de intervenção por intermédio de representantes. Svicher e Di Fabio (2021) ilustram uma dessas vias através do desenho do trabalho pelo próprio trabalhador – *job crafting*. No estudo destes autores é equacionado este caminho para trabalhadores vulneráveis, mas ele pode ser pensado para um leque muito mais amplo de trabalhadores. É importante que este papel agentivo dos trabalhadores na promoção do seu trabalho digno, não obstrua as responsabilidades mais abrangentes e formais de outros agentes que intervêm no processo laboral.

Leituras requeridas

(4 de entre as seguintes)

Behrens, M., & Traxler, F. (2004). Employers' organisations in Europe. *EIRObserver*, 3(2004), i-viii.

Conselho Económico e Social (s.d.). *Conselho Económico e Social – competências*. <https://ces.pt/conselho-economico-e-social/> [Acesso: 14 junho 2025]

Cooke, F. L., Xu, J., & Bian, H. (2019). The prospect of decent work, decent industrial relations and decent social relations in China: towards a multi-level and multi-disciplinary approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(1), 122-155. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1521461>

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.

European Economic and Social Committee (2015). *Declaration concerning the economy for the common good: a sustainable economic model oriented to the social cohesion*. European Economic and Social Committee, 510th plenary meeting, Brussels, Europe.

European Economic and Social Committee (2017). 2017 EESC Civil Society Prize Rewarding excellence in civil society initiatives – Innovative projects to promote quality employment and entrepreneurship for the future of work. <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-06-17-355-en-n.pdf>

European Economic and Social Committee (2023). *Priorities and working methods of the Labour Market Observatory (LMO) in the 2023 – 2025 half-term of office*. <https://www.eesc.europa.eu/en/sections-other-bodies/observatories/labour-market-observatory>

European Union (s.d.). *European Economic and Social Committee (EESC)*. https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-economic-and-social-committee-eesc_en [Acesso: 14 junho 2025]

Magalhães, A., dos Santos, N. R., & Pais, L. (2024). Human Resource Management Practices and decent Work in UN Global Compact: A Qualitative analysis of participants' reports. *Social Sciences*, 13(1), 56. <https://doi.org/10.3390/socsci13010056>

Pereira, S., dos Santos, N. R., & Pais, L. (2019). 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>

Pereira, S., dos Santos, N. R., Pais, L., & Pereira, M. (2024). Organisational Values-based Interventions and Common Good: A Multiple Case Study. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 0(0). <http://dx.doi.org/10.1177/00218863241297705>

Svicher, A., & Di Fabio, A. (2021). Job crafting: A challenge to promote decent work for vulnerable workers. *Frontiers in Psychology*, 12, 681022. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.681022>

Tetrick, L. E., Shore, L. M., McClurg, L. N., & Vandenberg, R. J. (2007). A model of union participation: The impact of perceived union support, union instrumentality, and union loyalty. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 820. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.820>

Viterbo, L. M. F., Dinis, M. A. P., Costa, A. S., & Vidal, D. G. (2019). Development and Validation of an Interdisciplinary Worker's Health Approach Instrument (IWHAI). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(15), 2803. <https://doi.org/10.3390/ijerph16152803>

Elementos para avaliação dos(as) estudantes

Elaboração de uma reflexão individual sobre os papéis dos múltiplos *stakeholders*. (máximo 300 palavras).

Tempo de dedicação

Atividade	Tempo previsto
Aula Teórico-Prática A9	3h
Leituras Recomendadas	3h
Outras atividades (pesquisa, organização, diálogo e reflexão)	3h
Total	9 horas
Total acumulado	84 horas (75+9)

Aula nº 10 – Teórico-prática – Intervenções – Agenda do Trabalho Digno em Portugal**Sumário A10**

- Intervenção em TD.
 - A Agenda do TD em Portugal.
 - A Agenda do TD em organizações.

Guia da Sessão A10**Objetivos & Competências**

- Sequenciação de atividades e conhecimentos.
- Conhecer a Agenda do Trabalho Digno em Portugal.
- Desenhar e avaliar intervenções em PSTO promotoras de Trabalho Digno, considerando múltiplas perspetivas dos diferentes *stakeholders*.
- Conhecer formas de utilizar a avaliação do trabalho digno nas suas diversas dimensões, em organizações e setores de atividade.
- Desenhar intervenções interdisciplinares dirigidas à promoção do TD, considerando a Agenda do Trabalho Digno.
- Definir estratégias de implementação de intervenções interdisciplinares visando a promoção do TD.
- Desenhar métodos de avaliação das intervenções interdisciplinares promotoras do TD.
- Formular estratégias de comunicação da promoção do TD aos diferentes públicos.
- Organizar os trabalhos subsequentes da unidade curricular.

Tempo total**Atividades & Materiais**

Síntese da aula anterior e enquadramento da presente aula.

Tempo: 10 minutos

- Tarefa grupal:

As dimensões do TD são distribuídas pelos estudantes. Os estudantes são agrupados pelas dimensões, e discutem as implicações da regulamentação estabelecida, realçando a interpretação psicológica que possa ser feita às medidas da Agenda do TD em Portugal. O professor circula entre os grupos esclarecendo dúvidas e orientando o trabalho.

Tempo: 35 minutos

- Os estudantes são reagrupados, de modo que cada grupo inclua as sete dimensões do TD, para resolução de um problema de trabalho digno numa organização fictícia, em consonância com a Agenda do TD em Portugal, propondo medidas específicas. O professor circula entre os grupos esclarecendo dúvidas e orientando o trabalho. Cada grupo assume a perspetiva de um *stakeholder*.

Tempo: 40 minutos

- Em grande grupo são discutidas as diferentes soluções e as possíveis consequências.

Tempo: 30 minutos

- Os pequenos grupos reagrupam-se e reformulam as medidas anteriormente apresentadas. O professor circula entre os grupos e orienta os trabalhos.

Tempo: 25 minutos

- Em grande grupo discutem-se as alterações realizadas.

Tempo: 30 minutos

- Síntese e orientações de trabalho.
- Atividades para o período entre aulas: Leituras e reflexão sobre as aprendizagens realizadas (máximo 300 palavras).

Tempo: 10 minutos

180 minutos

Conteúdos A10

A *Agenda do Trabalho Digno* constituiu um diploma legal (Lei 13/2023 de 13 de abril) que alterou o código do trabalho no sentido de se aplicar ao mundo do trabalho um conjunto de normativos que promovem o trabalho digno em Portugal. Este diploma é extenso e debruça-se sobre imensas matérias que se enquadram nas diferentes componentes do conceito de Trabalho Digno.

Este diploma introduziu mais de 150 alterações à legislação laboral. A compreensão por parte dos trabalhadores e dos empregadores e empresas perante estas alterações é fulcral para garantir que empregadores e empregados se ajustam, garantindo a conformidade legal e os direitos e deveres de ambas as partes. A sua implementação é ainda bastante recente, contudo o seu impacto já tem sido sentido em várias áreas. Dentro dos domínios mais afetados pelas alterações legislativas destacam-se, segundo Pereira, Pinheiro *et al.* (2023), os seguintes: (1) Estágios Profissionais; (2) Período Experimental; (3) Contratos de Trabalho; (4) Conciliação entre Vida Pessoal e Profissional (5) Cessação de Contratos de Trabalho; (6) Plataformas Digitais; (7) Algoritmos e Inteligência Artificial; (8) Fundos de Compensação; (9) Atividade Sindical e Contratação Coletiva; (10) Construção e Agricultura; (11) Reforço do Quadro Sancionatório e Poderes da ACT.

Observando o que se passa nas diversas dimensões propostas por Ferraro *et al.* (2018) verifica-se que todas as sete dimensões se encontram cobertas pelas iniciativas reguladoras, embora não com a mesma frequência e incidência.

Assim, no que se refere à primeira dimensão, designada *princípios e valores fundamentais no trabalho*, podemos exemplificar com a transparência que é requerida (Artº 1, alínea a) e que está muito conectada com o sentimento de justiça procedimental. No que se refere à segunda dimensão, designada *tempo e carga de trabalho adequados*, e que inclui a relação entre o trabalho e outras dimensões da vida, podemos ilustrar com as medidas de proteção ao exercício da parentalidade e das funções cuidadoras de dependentes (Artº 1º, alínea b). A dimensão número três, *trabalho realizante e produtivo*, é aquela que se encontra menos coberta pela Agenda do Trabalho Digno. Podemos considerar que, estando referenciada a Lei nº 24-C/2022 de 30 de dezembro, no que se refere às grandes linhas orientadoras, a afirmação *que para promover o trabalho digno em todas as suas dimensões, o Governo (...) assegurará (...) que o emprego criado não gera insegurança e instabilidade, desde logo, nos rendimentos, e permite a concretização dos projetos de vida das pessoas, em particular dos jovens*, contém implícita a ideia do trabalho realizante e produtivo. Mas esta é a única referência atribuível a essa dimensão.

Quanto à dimensão número quatro, *remuneração significativa para o exercício da cidadania*, a alteração ao Decreto-Lei nº 66/2011, de 1 de junho, no seu artigo 8º, número 1, que protege a remuneração mínima permitida a colaboradores na situação de estágio, pode ser aqui enquadrada. Em relação à dimensão cinco, de *proteção social*, podemos ilustrar com o artigo 44º, números 2 e 6, que assegura a proteção social para o exercício de parentalidade, nos casos de adoção. Relativamente à dimensão número seis, de *oportunidades*, podemos apresentar o exemplo do artigo 112º, números 5 e 6, que reduzem o período experimental dos novos colaboradores, antecipando assim oportunidades de desenvolvimento profissional. Finalmente, em relação à sétima dimensão, designada *saúde e segurança*, exemplificamos com a alteração ao Decreto-Lei nº 235/92, de 24 de outubro, no seu artigo 26º, números 1 e 2, que obrigam o empregador a garantir condições de segurança e saúde no local de trabalho de trabalhadores domésticos.

O Apêndice A apresenta o conjunto legislativo designado *Agenda do Trabalho Digno*, com a indicação das dimensões do trabalho digno no enquadramento da psicologia do trabalho e das organizações. Esse Apêndice é um instrumento de reflexão.

Sabemos, no entanto, que as normas, leis e regulamentos não são suficientes para garantir a sua implementação de acordo com o espírito da Lei. Panzer *et al.* (2025) identificam diversos problemas na aplicação de regulamentação às situações concretas, decorrentes das diferentes interpretações que podem ser dadas a respeito das mesmas, e decorrentes também do excesso de regulamentação que sobrecarrega quem as aplica com operações administrativas destinadas à possibilidade de controlo. A isso pode associar-se o excesso de tarefas decorrentes das situações intensivas em regulamentação (*red tape* – George *et al.*, 2020; Van Dijck & Steen, 2023) que se traduzem muitas vezes na inutilidade os mesmo dos efeitos nefastos da regulamentação excessiva (*rule obesity* – dos Santos, 2009).

Por outro lado, Johnson (2020) verificou que a divulgação de incumprimentos de regulamentação de saúde e segurança no trabalho tem efeitos dissuasores, contribuindo para posterior cumprimento. Mas os modelos de negócio podem viabilizar-se através da manipulação quando nas organizações se manipula o cumprimento da regulamentação em vigor no sentido de ela cumprir os requisitos, sem que cumpra o espírito da lei, tornando-se antiética (Kulik *et al.*, 2020).

Estes conceitos permitem ver a complexidade da relação entre a regulamentação, como acontece com a Agenda do Trabalho Digno, e a sua efetiva aplicação no trabalho. Por isso, além de regulações adequadas, são necessários agentes que as interpretem e apliquem saudavelmente e em frequente monitoramento, para que o seu efeito permaneça fiel ao propósito bondoso que conduziu à sua criação.

Leituras requeridas

(4 de entre as seguintes)

dos Santos, N. R. (2009). Rule obesity: Some reflections on the undermining effect of rules and laws on individuals, organizations and societies. In Christopher Hamilton, Otto Neumaier, Gottfried Schweiger, & Clemens Sedmak (Eds.): *Facing Tragedies* (pp. 139-146). Wien–Berlin–Münster: Lit-Verlag. ISBN: 978-3-643-50069-4

George, B., Pandey, S. K., Steijn, B., Decramer, A., & Audenaert, M. (2021). Red Tape, organizational performance, and employee outcomes: Meta-analysis, meta-regression, and research agenda. *Public Administration Review*, 81(4), 638-651. <https://doi.org/10.1111/puar.13327>

Johnson, M. S. (2020). Regulation by shaming: Deterrence effects of publicizing violations of workplace safety and health laws. *American Economic Review*, 110(6), 1866-1904. <https://doi.org/10.1257/aer.20180501>

Kulik, B. W., Alarcon, M. & Salimath, M. S. (2020). The manipulative business and society. *Business and Society Review*, 125, 89–118. <https://doi.org/10.1111/basr.12195>

Panzer, J., Carlasare, L. E., Hamielec, M., Sinsky, C. A., & Simon, J. (2025). Assessment of Misinterpretation of Regulation by Compliance Professionals: A Multimethod Study. *The Permanente Journal*, 29(2), 3. <https://doi.org/10.7812/TPP/24.086>

Pereira, R. V., Pinheiro, I., Da Silveira, S. L., De Vasconcelos, T. P., Romariz, C., Afonso, Â. (2023). Guia Prático Agenda do Trabalho Digno. *Cuatrecasas*. <https://www.cuatrecasas.com/pt/portugal/laboral-1/art/guia-pratico-agenda-do-trabalho-digno-1>

Van Dijck, C., & Steen, T. (2023). Collaborating for Innovation: A systematic review of the red tape effects at play. *International Journal of Public Administration*, 46(14), 994-1005. <https://doi.org/10.1080/01900692.2022.2062382>

78

Elementos para avaliação dos(as) estudantes

Produção individual de uma reflexão sobre intervenções em trabalho digno e a Agenda do Trabalho Digno em Portugal.

Tempo de dedicação

Atividade

Aula Teórico-Prática A10

Leituras Recomendadas

Outras atividades (pesquisa, organização, diálogo e reflexão)

Total

Total acumulado

Tempo previsto

3h

3h

5h

11 horas

95 horas (84+11)

Aula nº 11 – Teórico-prática – Intervenções em Trabalho Digno: estudo de projetos

Sumário A11

- Intervenções em TD.
 - Projetos associados ao desenvolvimento de liderança.
 - Projetos associados ao desenvolvimento de práticas de gestão de recursos humanos.
 - Projetos ao nível individual.

Guia da Sessão A11

Objetivos & Competências

- Sequenciação de atividades e conhecimentos.
- Desenhar intervenções e as respetivas avaliações promotoras de Trabalho Digno centradas no desenvolvimento de liderança e das práticas de gestão de recursos humanos.
- Definir estratégias de implementação de intervenções visando a promoção do TD.
- Formular estratégias de comunicação da promoção do TD aos diferentes públicos.
- Organizar os trabalhos subsequentes da unidade curricular.

Tempo total

Atividades & Materiais

Síntese da aula anterior e enquadramento da presente aula.

Tempo: 10 minutos

- Interação com estudantes de mestrado e doutoramento que se encontram a realizar os seus trabalhos de investigação no quadro do trabalho digno em sessão de perguntas e respostas relativamente às práticas de gestão de recursos humanos e ao desenvolvimento de liderança.

Tempo: 80 minutos

- Discussão orientada sobre diferentes intervenções e os respetivos impactos esperados nas diferentes dimensões do TD.

Tempo: 45 minutos

- Exposição estruturada sobre os métodos de avaliação das intervenções e a comunicação dos resultados aos diferentes públicos.

Tempo: 35 minutos

- Síntese e orientações de trabalho.
- Atividades para o período entre aulas: Leituras e reflexão sobre as aprendizagens realizadas (máximo 300 palavras).

Tempo: 10 minutos

180 minutos

Conteúdos A11

Considerando a amplitude do conceito de trabalho digno, as intervenções realizadas no âmbito de vários conceitos da área das ciências que tratam o trabalho e as organizações, algumas das quais identificadas anteriormente (acima de 50 tradições-chave – *Apêndice D*), as intervenções ocorridas em relação a esses conceitos são um sem número de possibilidades, cuja evidência não cabe aqui coletar. São apresentadas, a título ilustrativo, várias iniciativas que se enquadram ou em movimentos amplos que integram o conceito de trabalho digno, ou que incidem precisamente sobre o conceito de *trabalho digno* com essa designação, ou ainda que remetem para ações sobrepostas a alguma ou algumas das dimensões, que poderiam ser consideradas ações diretas dirigidas a essas dimensões.

A intervenção para a promoção do TD pode ocorrer em múltiplos níveis. Por exemplo, podemos considerar as iniciativas legislativas e regulamentadoras como uma forma de intervenção ao nível societal. É o caso da *Agenda do Trabalho Digno*, recentemente analisada. Outras intervenções visam aspetos que não sendo diretamente designados *trabalho digno*, têm uma estrita conexão com ele.

Pereira, dos Santos *et al.* (2021) analisaram os relatórios de empresas italianas aderentes ao *Movimento da Economia para o Bem Comum*. Este movimento inclui ações relativamente aos trabalhadores, considerados um dos grupos de interesse a considerar na atividade das empresas, com intensivo alinhamento com o conceito de *trabalho digno*. As intervenções reportadas nos relatórios são em elevado número, e abordam mais intensamente *Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho* (214 ações), *Tempo e Carga de Trabalho Adequados* (142 ações), *Remuneração Significativa para o Exercício da Cidadania* (33 ações), *Saúde e Segurança* (26 ações) e *Trabalho Realizante e Produtivo* (2 ações). A título de exemplo, foram reportadas a redução da diferença salarial entre o salário mais alto e o salário mais baixo, foram incluídas, na alimentação dos colaboradores, produtos biológicos saudáveis e vegetarianos, foi negociada a redução de horário de trabalho para abertura de novas vagas, entre outros. As ações foram empreendidas pela direção da organização e tiveram intensa participação dos colaboradores, tornando o processo transparente e negociado.

80

Na adesão a outro movimento, o *Pacto Global das Nações Unidas* (PGNU), Magalhães *et al.* (2024) analisaram os relatórios que as empresas portuguesas aderentes submetem, relativamente às ações empreendidas no quadro da adesão. A análise evidenciou diversas ações empreendidas por estas organizações relacionadas com o trabalho digno, frequentemente integradas nas suas práticas de gestão de recursos humanos e ligadas aos princípios daquele pacto. A Formação e Desenvolvimento foi a prática mais frequente, inscrevendo-se nas dimensões *saúde e segurança* (avaliação de riscos, por exemplo), *princípios e valores fundamentais no trabalho* (como direitos humanos), *trabalho realizante e produtivo* (ilustrado por formação para iniciativas de voluntariado) e *oportunidades* (oportunidades de formação para desenvolvimento de carreira). A transparência das práticas e políticas de gestão de recursos humanos, e a intensificação da formação e da comunicação bidirecional (entre dirigentes e colaboradores) foram consideradas nas dimensões *oportunidades* e *trabalho realizante e produtivo*, esta última dimensão também associada aos programas de voluntariado (e não apenas à formação sobre isso), empreendidas pelas organizações. Também associadas a oportunidades estão as práticas de preparação de movimentos de desenvolvimento de carreira e de avaliação de desempenho. As práticas de recrutamento inclusivas foram associadas à dimensão de *princípios e valores fundamentais no trabalho*. No que se refere à *remuneração significativa para o exercício da cidadania*, foram reportadas iniciativas como apoio aos colaboradores em situações de vulnerabilidade. Quanto ao *tempo*

e carga de trabalho adequados, os autores mencionam iniciativas como o horário flexível e livre nos dias de aniversários dos filhos. No que diz respeito à *proteção social*, foram identificadas medidas como seguros de saúde e de vida.

O estudo de Magalhães *et al.* (2024) categorizou em diferentes níveis de maturidade, a adesão aos princípios do PGNU e na incorporação do TD. O grupo de mais alta maturidade foi designado, *Princípios e Orientação para o TD* e apresentou iniciativas detalhadas para minimizar os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, afirmou a sua relutância sobre práticas de trabalho forçado e obrigatório. Estas empresas também manifestaram diversas iniciativas para rejeitar e agir contra diferentes tipos de discriminação (por exemplo, género, raça, idade, religião, deficiência) através de diversas práticas de gestão de recursos humanos, como o recrutamento, a progressão na carreira e a remuneração, com nove organizações a mencionarem especificamente políticas de diversidade. No entanto, mesmo neste grupo de elevado compromisso, os fatores de TD, *tempo e carga de trabalho adequados*, e *proteção social* foram quase excluídos dos relatórios, sugerindo desafios na integração completa de todos os componentes de TD (Magalhães *et al.*, 2024).

Também Pereira *et al.* (2024) reportaram intervenções em empresas portuguesas guiadas pela matriz da Economia para o Bem Comum, ao longo de 14 meses, segundo uma abordagem participativa. Pretenderam depois verificar as consequências ao nível do trabalho digno, entre outras consequências, usando medidas pré e pós-intervenção. Salienta-se que os resultados foram díspares nas três organizações analisadas. Numa das organizações, todas as dimensões do TD foram melhoradas com a intervenção. Em outra, não houve qualquer mudança significativa, o que os autores interpretaram com base na ideia das condições de trabalho prévias já serem de elevado padrão. Numa terceira, apenas melhorou a dimensão *oportunidades*. Nas duas primeiras organizações, os trabalhadores relataram envolvimento ativo, reconhecimento das suas contribuições e melhorias nas condições de trabalho, saúde, segurança e bem-estar. Os autores salientam a importância de integrar valores como dignidade, solidariedade e justiça social nas ações implementadas, e em geral os trabalhadores relatam, nos dados qualitativos, sentirem-se mais envolvidos e valorizados, enfatizando as práticas transparentes e inclusivas e a boa comunicação interna. Na terceira organização, os trabalhadores expressaram insatisfação com as ações implementadas, principalmente devido à perceção de desigualdade salarial e à comunicação inadequada. Os autores realçam ainda a importância da congruência de valores entre a organização e os trabalhadores para o sucesso das intervenções de mudança, especialmente em contextos de crise, como foi o caso. Em suma, o estudo conclui que intervenções baseadas em valores, quando bem implementadas e alinhadas com as necessidades e valores da organização e dos seus

trabalhadores, podem melhorar as condições de trabalho e contribuir para a sustentabilidade e resiliência organizacional em tempos de adversidade.

Chambel *et al.* (2024) propõe uma identificação das preferências pelos militares envolvidos em projetos de voluntariado quanto às fronteiras trabalho-família, a fim de ajustar o mais possível essas fronteiras às suas preferências. Embora neste estudo não seja utilizada uma medida de trabalho digno, ele incide claramente na segunda dimensão, *tempo e carga de trabalho adequados*, que inclui a relação entre o trabalho e outras áreas da vida. Este exemplo ilustra bem como algumas intervenções, como esta sugerida neste estudo, poderão ter impacto significativo no bem-estar dos trabalhadores militares e ter um custo relativamente reduzido, mas contribuindo ainda assim para os *standards* do trabalho digno.

Hasle e Vang (2021) propõem um conjunto de orientações para que as intervenções relativas ao trabalho digno nas cadeias de abastecimento sejam bem-sucedidas ao longo do tempo. Referem a necessidade de adaptar localmente aquilo que possa ser proposto teoricamente. Estes autores realçam a importância de integrar a saúde e segurança no trabalho e com melhorias de produtividade, tornando as melhorias em saúde e segurança mais suscetíveis de serem implementadas e sustentadas. Sublinham também a ideia de que deve existir um alto compromisso dos participantes com a intervenção. Isso pode implicar selecionar bem as organizações participantes que demonstrem um compromisso convincente por parte dos dirigentes. A partir do sucesso bem estabelecido destas organizações pioneiras e empenhadas, pode haver uma ampliação da intervenção a outras organizações. A incorporação de novas lógicas inerentes ao trabalho digno pode exigir resiliência para lidar com contratemplos, sendo relevante manter o foco nos objetivos e considerar o longo prazo. Recomendam também que as intervenções incluam resultados rápidos, já que é necessário habitualmente prolongar as intervenções por períodos acima de meio ano. Recomendam também que as lógicas instituídas conflitantes sejam diretamente abordadas, mas com a diplomacia suficiente que mantenha a abertura ao diálogo. Estes autores assinalam que as intervenções que se concentram exclusivamente em aspetos limitados do trabalho digno sem as integrar nas operações principais, correm o risco de criar conflitos com as lógicas de produção existentes e são propensas ao fracasso. Só as intervenções que ofereçam uma lógica integrada alternativa poderão gerar melhorias significativas e duradouras.

Em síntese, intervenções organizacionais promotoras do trabalho digno são uma tendência que se acentuou nos últimos anos. A sua análise detalhada permite compreender as dinâmicas que estabelecem mudanças e que podem ser formalizadas para melhor conduzir novas intervenções com mais eficácia e robustez. A análise continuada de tais intervenções deve ser desenvolvida para que esse

conhecimento e essas orientações possam ser estabelecidas, mas conforme o trabalho de Hasle e Vang (2021) nos faz refletir, as intervenções nas cadeias de abastecimento são de âmbito interorganizacional, criando lógicas que impactam no ecossistema de negócios muito para além do nível organizacional.

Leituras requeridas

(4 de entre as seguintes)

Chambel, M. J., Carvalho, V. S., Gomes, F., & Rodrigues-Silveira, C. (2024). Work-family boundary management profiles and well-being at work: A study with militaries on a humanitarian aid mission. *Military Psychology*, 36(4), 431-442. <https://doi.org/10.1080/08995605.2023.2195793>

Hasle, P., & Vang, J. (2021). Designing better interventions: insights from research on decent work. *Journal of Supply Chain Management*, 57(2), 58-70. <https://doi.org/10.1111/jscm.12261>

Magalhães, A., dos Santos, N. R., & Pais, L. (2024). Human Resource Management Practices and decent Work in UN Global Compact: A Qualitative analysis of participants' reports. *Social Sciences*, 13(1), 56. <https://doi.org/10.3390/socsci13010056>

Pereira, S. A., dos Santos, N. R., Pais, L., & Zappalà, S. (2021). Decent work in the Economy for the Common Good reports: A documentary analysis. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 16(1), 191-217. <https://doi.org/10.1108/QROM-02-2020-1896>

Pereira, S., dos Santos, N. R., Pais, L., & Pereira, M. (2024). Organisational Values-based Interventions and Common Good: A Multiple Case Study. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 0(0). <http://dx.doi.org/10.1177/00218863241297705>

83

Elementos para avaliação dos(as) estudantes

Produção individual de uma reflexão sobre as intervenções em trabalho digno através do desenvolvimento de liderança e da gestão de recursos humanos (máximo 300 palavras).

Tempo de dedicação

Atividade	Tempo previsto
Aula Teórico-Prática A11	3h
Leituras Recomendadas	5h
Outras atividades (pesquisa, organização, diálogo e reflexão)	5h
Total	13 horas
Total acumulado	108 horas (95-13)

Aula nº 12 – Teórico-prática – Trabalho Digno e Migrantes

Sumário A12

Projetos ao nível societal e desafios da contemporaneidade: fenómenos migratórios.

- Caracterização do fenómeno migratório.
- Migrações e trabalho digno.
- Intervenções com trabalhadores migrantes.
- Migrantes e trabalhadores mais velhos.

Guia da Sessão A12

Objetivos & Competências

- Sequenciação de atividades e conhecimentos.
- Analisar os impactos da contemporaneidade no Trabalho Digno.
- Caracterizar o fenómeno migratório na sua interação com o TD.
- Descrever determinantes dos fenómenos migratórios.
- Explorar os fenómenos migratórios enquanto transformadores das comunidades de origem e das comunidades de destino.
- Identificar problemas psicossociais associados ao fenómeno migratório.
- Conhecer iniciativas com potencial contributivo para a harmonização e o desenvolvimento das comunidades envolvidas no fenómeno migratório.
- Caracterizar barreiras e facilitadores do trabalho digno associadas ao fenómeno migratório.
- Organizar os trabalhos subsequentes da unidade curricular.

Atividades & Materiais

Síntese da aula anterior e enquadramento da presente aula.

Tempo: 5 minutos

Exposição estruturada de conteúdos com interação entre professor e estudantes, sobre a migração enquanto realidade contemporânea exuberante.

Tempo: 50 minutos

Visualização de 4 vídeos breves, sequencialmente (ver nota de rodapé).

Tempo: 20 minutos

Discussão em pequeno grupo em torno dos 4 vídeos observados, e formulação de medidas capazes de contribuir para a harmonização e desenvolvimento das comunidades envolvidas no fenómeno migratório.

Tempo: 45 minutos

Discussão em grande grupo das medidas geradas em cada pequeno grupo.

Tempo: 45 minutos

- Síntese dos trabalhos e orientações de trabalho posterior.

- Atividades para o período entre aulas: Leituras e elaboração de uma reflexão sobre a identificação das barreiras e facilitadores do trabalho digno associado ao fenómeno migratório (limite de 300 palavras).

Tempo: 15 minutos

180 minutos

Tempo total

Nota:

Vídeo 1 (2018, 3 minutos) – Pacto Global para as migrações:

<https://www.bing.com/videos/riverview/relatedvideo?q=testemunhos+migrantes+trabalho+digno+ONU&&view=riverview&mmscn=mtsc&mid=328C357C0C0333FD0F65328C357C0C0333FD0F65&&aps=14&FORM=VMSOVR>

Vídeo 2 (2021, 1 minuto) – Migração – direitos dos migrantes – ONU:

<https://www.youtube.com/watch?v=fSZiYMi19IY>

Vídeo 3 (2023, 10 minutos) – Entrevista António Vitorino

<https://www.youtube.com/watch?v=6riOQ0-JqkE>
Vídeo 4 (2024, 2 minutos) – Rotas migratórias:
<https://www.youtube.com/watch?v=CS9OYPa1XIs>

Conteúdos A12

Os fenómenos migratórios na atualidade são intensos e polémicos. King (2012) realça a importância de serem estudados de forma interdisciplinar. Tal como existe a OIT para as questões laborais, a Organização Internacional para as Migrações (OIM), fundada em 1951, é a organização intergovernamental (agência da Organização das Nações Unidas) sobre migração, e tem como princípio orientador da sua atividade, a ideia de que o fenómeno migratório, sendo organizado, beneficia tanto os migrantes individualmente considerados, como a sociedade de acolhimento no seu todo. Esta instituição procura apoiar os migrantes oferecendo respostas aos fenómenos migratórios, que constantemente mudam a sua manifestação. A Carta das Nações Unidas e a Declaração Universal dos Direitos Humanos orientam a sua atividade (International Organization for Migration, s.d.). De acordo com esta organização, a OIM, migrantes são as pessoas que mudam o seu local de residência (quer internacionalmente, quer nacionalmente), independentemente do estatuto jurídico, da causa da deslocação e da duração da estadia (International Organization for Migration, 2023). Turistas e viajantes em negócios ou trabalho não são considerados migrantes, a não ser que sejam expatriados, quando mudam a sua residência, embora continuem ao serviço do mesmo empregador.

Com efeito, embora o termo *migrante* abranja, segundo a IOM, qualquer pessoa que se desloque para fora do seu local habitual de residência (essa pessoa vai *para*, não vai *a*), independentemente do motivo ou estatuto jurídico, o conceito de *expatriado* tende a ser utilizado para designar uma categoria específica dentro desse universo. O expatriado caracteriza-se, em geral, por uma mobilidade internacional organizada e temporária, mantendo o vínculo laboral com o mesmo empregador — frequentemente no âmbito de transferências organizacionais ou missões diplomáticas. Já o *migrante*, no uso comum do termo, e em muitas políticas públicas, refere-se sobretudo a indivíduos que se deslocam em busca de novas oportunidades de trabalho, segurança ou melhores condições de vida, muitas vezes sem a manutenção de vínculos com o país de origem. Tecnicamente todos os expatriados são migrantes, mas nem todos os migrantes são expatriados, sendo esta distinção marcada mais por dimensões socioeconómicas e perceções sociais associadas do que por critérios legais ou institucionais. É decisivo o facto de um expatriado sair para o novo destino com o contrato de trabalho com o seu empregador prévio.

Os migrantes científicos são uma subcategoria específica dentro dos fluxos migratórios qualificados, que integra investigadores, académicos e outros profissionais da ciência que se deslocam entre países com o objetivo de realizarem atividades de investigação, ensino ou inovação, normalmente em centros com particular especialidade relevante para a atividade científica que desenvolvem (Teichler, 2015). Embora IOM não utilize formalmente esta designação, estes indivíduos enquadram-se na definição ampla de migrante internacional, sendo frequentemente considerados dentro da mobilidade de talentos. A sua migração distingue-se pela elevada qualificação, vínculos institucionais estabelecidos previamente à mobilidade, e uma lógica predominantemente temporária (mudança de residência por tempo prolongado, mas delimitado), embora possa tornar-se permanente.

Também os migrantes empreendedores constituem um subgrupo relevante na migração contemporânea, contribuindo significativamente para a criação de emprego, inovação e dinamismo económico nos países de acolhimento. Embora a IOM os integre na categoria mais ampla de migrantes económicos, a sua atuação distingue-se pela capacidade de gerar negócio próprio, com ou sem vínculo a empresas pré-existentes. Esta forma de mobilidade é promovida por diversos países através de políticas de atração de talento empreendedor, mas também enfrenta obstáculos estruturais como restrições legais, acesso desigual a financiamento ou falta de reconhecimento institucional (OECD, 2024). Existe alguma sobreposição – mas não total – entre migrantes geradores de autoemprego e migrantes empreendedores. Muitos dos migrantes comuns podem tornar-se, ao fim de algum tempo, migrantes empreendedores e isso torna mais difusa a sua diferenciação.

Como para estes grupos – migrantes expatriados, migrantes empreendedores e migrantes científicos – a questão do trabalho digno se coloca de forma particular, estes grupos não são objeto de análise aqui.

Relativamente aos migrantes em geral, em meados de 2024 havia 307 milhões de migrantes internacionais, que representavam 3,7% da população mundial, sendo 48% de mulheres (United Nations, 2024). Apesar dos números serem exuberantes, o volume de migração parece ficar aquém do que seria esperado, considerando os aspetos que pressionam e atraem os indivíduos para migrar e o nível de globalização alcançado (King, 2012). Segundo este autor, este paradoxo parece decorrer das dificuldades associadas ao processo migratório criando imobilidade involuntária.

A maioria dos migrantes são migrantes económicos, o que significam que habitualmente emigram para construir uma vida melhor do que aquela que os seus contextos de vida lhes permitiriam, nomeadamente através do trabalho. No entanto, o nível de liberdade do processo migratório é de difícil delimitação nítida, na medida em que os fatores que forçam e atraem os migrantes (*push and pull*

approach) podem ser mais críticos para a sobrevivência ou menos críticos. A fronteira que separa estas das situações é necessariamente pouco nítida.

O trabalho constitui uma dimensão da vida crucial da vida das pessoas: através do trabalho elas estabelecem laços sociais, expressam uma identidade, exercitam e desenvolvem competências, adquirem sentimento de pertença, estatuto social e reconhecimento, amplificam a sua autodeterminação, participam nas trocas sociais obtendo recursos económicos para a sua própria subsistência e participam na vida comunidade contribuindo com o seu trabalho para a satisfação de necessidades de outras pessoas (Di Nuovo *et al.*, 2022). Apesar de potencialmente o trabalho poder desempenhar estas funções na vida das pessoas, dependendo de um conjunto de circunstâncias, das características da própria pessoa, do seu contexto cultural, e do momento em que a pessoa se encontra, o trabalho pode representar, para essa pessoa específica, um subconjunto destes aspetos e não a sua totalidade. Assim sendo, o trabalho para os migrantes económicos inscreve-se no núcleo de aspetos fundamentais das suas vidas.

Nos trabalhadores migrantes – aqueles para quem a migração não é forçada – existe esperança numa vida melhor, pelo que as expectativas sobre o futuro são nucleares na decisão migratória (Di Nuovo *et al.*, 2022). Embora a esperança possa ser definida como uma expectativa favorável sobre o futuro (dos Santos *et al.*, 2019), ela pode incluir além da expectativa a proatividade necessária para a decisão de emigrar. Parece, porém, ser preferível incluir um ingrediente de desejo de que o futuro seja melhor. Ou seja, uma pessoa esperançosa, espera e deseja que o futuro seja mais favorável do que o presente, nalgum aspeto específico, ou de uma forma geral. É a mistura de esperança com proatividade que tem criado alguns problemas nos instrumentos de avaliação do capital psicológico ao nível da discriminação entre as quatro dimensões do capital psicológico (esperança, otimismo, resiliência e autoeficácia). A esse conjunto é merecedor associar a proatividade, mas como componente diferenciado (Bento *et al.*, 2023). Apesar de alguma variação conceptual entre esperança e proatividade, podemos considerar que ambos os conceitos estão intensivamente presentes no fenómeno migratório.

Nos resultados de Di Nuovo *et al.* (2022), a segurança, a remuneração, e o desenvolvimento individual surgem destacados como aspetos que os migrantes entrevistados valorizam e esperam da migração, conectados com o trabalho digno. A dimensão de mestria surge conotada com a liberdade, a equidade, e a segurança do trabalho digno. A dimensão de desenvolvimento individual encontra-se ligada à espiritualidade e à estabilidade económica. E a dimensão relacionamento encontra-se ligada ao respeito pelos direitos humanos.

A situação para a qual transitam com a migração é, muitas vezes, de grande vulnerabilidade (Di Nuovo *et al.*, 2022). Eles enfrentam problemas de subqualificação, sobrequalificação, desajustamento cultural, saúde (Agrawal *et al.*, 2019; Andreas *et al.*, 2023; Basu *et al.*, 2022; Kuo, 2014; Lauritano *et al.*, 2021; Mprah *et al.*, 2023; Ortiz *et al.*, 2020; Villalonga-Olives *et al.*, 2017), *standards* de trabalho abaixo do que é legal, contratação em modelos de negócio manipulativos, discriminação, exploração (Edmunds *et al.*, 2011; Hung *et al.*, 2024). Apesar das fragilidades identificadas no fenómeno migratório, alguns estudos têm salientado as consequências positivas nas comunidades de destino dos migrantes (Hatzigeorgiou & Lodefalk, 2021). Todavia, as características do fenómeno migratório, tal como tem ocorrido, são frequentemente atribuídas ao neoliberalismo enquanto sistema dominante nos países de destino, mas que também impacta nas características do trabalho nas comunidades de origem, onde se destaca o empoderamento feminino das mulheres deixadas para trás pelos maridos migrantes (Saha *et al.*, 2018).

Sbaa *et al.* (2025) verificaram que a experiência migratória não é sempre acompanhada de melhor situação no que se refere ao trabalho digno. Paudyal *et al.* (2025) reportam uma intervenção ancorada na coprodução de narrativas de vida com o objetivo de fortalecer o bem-estar de trabalhadores migrantes nepaleses. Inicialmente identificaram as áreas merecedoras de intervenção, nomeadamente a saúde mental, os riscos ocupacionais, a saúde sexual, o acesso a cuidados de saúde, e as doenças infecciosas. Adicionalmente foram identificados problemas ligados ao abuso verbal de que são vítimas, e a falta de apoio no trabalho. A análise de alguma literatura identificou também os temas da separação, da ausência de esperança, e ambientes de trabalho de baixa qualidade. A coprodução de vídeo foi levada a cabo em *workshops* iterativos. Apesar da intervenção ser muito apelativa, a avaliação das consequências da realização conjunta do vídeo ficou apresentada como proposta de estudos futuros.

Os trabalhadores migrantes têm sido apresentados como uma solução – ou parte dela – para o problema do envelhecimento da população nos países europeus. A propósito deste envelhecimento, Luke e McIlveen (2024) identificam a ausência no ODS 8 de um foco evidente nas necessidades dos trabalhadores mais velhos, quer durante os últimos anos da sua vida profissional, quer durante o período pós-aposentação. Estes autores salientam que estes trabalhadores (ainda no ativo ou já aposentados) são vulneráveis a condições de trabalho inadequadas, tensões económicas e bem-estar diminuído, merecendo, por isso, uma atenção especial.

O envelhecimento da população tem trazido o incremento da idade de aposentação em vários países, com o argumento da sustentabilidade dos sistemas de segurança social. Para estabilizar a produtividade da força de trabalho, muitos países da OCDE têm estendido as políticas de idade de reforma e

introduzido incentivos para empregadores atentarem aos trabalhadores mais velhos. O prolongamento da vida profissional não deve prejudicar o bem-estar dos trabalhadores mais velhos, especialmente em casos de trabalho precário e de baixa qualidade (Luke & McIlveen, 2024). Apesar destes autores distinguirem o trabalho digno e trabalho significativo, no entendimento pleno do conceito da OIT e na interpretação plena da sua missão, o trabalho significativo tem de fazer parte de trabalho digno. Não pode haver trabalho digno que seja pobre de significado. Ele será sempre um trabalho deficitário em trabalho digno se for trabalho sem significado. Todavia, eles identificam as seguintes fragilidades nos trabalhadores mais velhos: (1) marginalização pela discriminação etária (também observadas por Cebola *et al.*, 2021), problemas de saúde e preocupações financeiras¹⁹²⁰; (2) uma elevada percentagem da população mundial empregada passa uma parte considerável da sua vida profissional numa economia informal e de baixa remuneração, sendo muitos deles trabalhadores em idade de aposentação; a insegurança habitacional e a falta de moradia são preocupações crescentes para cidadãos mais velhos, especialmente mulheres mais velhas, frequentemente em desemprego ou com limitações financeiras.

Os autores recomendam a inclusão dos trabalhadores mais velhos nas metas do ODS 8, no que respeita ao trabalho digno. Isso trará ganhos de sustentabilidade dos sistemas de segurança social na medida em que prolongam o tempo contributivo destes trabalhadores. Recomendam também o desenvolvimento de competências profissionais em trabalhadores mais velhos, mesmo pensando nas que lhes serão úteis após a aposentação. Recomendam também que as políticas e práticas resultem de trabalho interdisciplinar, também em investigações futuras, que consiga responder às necessidades dos trabalhadores mais velhos.

Apesar de os trabalhadores migrantes serem apresentados muitas vezes como parte da solução para o envelhecimento da população, a necessidade de prolongamento das vidas contributivas tendo em vista a sustentabilidade dos sistemas de segurança social, isso ainda acentua mais a necessidade de políticas e práticas de apoio a trabalhadores nestas faixas etárias.

Leituras requeridas

(4 de entre as seguintes)

Cebola, M., Dos Santos, N. R., & Dionísio, A. (2021). Worker-related ageism: A systematic review of empirical research. *Ageing and Society*, 1-33. <https://doi.org/10.1017/S0144686X21001380>

Di Nuovo, S., Di Corrado, D., & Magnano, P. (2022). Decent work and hope for the future among young migrants. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 50(4), 361-374. <https://doi.org/10.1080/10852352.2021.1935198>

Edmunds, K., Berman, H., Basok, T., Ford-Gilboe, M., & Forchuk, C. (2011). The Health of Women Temporary Agricultural Workers in Canada: A Critical Review of the Literature. *Canadian Journal of Nursing Research*, 43(4), 68–91.

Hung, S.L., Lai, C.Y. & Fung, K.K. (2024). A systematic review of migrants' non-employment precarity–conceptualizations by scholars and migrants' narratives. *Comparative Migration Studies*, 12, 58. <https://doi.org/10.1186/s40878-024-00418-8>

International Organization for Migration (s.d.). *About us – Mission*. <https://www.iom.int/mission>

International Organization for Migration. (2023). *Glossary on Migration*. IOM. <https://publications.iom.int/resources/glossary-migration>

King, R. (2012). *Theories and typologies of migration: An overview and a primer* (Willy Brandt Series of Working Papers in International Migration and Ethnic Relations, 3/12). Malmö Institute for Studies of Migration, Diversity and Welfare (MIM), Malmö University. www.bit.mah.se/MUEP

Luke, J., & McIlveen, P. (2024). Older workers and post-retirement employment: A proposed decent work agenda. *Australian Journal of Career Development*, 33(3), 221–230. <https://doi.org/10.1177/10384162241278420>

OECD (2024). *International Migration Outlook 2024*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/50b0353e-en>.

Paudyal, P., Wasti, S. P., Neupane, P., et al (2025). Coproducing a culturally sensitive storytelling video intervention to improve psychosocial well-being: a multimethods participatory study with Nepalese migrant workers *BMJ Open*, 15, e086280. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2024-086280>

Saha, S., Goswami, R., & Paul, S. K. (2018). Recursive Male Out-migration and the Consequences at Source: A Systematic Review with Special Reference to the Left-behind Women. *Space and Culture, India; Vol 5 No 3 (2018): Space and Culture, India; 30-532052-839610.20896/Saci.V5i3*.

Sbaa, Maha Yomn, Donati, S. & Zappalà, S. (2025). Not All Migrants Are the Same: Decent Work and Pre- and Post-Migration Experiences of Economic Migrants. *Social Sciences* 14: 189. <https://doi.org/10.3390/socsci14030189>

United Nations (2024). *International Migrant stock*. <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>

Elementos para avaliação dos(as) estudantes

Produção individual de reflexão sobre barreiras e facilitadores do trabalho digno associado ao fenómeno migratório (limite de 300 palavras).

Tempo de dedicação

Atividade

Aula Teórico-Prática A12

Leituras Recomendadas

Outras atividades (pesquisa, organização, diálogo e reflexão)

Total

Total acumulado

Tempo previsto

3h

5h

2h

10 horas

118 horas (108+10)

Aula nº 13 – Teórico-prática – Desenvolvimento tecnológico e o futuro do trabalho digno

Sumário – A13

Intervenções ao nível societal e desafios da contemporaneidade: o desenvolvimento tecnológico e o futuro do trabalho digno.

- O futuro do trabalho.
- A inteligência artificial e o trabalho.
- O TD no futuro.
- Intervenções em cenários presentes e antecipatórios.

Guia da Sessão A13

Objetivos & Competências

- Sequenciação de atividades e conhecimentos.
- Caracterizar o impacto do desenvolvimento tecnológico no TD.
- Refletir sobre o futuro do trabalho e o futuro do TD.

- Organizar os trabalhos subsequentes para a unidade curricular.

Tempo total

Atividades & Materiais

Síntese da aula anterior e enquadramento da presente aula.

Tempo: 10 minutos

- Breve exposição estruturada sobre a evolução recente do mundo do trabalho desde a Revolução Industrial até aos nossos dias.

Tempo: 30 minutos

- Visualização de uma produção em vídeo que problematize o impacto da inteligência artificial no mundo do trabalho (exemplo: <https://www.youtube.com/watch?v=Py0-1Inxajc>).

Tempo: 25 minutos

- Discussão orientada sobre as mudanças no mundo do trabalho no presente, testemunhadas e vividas pelos estudantes, na decorrência da introdução da inteligência artificial no mundo do trabalho.

Tempo: 40 minutos

- Elaboração de linhas orientadoras para abordagem ao mercado de trabalho considerando o futuro do trabalho e o futuro do trabalho digno – em pequenos grupos.

Tempo: 30 minutos

- Partilha em grande grupo das linhas orientadoras de cada pequeno grupo.

Tempo: 30 minutos

- Síntese e orientações de trabalho.
- Atividades para o período entre aulas: Leituras e elaboração de uma reflexão sobre o futuro do trabalho digno distinguindo uma perspetiva de curto prazo e uma perspetiva de longo prazo (limite de 250 palavras).

Tempo: 15 minutos

180 minutos

Conteúdos A13

A designada *Inteligência Artificial* surge na continuidade de um conjunto de outras ondas que têm vindo a transformar o mundo do trabalho desde a revolução industrial. Esta trouxe primeiro a substituição da força física pelas máquinas industriais e agrícolas, reduzindo drasticamente a necessidade do uso dessa força para a produção de bens. Mais tarde, com o avanço da informática e da computação, as tarefas administrativas e repetitivas foram sendo substituídas por computadores, que as realizavam com muito mais precisão e velocidade. Entretanto prosseguia o desenvolvimento de máquinas cada vez mais sofisticadas para a realização do trabalho físico. A articulação entre as máquinas e a computação foi expandindo a robotização da indústria, que progressivamente dispensava mais e mais a intervenção humana nos processos produtivos.

Nos últimos anos, a introdução da inteligência artificial no trabalho humano veio iniciar uma nova vaga de deslocamento de mão de obra. Se até então ao trabalho humano eram reservadas tarefas de relacionamento interpessoal, liderança, criação e integração, com a inteligência artificial essas tarefas começam a ser realizadas por sistemas de *machine learning*, em que as máquinas se desenvolvem com os dados, melhorando a sua performance com o tempo de uso, tomando o lugar de humanos em crescentes níveis dessas tarefas. É certo que as diferentes profissões têm diferentes níveis de exposição à inteligência artificial, mas essa exposição tem variado e continuará a variar, podendo surgir mudanças bruscas em pouco tempo (Gmyrek *et al.*, 2025). A escrita e a criação artística, as tarefas de interação humana e relação, o aconselhamento, e mesmo decisão estão a ser tomadas por *robots* e sistemas de inteligência artificial cada vez mais sofisticados e surpreendentes. Esta situação tem trazido para jovens entrantes no mercado de trabalho apreensão e ansiedade (Wan *et al.*, 2024). Estes desenvolvimentos têm trazido reflexões no quadro da OIT que não são isentas de polémica e de tensão entre abordagens ao futuro do trabalho mais centradas no humano e na vocação fundacional da instituição e abordagens mais preocupadas com interesses empresariais de resultados (Silva, 2022). Também de Sio *et al.* (2024) apresentam uma interessante reflexão sobre o futuro do trabalho, enfatizando a importância das capacidades humanas, mas sem abordarem a questão de forma mais radical quanto ao futuro da instituição trabalho enquanto elemento constitutivo do tecido social, e particularmente da relação entre cada indivíduo e a sociedade.

Como consequência destes desenvolvimentos, uma questão fundamental coloca-se hoje: se já é possível a satisfação das necessidades humanas – ou quando isso acontecer num futuro muito próximo que se avizinha –, sem, ou quase sem trabalho humano, o que sobra como trabalho humano? Que papel este trabalho passará a ter na vida das pessoas? E que função tem no funcionamento da sociedade? E

se estes desenvolvimentos ocorrerem, em que estado fica a noção de *trabalho digno*, num tal cenário? Que riscos se incrementam ou se geram com estes desenvolvimentos (Parsakia *et al.*, 2024)?

Verboom *et al.* (2025) identificaram diversos perfis de expectativa e utilização de inteligência artificial entre peritos e professores universitários nas suas tarefas de investigação e de ensino: 1) Os *otimistas*, enfatizando os *large learning models* para a realização das tarefas quotidianas, os ganhos práticos, rápidos e uma vaga preocupação relativamente a possibilidades de excesso de confiança a possíveis situações de desigualdade que possam emergir; 2) Os *moderados*, equilibrando benefícios e preocupações, nomeadamente em termos regulatórios e éticos, mas com aceitação das vantagens da inteligência artificial; 3) Os *sonhadores*, que são visionários e antecipando uma forte influência na criatividade, na inovação em educação, com esperança que a inteligência artificial contribua para a igualdade e estimule a curiosidade; 4) Os *céticos cautelosos*, apreensivos com o excesso de confiança, enfatizando a necessidade de supervisão humana relativamente ao uso da inteligência artificial, práticos, mas vigilantes; 5) Os *expansionistas*, que enfatizam as possibilidades da inteligência artificial redefinir o trabalho, as normas e a equidade na profissão, muito atentos à importância das políticas de gestão dos dados, vendo as possibilidades de ampliar oportunidades; 6) Os *bem informados*, que expressam grande literacia sobre inteligência artificial, e que enfatizam a relevância da gestão dos dados, do treino, e do equilíbrio entre a intervenção humana e o uso da tecnologia; 7) Os *estrategas*, muito focados no impacto institucional da inteligência artificial, sublinhando a importância de grelhas de abordagem que acautelem a equidade, a justiça, a implementação responsável, e reconhecendo os ganhos de eficiência no uso desta tecnologia.

Vemos que existe uma diversidade grande de reações ao impacto e às oportunidades positivas e negativas que a inteligência artificial poderá trazer neste campo específico de trabalho, que é intensivo em conhecimento. Também Rebelo *et al.* (2023) realizaram uma revisão de literatura sobre o impacto da inteligência artificial nas tarefas dos profissionais de saúde mental. Confirmaram nessa revisão que o impacto claramente existe. Ele expressa-se mais na incorporação da inteligência artificial nas tarefas dos profissionais do que na sua substituição. Há ganhos de eficiência e precisão nas tarefas de avaliação, quer quando é pontual, quer na avaliação contínua que ocorre na monitorização. A monitorização e a antecipação dos resultados dos tratamentos irão incorporar previsivelmente também a inteligência artificial. E finalmente, as tarefas de terapia irão incluir também a utilização da inteligência artificial pela possibilidade de proporcionar *feedback* instantâneo nomeadamente em relação à aliança terapêutica e aos estados emocionais.

Considerando que os dois exemplos apresentados se referem a funções altamente diferenciadas de trabalhadores do conhecimento muito especializados, eles ilustram bem como o mundo do trabalho passa por uma grande revolução cujos desfechos estão longe de poder ser antecipados. Trata-se de uma área em profundas e muito aceleradas mudanças, podendo a todo o momento surgir nova informação disruptiva em relação a previsões que sejam feitas. Badea *et al.* (2024), reforçam que o futuro do trabalho será profundamente influenciado pelos avanços da inteligência artificial, estando intimamente ligados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 na Organização das Nações Unidas. A inteligência artificial apresenta-se como uma força transformadora que pode automatizar – e está a automatizar – tarefas repetitivas, e a abrir caminho para trabalhos mais qualificados, contribuindo para o desenvolvimento sustentável pela utilização otimizada dos recursos. Através da criação de empregos de alta qualidade, melhorando a produtividade, estimulando a inovação e promovendo condições de trabalho digno, a inteligência artificial poderá contribuir para o alcance do ODS número 8.

Badea *et al.* (2024) destacam a contribuição desigual de quatro dimensões para a adoção da inteligência artificial entre os 26 Estados-membros da União Europeia que analisaram (a França foi excluída pela ausência de alguns dos dados analisados). As dimensões consideradas foram (1) intensidade digital no ambiente de negócios; (2) utilização de inteligência artificial no ambiente de negócios; (3) percentagem do PIB em investigação e desenvolvimento; (4) nível de presença de especialistas de tecnologia de informação e comunicação no mercado de trabalho. A combinação destas quatro dimensões gerou um índice de inteligência artificial. Embora a análise dos autores indique uma ligação moderada entre este índice e a produtividade nominal do trabalho, os resultados sugerem fortemente que a adoção da inteligência artificial pode promover um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, contribuindo para o ODS 8, isto é, para o trabalho digno. Os autores reconhecem que o estudo reflete a situação em 2023, sendo de encorajar análises longitudinais e de longo prazo para que se possa compreender tendências e incluir outros fatores de influência adicionais.

Um dos aspetos que certamente merece reflexão é a matriz competitiva em que as relações de mercado e de mercado de trabalho têm operado na União Europeia e em muitas outras regiões do Planeta. Por um lado, havendo recursos laborais suficientes para atenuar o esforço de trabalho dos trabalhadores, num quadro competitivo tal efeito não é previsível que ocorra, porque todas as inovações poderão ser utilizadas como instrumento de incremento da competitividade.

Um segundo aspeto a considerar, é a função do trabalho na vida das pessoas. Por um lado, ele tem constituído um instrumento de provisão dos recursos para a vida (meios de subsistência), e essa função

torna-se cada vez mais potencialmente desnecessária (veja-se a investigação sobre a renda básica universal). Mas não é provável que essa transição ocorra em pouco tempo. Por outro lado, o trabalho é também um instrumento de construção de si próprio, um instrumento de *autopoieses*.

Selenko *et al.* (2022) propõem uma estrutura integrativa de identidade funcional para compreender os efeitos da inteligência artificial e promover a sua implementação construtiva. Partem da premissa que os processos melhorados pela inteligência artificial podem beneficiar os trabalhadores, auxiliando-os em tarefas exigentes. Mas podem também causar danos psicológicos através da perda ou degradação do seu trabalho. O impacto no sentido de identidade do trabalhador (na componente da identidade que decorre do seu trabalho) depende da forma como a tecnologia é implementada funcionalmente e de como afeta o tecido social. Ao mesmo tempo, os grupos sociais, as normas organizacionais e a narrativa ampla em torno da inteligência artificial influenciam a forma como os trabalhadores interpretam as intervenções de inteligência artificial e a sua implementação.

A área da inteligência artificial cresce a uma velocidade sem precedentes e a toda a hora surgem inovações, publicações, observatórios e outras iniciativas. Um exemplo é o *Observatório Social para a inteligência Artificial & dados digitais* (Universidade NOVA de Lisboa, 2022). O Observatório Brasileiro de Inteligência artificial (2024) é uma iniciativa do Governo Federal Brasileiro, como parte da Estratégia Brasileira de IA, criada em 2021. Igualmente a OCDE criou um indicador de inteligência artificial para monitorizar os avanços e o seu impacto na sociedade (OECD, 2024). Finalmente, a própria OIT criou em 2024 um observatório focado nas transformações do mundo do trabalho na decorrência da inteligência artificial (International Labour Organization, 2024). Em síntese, os observatórios e tentativas de sistematizar os movimentos que vão ocorrendo – e respetivo impacto – surgem por todo o mundo tornando a informação facilmente obsoleta porque novos dados surgem com atualizações quantas vezes disruptivas.

95

Leituras requeridas

(4 de entre as seguintes)

Badea, L., Șerban-Opreșcu, G.L., Iacob, S.E., Mishra, S., Stanef, M.R., (2024). Artificial Intelligence and the Future of Work – A Sustainable Development Perspective. *Amfiteatru Economic*, 26(Special Issue 18), 1031-1047. <https://doi.org/10.24818/EA/2024/S18/1031>

de Sio, F. S., Almeida, T. & van den Hoven, J. (2024) The future of work: freedom, justice and capital in the age of artificial intelligence. *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, 27(5), 659-683. <https://doi.org/10.1080/13698230.2021.2008204>

Gmyrek, P., Berg, J., Kamiński, K., Konopczyński, F., Ładna, A., Rosłaniec, K., Troszyński, M. (2025). *Generative AI and Jobs A Refined Global Index of Occupational Exposure*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-05/WP140_web.pdf

International Labour Organization (2024). *ILO Observatory on Artificial Intelligence and Work in the Digital Economy*. <https://www.ilo.org/artificial-intelligence-and-work-digital-economy#ai-impact>

Observatório Brasileiro de Inteligência Artificial (2024). *OBIA – História*. <https://obia.nic.br/s/historia>

OECD (2024). *AI Index*. <https://oecd.ai/en/site/ai-index>

Parsakia, K., & Tabar, S. H. S. A. (2024). The Future of Occupational Health: Anticipating Risks in the Evolving Workplace. *Journal of Foresight and Public Health*, 1(2), 30-45. <https://www.journalfph.com/index.php/jfph/article/view/12>

Rebelo, A. D., Verboom, D., dos Santos, N. R., & de Graaf, J. W. (2023). The impact of artificial intelligence on the tasks of mental healthcare workers: A scoping review. *Computers in Human Behavior: Artificial Humans*, 1(2). <https://doi.org/10.1016/j.chbah.2023.100008>

Selenko, E., Bankins, S., Shoss, M., Warburton, J., & Restubog, S. L. D. (2022). Artificial intelligence and the future of work: A functional-identity perspective. *Current Directions in Psychological Science*, 31(3), 272-279. <https://doi.org/10.1177/09637214221091823>

Silva, V. (2022). The ILO and the future of work: The politics of global labour policy. *Global Social Policy*, 22(2), 341-358. <https://doi.org/10.1177/14680181211004853>

Universidade NOVA de Lisboa (2022). *Observatório Social para a inteligência Artificial & dados digitais – Primeiro Ato*. <https://observatorioia.fcsh.unl.pt/?p=1>

Verboom, A. D. R., Pais, L., Zijlstra, F. R. H., Oswald, F. L. & dos Santos, N. R. (2025). Perceptions of artificial intelligence in academic teaching and research: a qualitative study from AI experts and professors' perspectives. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*. <https://doi.org/10.1186/s41239-025-00546-w>

Wan, W., Duffy, R. D., Xiong, Q., & Wang, C. (2024). Linking future decent work perceptions with employment anxiety: A psychology of working perspective. *Journal of Career Development*, 51(1), 3-19.

Elementos para avaliação dos(as) estudantes

Produção individual de uma reflexão sobre o futuro do trabalho digno distinguindo uma perspetiva de curto prazo e uma perspetiva de longo prazo (limite de 250 palavras).

Tempo de dedicação

Atividade	Tempo previsto
Aula Teórico-Prática A13	3h
Leituras Recomendadas	5h
Outras atividades (pesquisa, organização, diálogo e reflexão)	2h
Total	10 horas
Total acumulado	128 horas (118+10)

Aula nº 14 – Teórico-prática – Avaliação – tarefas de resolução de problemas

Sumário – A14

Realização de uma prova escrita de resolução de problemas.

Guia da Sessão A14

Objetivos & Competências	Atividades & Materiais
- Sequenciação de atividades e conhecimentos.	- Síntese das aulas anteriores e enquadramento da presente aula, recomendações e orientações. Tempo: 5 minutos
- Avaliação dos estudantes.	- Realização de uma prova escrita. Exemplo no <i>Apêndice C</i> . Tempo: 170 minutos
- Sequenciação de atividades.	-- Recomendações para a aula seguinte e esclarecimento de dúvidas Tempo: 5 minutos
Tempo total	180 minutos

Conteúdos A14

A presente aula consiste na realização de uma prova de frequência da unidade curricular *Psicologia do Trabalho Digno*. É uma prova escrita de natureza integradora, com a duração máxima de três horas e sem consulta. Esta prova de avaliação constituirá o culminar de um percurso formativo assente numa abordagem interdisciplinar ao conceito de Trabalho Digno, com particular ênfase na contribuição da psicologia. Procura avaliar, de forma articulada, os objetivos gerais e específicos que orientaram o desenvolvimento da unidade curricular. A conceção e estruturação da prova fundamenta-se no princípio da avaliação centrada na mobilização efetiva do conhecimento conceptual e empírico para a análise e resolução de problemas concretos, representativos de desafios organizacionais, profissionais e sociais contemporâneos.

A prova é composta por três questões principais, cada uma delas subdividida em subquestões que visam explorar, de forma complementar, os diferentes níveis de complexidade: da identificação e justificação teórica à análise crítica, e da integração conceptual à aplicação estratégica e fundamentada. A primeira pergunta propõe a análise aprofundada de um caso fictício situado no contexto do setor da saúde, elicitando nos estudantes a identificação das dimensões comprometidas do Trabalho Digno à luz dos modelos abordados, e a exploração da rede nomológica. Além disso, solicita o desenho de uma proposta de intervenção interdisciplinar que inclua estratégias de implementação e respetivos indicadores de avaliação. Esta componente visa verificar a capacidade de transposição do

conhecimento para a leitura crítica da realidade organizacional e societal, e para a proposta de soluções integradas, sustentadas por enquadramento científico.

A segunda pergunta requererá dos estudantes uma reflexão crítica e articulada em torno da disseminação do Trabalho Digno no quadro das agendas normativas internacionais, nomeadamente a Agenda do Trabalho Digno da OIT e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 das Nações Unidas. Os estudantes deverão relacionar o conceito de Trabalho Digno com outros domínios relevantes da psicologia e da sustentabilidade, explicitar a lógica da responsabilidade partilhada na sua promoção, e analisar os desafios impostos pelas transformações contemporâneas, como os movimentos migratórios ou a revolução tecnológica. Esta secção do exame avaliará a maturidade reflexiva dos estudantes, bem como a sua capacidade de posicionamento face aos desafios sociais que condicionam o trabalho no presente e no futuro.

A terceira pergunta incidirá sobre o planeamento estratégico de uma política organizacional de promoção do Trabalho Digno, enquadrada no contexto de uma organização privada comprometida com a responsabilidade social e a sustentabilidade. Os estudantes deverão identificar os princípios e valores fundamentais a integrar nessa política, propor eixos estratégicos de intervenção devidamente fundamentados, e delinear estratégias de comunicação e envolvimento dos diferentes grupos de interesse (*stakeholders*). Este exercício pretende aferir a capacidade de integração dos conhecimentos adquiridos, através da sua tradução em linhas de ação concretas, viáveis e ancoradas nos princípios da *Psicologia do Trabalho Digno*.

A aula de avaliação final é concebida como um momento de síntese, de consolidação e de demonstração da competência teórico-prática desenvolvida pelos estudantes ao longo da unidade curricular. Ao proporcionar um exercício exigente de aplicação do conhecimento, a prova escrita procurará avaliar a aquisição de saberes, e a sua apropriação responsável e transformadora, em consonância com os objetivos formativos de um segundo ciclo de estudos em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações.

Leituras requeridas

São requeridas todas as leituras previamente requeridas.

Elementos para avaliação dos(as) estudantes

A classificação obtida nesta prova escrita tem um peso de 30% na nota final. Um exemplo de prova e os critérios de avaliação são apresentados no *Apêndice C*.

Tempo de dedicação**Atividade**

Aula Teórico-Prática A14

Leituras Recomendadas

Outras atividades (pesquisa, organização, diálogo e reflexão)

Total

Total acumulado**Tempo previsto**

3h

5h

4h

12 horas

140 horas (128+12)

Aula nº 15 – Teórico-prática – Discussão dos Relatórios Individuais

Sumário – A15

Discussão dos relatórios individuais de participação na unidade curricular.

Guia da Sessão A15

Objetivos & Competências

- Sequenciação de atividades e conhecimentos.
- Sistematizar, sintetizar e refletir sobre as aprendizagens realizadas ao longo do semestre e o seu significado pessoal.
- Fazer o balanço geral e encerrar a tarefa da unidade curricular.

Atividades & Materiais

Síntese das aulas anteriores e enquadramento da presente aula.

Tempo: 5 minutos

Apresentação e discussão dos relatórios individuais de participação na unidade curricular. Critérios descritos no *Apêndice C*.

Tempo: 160 minutos

- Fecho da unidade curricular, com agradecimentos, votos de felicidades e disponibilidades para trabalhos futuros.

- Indicações para eventuais estudantes que se apresentem a exame final.

Tempo: 15 minutos

180 minutos

Tempo total

100

Conteúdos A15

A presente sessão será integralmente dedicada à avaliação individual do relatório individual de cada estudante, constituído pelo conjunto de registos reflexivos e de sínteses relativas a cada uma das aulas da unidade curricular, finalizado por uma síntese geral das aprendizagens realizadas. É o culminar de um percurso formativo centrado na construção contínua, crítica e interdisciplinar do conceito de Trabalho Digno e das suas implicações profissionais, organizacionais e sociais. Esta aula, com duração prevista de três horas, será conduzida num formato avaliativo dinâmico e dialógico, promovendo a meta-reflexão, a capacidade de síntese e a apropriação autónoma dos conhecimentos desenvolvidos ao longo do semestre.

Cada estudante disporá de um tempo previamente definido (entre 5 e 10 minutos) para comentar e sintetizar a tarefa realizada por escrito, elaborada ao longo do semestre e constituída por um conjunto de aproximadamente treze produções escritas – incluindo reflexões críticas, sínteses temáticas e relatórios sintéticos de resolução de problemas –, bem como pela participação documentada em atividades colaborativas e entrevistas conduzidas em grupo a especialistas. A apresentação deverá dar conta do percurso de aprendizagem construído, salientando os principais eixos de evolução conceptual, as

articulações entre teoria e prática desenvolvidas, as experiências colaborativas mais significativas e o modo como o conceito de Trabalho Digno foi sendo compreendido, reconstruído e aplicado a contextos reais.

Seguidamente, cada apresentação será objeto de uma breve discussão com o docente (e eventualmente com os colegas presentes), centrada na capacidade do/a estudante para justificar as opções tomadas no processo de construção do relatório, explicitar os critérios subjacentes às escolhas realizadas, estabelecer ligações entre os diferentes instrumentos de análise produzidos e mobilizar, de forma integrada, os quadros teóricos, empíricos e normativos abordados na unidade curricular. Serão particularmente valorizadas a maturidade reflexiva, a consistência argumentativa e a capacidade de atribuir sentido pessoal e profissional ao percurso realizado.

Esta aula inscreve-se na intenção de reforçar o compromisso com uma pedagogia orientada para a aprendizagem ativa e significativa, reconhecendo este trabalho como instrumento de documentação do desenvolvimento de competências complexas e como espaço de reflexão crítica e de transformação pessoal. A avaliação da apresentação e da discussão será conduzida com base em critérios previamente definidos e comunicados, assegurando equidade, transparência e alinhamento com os objetivos da unidade curricular. Esses critérios são apresentados no *Apêndice C*. No final, é feito um balanço geral de forma dialógica entre o professor e os estudantes.

101

Leituras requeridas

Todas as leituras requeridas previamente ao longo do semestre na unidade curricular.

Elementos para avaliação dos(as) estudantes

Relatório escrito e apresentação e reflexão feita em diálogo na aula. No *Apêndice C* são apresentados os critérios de avaliação. A avaliação obtida tem um peso de 70% na nota final.

Tempo de dedicação

Atividade	Tempo previsto
Aula Teórico-Prática A15	3h
Leituras Recomendadas	5h
Outras atividades (pesquisa, organização, diálogo e reflexão)	5h
Total	13 horas
Total acumulado	153 horas (140+13)

17.Referências

- Agrawal, M., Shah, S., Patel, A., Pinotti, R., Colombel, J. F., & Burisch, J. (2019). Changing epidemiology of immune-mediated inflammatory diseases in immigrants: a systematic review of population-based studies. *Journal of autoimmunity*, 105, 102303. <https://doi.org/10.1016/j.jaut.2019.07.002>
- Andreas, T., Georgia, K., Athanasios, E., & Maria, V. (2023). A Study of the Factors Affecting Dental Community Health in a Multicultural Immigrant Educational Environment. A Systematic Review of the Recent Scientific Articles. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 7(4), 278-297.
- Badea, L., Șerban-Oprescu, G.L., Iacob, S.E., Mishra, S., Stanef, M.R., (2024). Artificial Intelligence and the Future of Work – A Sustainable Development Perspective. *Amfiteatru Economic*, 26(Special Issue 18), 1031-1047. <https://doi.org/10.24818/EA/2024/S18/1031>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Barcellini, F., Cerf, M., & Lacomblez, M. (2024). Developmental foundations of Activity-Centered Ergonomics: knowledge encounters to construct both a critical analysis of work and developmental set-ups. *Ergonomics*, 68(6), 813–831. <https://doi.org/10.1080/00140139.2024.2415965>
- Barros, D. M. V. (2023). Internacionalização Pedagógica em Contextos Digitais no Ensino Superior. In Daniela Melaré Vieira Barros (Org.), *Estilos Pedagógicos de Internacionalização no Digital: da alfabetização ao ensino superior* (20-33). Universidade Aberta & Imprensa da Universidade de Coimbra. <https://doi.org/10.34627/uab.ead.19>
- Basu, A., Boland, A., Witt, K., & Robinson, J. (2022). *Suicidal Behaviour, including Ideation and Self-Harm, in Young Migrants: A Systematic Review. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(14):8329. <https://doi.org/10.3390/ijerph19148329>
- BCSD Portugal (2025). *Trabalho Digno e Crescimento Económico*. ODS - BCSD Portugal. <https://ods.pt/objectivos/8-trabalho-e-crescimento-economico/>
- Behrens, M., & Traxler, F. (2004). Employers' organisations in Europe. *EIRObserver*, 3(2004), i-viii.
- 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.
- Bento, A., Silva, N., Pais, L., & dos Santos, N. R. (2023). Proatividade e Capital Psicológico: uma revisão integrativa da produção científica. *Revista CES Psicologia*, 16(1), 1-25. <https://dx.doi.org/10.21615/cesp.6069>
- Berten, J. (2022). Producing decent work indicators: contested numbers at the ILO. *Policy and Society*, 41(4), 458–470. <https://doi.org/10.1093/polsoc/puac017>
- Blustein, D. L., Masdonati, J., & Rossier, J. (2017). *Psychology and the International Labor Organization: The role of psychology in the decent work agenda*. International Labor Organization. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40inst/documents/publication/wcms_561013.pdf
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7, 407. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>
- Broeder, P. (2021). Informed communication in high context and low context cultures. *Journal of Education, Innovation and Communication*, 3(1), 13-24. <https://doi.org/10.34097/jecom-3-1-june21-1>
- Cebola, M., Dos Santos, N. R., & Dionísio, A. (2021). Worker-related ageism: A systematic review of empirical research. *Ageing and Society*, 1-33. <https://doi.org/10.1017/S0144686X21001380>

- Chambel, M. J., & Sobral, F. (2019). When temporary agency work is not so temporary. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 238-256. <https://doi.org/10.1177/0143831X18805931>
- Chambel, M. J., Carvalho, V. S., Gomes, F., & Rodrigues-Silveira, C. (2024). Work-family boundary management profiles and well-being at work: A study with militaries on a humanitarian aid mission. *Military Psychology*, 36(4), 431-442. <https://doi.org/10.1080/08995605.2023.2195793>
- CIEP (2025). *BRAVE-WOW, Building Respectful and Violence-free gender-inclusive Environments in the World of Work*. [https://www.ciep.uevora.pt/atividades/noticias/\(item\)/43467](https://www.ciep.uevora.pt/atividades/noticias/(item)/43467) Acesso: 04.06.2025
- Conselho Económico e Social (s.d.). *Conselho Económico e Social – competências*. <https://ces.pt/conselho-economico-e-social/> [Acesso: 14 junho 2025]
- Cooke, F. L., Xu, J., & Bian, H. (2019). The prospect of decent work, decent industrial relations and decent social relations in China: towards a multi-level and multi-disciplinary approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(1), 122-155. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1521461>
- de Sio, F. S., Almeida, T. & van den Hoven, J. (2024) The future of work: freedom, justice and capital in the age of artificial intelligence. *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, 27(5), 659-683. <https://doi.org/10.1080/13698230.2021.2008204>
- de Wit, H., & Altbach, P. G. (2020). Internationalization in higher education: global trends and recommendations for its future. *Policy Reviews in Higher Education*, 5(1), 28–46. <https://doi.org/10.1080/23322969.2020.1820898>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Depolo, M., Peiró, J.-M., & Zijlstra, F. (2020). The Reference Model 2020: Update of the ENOP-EAWOP Reference Model for W&O psychology June 2019. ENOP-EAWOP. http://www.eawop.org/ckeditor_assets/attachments/1901/enop_eawop.pdf?1684595404
- DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. (2025). *FAQ - Agenda do Trabalho Digno e respetiva regulamentação* <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=103000000>
- Di Nuovo, S., Di Corrado, D., & Magnano, P. (2022). Decent work and hope for the future among young migrants. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 50(4), 361-374. <https://doi.org/10.1080/10852352.2021.1935198>
- Dos Santos, N. R. & Pais, L. (2025). Decent work, human needs, demands and resources. In Rita Berger & C.-Andreas Dalluege (Eds.), *Decent Work-Life-Flow and Organizational Sustainability. Diversity and Inclusion Research*. Springer, Cham.
- dos Santos, N. R. (2009). Rule obesity: Some reflections on the undermining effect of rules and laws on individuals, organizations and societies. In Christopher Hamilton, Otto Neumaier, Gottfried Schweiger, & Clemens Sedmak (Eds.): *Facing Tragedies* (pp. 139-146). Wien–Berlin–Münster: Lit-Verlag. ISBN: 978-3-643-50069-4
- dos Santos, N. R. (2019). Decent work expressing universal values and respecting cultural diversity: Propositions for intervention. *Psychologica*, 62(1), 233-250. https://doi.org/10.14195/1647-8606_62-1_12
- dos Santos, N. R., Pais, L., & Taveira, I. (2023). Universal values and local practices in the pursuit of decent work. In I. Taveira, N. R. dos Santos, & L. Pais (Eds.), *Decent work worldwide: universal values, diverse expressions* (pp.13-16). CRV Publishers.
- dos Santos, N. R., Pais, L., Mónico, L., & Macedo, R. (2019). Capital psicológico: Um estudo sobre o significado das suas dimensões. In L. Mónico, C. Carvalho, D. Dias, & P. Parreira (Orgs.), *Capital psicológico, estratégia e gestão na diversidade das organizações* (pp. 21-48). Coimbra e Lisboa: FPCE-UC, ESEnfC e ISCSP. ISBN 978-989-99775-4-9
- dos Santos, Nuno R. (2024). Trabalho Digno. *Dicionário Global dos Direitos Humanos*. Acesso: <https://dignipediaglobal.pt/dicionario-global/trabalho-digno>

- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., ... Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206–221. <https://doi.org/10.1037/cou0000191>.
- Duffy, R., Blustein, D. L., Diemer, M., and Autin, K. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63, 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Edmunds, K., Berman, H., Basok, T., Ford-Gilboe, M., & Forchuk, C. (2011). The Health of Women Temporary Agricultural Workers in Canada: A Critical Review of the Literature. *Canadian Journal of Nursing Research*, 43(4), 68–91.
- 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.
- European Economic and Social Committee (2015). *Declaration concerning the economy for the common good: a sustainable economic model oriented to the social cohesion*. European Economic and Social Committee, 510th plenary meeting, Brussels, Europe.
- European Economic and Social Committee (2017). 2017 EESC Civil Society Prize Rewarding excellence in civil society initiatives – Innovative projects to promote quality employment and entrepreneurship for the future of work. <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-06-17-355-en-n.pdf>
- European Economic and Social Committee (2023). *Priorities and working methods of the Labour Market Observatory (LMO) in the 2023 – 2025 half-term of office*. <https://www.eesc.europa.eu/en/sections-other-bodies/observatories/labour-market-observatory>
- European Federation of Psychologists' Associations (2023). *EuroPsy – the European Certificate in Psychology*. https://www.efpa.eu/sites/default/files/2025-01/europsy_regulations_july_2023_ga_brighton_v2_0%20%281%29.pdf
- European Union (s.d.). *European Economic and Social Committee (EESC)*. https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-economic-and-social-committee-eesc_en [Acesso: 14 junho 2025]
- Expert Group on Measuring Quality of Employment (2015). *Handbook on Measuring Quality of Employment A Statistical Framework*. New York: United Nations. Acesso: https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf
- Farias, D. (2023). A Internacionalização da Educação Superior no Século XXI: Desafios e Oportunidades. In Daniela Melaré Vieira Barros (Org.), *Estilos Pedagógicos de Internacionalização no Digital: da alfabetização ao ensino superior* (57-68). Universidade Aberta & Imprensa da Universidade de Coimbra. <https://doi.org/10.34627/uab.ead.19>
- Ferraro, T., dos Santos, N. R., Moreira, J. M., & Pais, L. (2020). Decent work, work motivation, work engagement and burnout in physicians. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 5(1), 13–35. <https://doi.org/10.1007/s41042-019-00024-5>
- 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. <https://doi.org/10.58869/EJABM>
- Ferraro, T., dos Santos, N. R., Pais, L., & Moreira, J. (2017). Decent Work and Work Motivation in Lawyers: An empirical research. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(4), 192-200. DOI: 10.17652/rpot/2017.4.13908
- Ferraro, T., dos Santos, N. R., Pais, L., Zappalà, S., Moreira, J. M. (2021). The Decent Work Questionnaire: Psychometric properties of the Italian version. *International Journal of Selection and Assessment*, 29, 293–302. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12328>
- Ferraro, T., Moreira, J. M., dos Santos, N. R., Pais, L., & Sedmak, C. (2018). Decent work, work motivation and psychological capital: An empirical research. *Work: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 60(2), 339–354. <https://doi.org/10.3233/WOR-182732>
- Ferraro, T., Pais, L. & dos 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., 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>
- Ferraro, T., Pais, L., dos Santos, N. R., Martinez-Tur, V. (2023). The Decent Work Questionnaire: adaptation and validation of the Spanish version. *Management Research*, 21(2), 167-193. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-07-2022-1330>
- 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>
- George, B., Pandey, S. K., Steijn, B., Decramer, A., & Audenaert, M. (2021). Red Tape, organizational performance, and employee outcomes: Meta-analysis, meta-regression, and research agenda. *Public Administration Review*, 81(4), 638-651. <https://doi.org/10.1111/puar.13327>
- Gmyrek, P., Berg, J., Kamiński, K., Konopczyński, F., Ładna, A., Rosłaniec, K., Troszyński, M. (2025). *Generative AI and Jobs A Refined Global Index of Occupational Exposure*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-05/WP140_web.pdf
- Graça, M., Pais, L., Mónico, L., Dos Santos, N. R., Ferraro, T., & Berger, R. (2021). Decent Work and Work Engagement: A Profile Study with Academic Personnel. *Applied Research in Quality of Life*, 16, 917–939. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09780-7>
- Great Place to Work (2025). *European Workforce Study 2025: Time for High-Trust Leadership* (<https://europeanworkforcestudy.com/>)
- Grupo de Lisboa (1994). *Limites à Competição*. Editora Europa-América.
- Guo, L., & Chelliah, S. (2024). The impact of self-determination theory on work motivation: A critical review. *Global Business & Management Research*, 16(4), 1916-1936.
- Harzing, A. W. (2004). Ideal jobs and international student mobility in the enlarged European Union. *European Management Journal*, 22(6), 693-703. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2004.09.032>
- Hasle, P., & Vang, J. (2021). Designing better interventions: insights from research on decent work. *Journal of Supply Chain Management*, 57(2), 58-70. <https://doi.org/10.1111/jscm.12261>
- Hatzigeorgiou, A. & Lodefalk, M. (2021). A literature review of the nexus between migration and internationalization. *Journal of International Trade and Economic Development*, [s. l.], v. 30, n. 3, p. 319–340. <https://doi.org/10.1080/09638199.2021.1878257>
- Hofstede, G. (1984). The Cultural Relativity of the Quality of Life Concept. *Academy of Management Review*, 9(3), 389-398. <https://doi.org/10.5465/AMR.1984.4279653>
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind* (Rev. 3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hung, S.L., Lai, C.Y. & Fung, K.K. (2024). A systematic review of migrants’ non-employment precarity–conceptualizations by scholars and migrants’ narratives. *Comparative Migration Studies*, 12, 58. <https://doi.org/10.1186/s40878-024-00418-8>
- International Labour Office (1920). “Part XIII of the Peace Treaty”. In *The Labour Provisions of the Peace Treaties*. Geneve. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1920/20B09_18_engl.pdf (Acesso: 14.03.2024).
- International Labour Organization (1944). *ILO Declaration of Philadelphia: Declaration concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organisation* (1944). General Conference of the International Labour Organization. <https://www.ilo.org/static/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf> (Acesso: 14.03.2024).
- International Labour Organization (2008). *The Labour Principles of the United Nations Global Compact A Guide for Business*. https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2FLabour%2Fthe_labour_principles_a_guide_for_business.pdf
- International Labour Organization (2015). *What is decent work*. <https://www.ilo.org/resource/what-decent-work>

International Labour Organization (2023). *Decent Work results*. <https://webapps.ilo.org/IRDashboard/>

International Labour Organization (2024a). *Decent Work*. <https://www.ilo.org/topics/decent-work#:~:text=It%20involves%20opportunities%20for%20work%20that%20is%20productive,opportunity%20and%20treatment%20for%20all%20women%20and%20men>

International Labour Organization (2024b). *ILO Observatory on Artificial Intelligence and Work in the Digital Economy*. <https://www.ilo.org/artificial-intelligence-and-work-digital-economy#ai-impact>

International Organization for Migration (s.d.). *About us – Mission*. <https://www.iom.int/mission>

International Organization for Migration. (2023). *Glossary on Migration*. IOM. <https://publications.iom.int/resources/glossary-migration>

Jaramillo Gómez, D. L., Álvarez Maestre, A. J., Parada Trujillo, A. E., Pérez Fuentes, C. A., Bedoya Ortiz, D. H., & Sanabria Alarcón, R. K. (2025). Determining Factors for the Development of Critical Thinking in Higher Education. *Journal of Intelligence*, 13(6), 59. <https://doi.org/10.3390/jintelligence13060059>

Johnson, M. S. (2020). Regulation by shaming: Deterrence effects of publicizing violations of workplace safety and health laws. *American Economic Review*, 110(6), 1866-1904. <https://doi.org/10.1257/aer.20180501>

Kern, M. L., McCarthy, P. X., Chakrabarty, D., & Rizoio, M. A. (2019). Social media-predicted personality traits and values can help match people to their ideal jobs. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(52), 26459-26464. <https://doi.org/10.1073/pnas.1917942116>

King, R. (2012). *Theories and typologies of migration: An overview and a primer* (Willy Brandt Series of Working Papers in International Migration and Ethnic Relations, 3/12). Malmö Institute for Studies of Migration, Diversity and Welfare (MIM), Malmö University. www.bit.mah.se/MUEP

Kulik, B. W., Alarcon, M. & Salimath, M. S. (2020). The manipulative business and society. *Business and Society Review*, 125, 89–118. <https://doi.org/10.1111/basr.12195>

Kuo, B. C. H. (2014). Coping, acculturation, and psychological adaptation among migrants: a theoretical and empirical review and synthesis of the literature. *Health Psychology & Behavioral Medicine*, 2(1), 16–33. <https://doi.org/10.1080/21642850.2013.843459>

Lacomblez, M. & Vasconcelos, R. (2009). Análise ergonómica da actividade, formação e transformação do trabalho: opções para um desenvolvimento durável. *Laboreal [Online]*, 5(1). <https://doi.org/10.4000/laboreal.10388>

Lauritano D., Moreo G., Carinci F., Campanella V., Della Vella F., & Petruzzi M. (2021). *Oral health status among migrants from middle-and low-income countries to europe: A systematic review*. <https://doi.org/10.3390/ijerph182212203>

Lewis, K. (2003). Measuring transactive memory systems in the field: Scaled development and validation. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 587–604. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.587>

Luke, J., & McIlveen, P. (2024). Older workers and post-retirement employment: A proposed decent work agenda. *Australian Journal of Career Development*, 33(3), 221–230. <https://doi.org/10.1177/10384162241278420>

Luz, M. T. (2009). Complexidade do campo da Saúde Coletiva: multidisciplinaridade, interdisciplinaridade, e transdisciplinaridade de saberes e práticas-análise sócio-histórica de uma trajetória paradigmática. *Saúde e sociedade*, 18, 304-311.

Lyu, T. (2022). Internationalization at Home: Implications for Promoting Intercultural Competence of Domestic Students in Chinese Universities. *International Journal of Education, Culture and Society*, 7(2), 95-99. <https://doi.org/10.11648/j.ijecs.20220702.14>

Magalhães, A., dos Santos, N. R., & Pais, L. (2024). Human Resource Management Practices and decent Work in UN Global Compact: A Qualitative analysis of participants' reports. *Social Sciences*, 13(1), 56. <https://doi.org/10.3390/socsci13010056>

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York, NY: Harper & Row Publishers.

Mazower, M. (2012). *Governing the World: The history of an idea (Part I)*. New York: Penguin Press.

- McCowan, T. (2023). Internationalisation and climate impacts of higher education: Towards an analytical framework. *Journal of Studies in International Education*, 27(4), 567-585. <https://doi.org/10.1177/10283153231164843>
- Mprah, A., Haith-Cooper, M. & Duda-Mikulin, E. (2023). A systematic review and narrative synthesis of fathers' (including migrant fathers') experiences of pregnancy and childbirth. *BMC Pregnancy & Childbirth*, [s. l.], v. 23, n. 1, p. 1-13, 2023. <https://doi.org/10.1186/s12884-023-05568-8>.
- Nikula, P. T., Fusek, A., & van Gaalen, A. (2023). Internationalisation of higher education and climate change: A cognitive dissonance perspective. *Journal of Studies in International Education*, 27(4), 586-602. <https://doi.org/10.1177/10283153221145082>
- Nourafkan, N.J., & Tanova, C. (2023). Employee perceptions of decent work: a systematic literature review of quantitative studies. *Current Psychology*, 42, 29772-29800. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04837-1>
- Observatório Brasileiro de Inteligência Artificial (2024). *OBIA – História*. <https://obia.nic.br/s/historia>
- OECD (2024). *International Migration Outlook 2024*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/50b0353e-en>.
- Organização Internacional do Trabalho (2018). *Trabalho Digno*. <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/trabalho-digno>
- Ortiz, E., Scanlon, B., Mullens, A., & Durham, J. (2020). Effectiveness of Interventions for Hepatitis B and C: A Systematic Review of Vaccination, Screening, Health Promotion and Linkage to Care Within Higher Income Countries. *Journal of Community Health*, 45(1), 201-218. <https://doi.org/10.1007/s10900-019-00699-6>
- Panzer, J., Carlasare, L. E., Hamielec, M., Sinsky, C. A., & Simon, J. (2025). Assessment of Misinterpretation of Regulation by Compliance Professionals: A Multimethod Study. *The Permanente Journal*, 29(2), 3. <https://doi.org/10.7812/TPP/24.086>
- Parsakia, K., & Tabar, S. H. S. A. (2024). The Future of Occupational Health: Anticipating Risks in the Evolving Workplace. *Journal of Foresight and Public Health*, 1(2), 30-45. <https://www.journalfph.com/index.php/jfph/article/view/12>
- Paudyal, P., Wasti, S. P., Neupane, P., et al (2025). Coproducing a culturally sensitive storytelling video intervention to improve psychosocial well-being: a multimethods participatory study with Nepalese migrant workers *BMJ Open*, 15, e086280. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2024-086280>
- Pereira, A., Semedo, C. & Dos Santos, N. (2023). Dos riscos psicossociais à saúde mental. In S. Antunes & A. Pereira (Coord.), *Avaliar, intervir e Prevenir os Riscos Psicossociais: Práticas e Recomendações* (pp.63-99). Lisboa: Ordem dos Psicólogos Portugueses [ISBN: 978-989-53170-8-0]
- Pereira, R. V., Pinheiro, I., Da Silveira, S. L., De Vasconcelos, T. P., Romariz, C., Afonso, Â. (2023). Guia Prático Agenda do Trabalho Digno. *Cuatrecasas*. <https://www.cuatrecasas.com/pt/portugal/laboral-1/art/guia-pratico-agenda-do-trabalho-digno-1>
- Pereira, S. A., dos Santos, N. R., Pais, L., & Zappalà, S. (2021). Decent work in the Economy for the Common Good reports: A documentary analysis. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 16(1), 191-217. <https://doi.org/10.1108/QROM-02-2020-1896>
- Pereira, S., dos Santos, N. R., & 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>
- Pereira, S., dos Santos, N. R., Pais, L., & Pereira, M. (2023). Decent Work and the effect of COVID-19 pandemic: a two-wave study. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 76(4), 1275-1283. <http://dx.doi.org/10.3233/WOR-220590>
- Pereira, S., dos Santos, N. R., Pais, L., & Pereira, M. (2024). Organisational Values-based Interventions and Common Good: A Multiple Case Study. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 0(0). <http://dx.doi.org/10.1177/00218863241297705>
- 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): 4, 1-15. <https://doi.org/10.16993/sjwop.53>

- Pouyaud, J. (2016). For a psychosocial approach to decent work. *Frontiers in Psychology*, 7, 422. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00422>
- Rebelo, A. D., Verboom, D., dos Santos, N. R., & de Graaf, J. W. (2023). The impact of artificial intelligence on the tasks of mental healthcare workers: A scoping review. *Computers in Human Behavior: Artificial Humans*, 1(2). <https://doi.org/10.1016/j.chbah.2023.100008>
- Reitoria da Universidade de Évora (2023). Plano Estratégico da Universidade de Évora 2023/26. Évora: Universidade de Évora. <https://gesdoc.uevora.pt/api/pages/file/&id=828325>
- Rodgers, G. (Ed.). (1995). *New approaches to poverty analysis and policy – I: The poverty agenda and the ILO: Issues for research and action*. International Labour Organization, International Institute for Labour Studies.
- Rumley, L. E. (2020). Internationalization of higher education and the future of the planet. *International Higher Education*, 100, 32-34.
- Sachs, J. D., Lafortune, G. & Fuller, G. (2024). *The SDGs and the UN Summit of the Future. Sustainable Development Report 2024*. Paris: SDSN, Dublin: Dublin University Press. [10.25546/108572](https://doi.org/10.25546/108572)
- Saha, S., Goswami, R., & Paul, S. K. (2018). Recursive Male Out-migration and the Consequences at Source: A Systematic Review with Special Reference to the Left-behind Women. *Space and Culture, India; Vol 5 No 3 (2018): Space and Culture, India; 30-53* 2052-8396/10.20896/Saci.V5i3.
- Savery, J. R., & Duffy, T. M. (1995). Problem based learning: An instructional model and its constructivist framework. *Educational technology*, 35(5), 31-38.
- Sbaa, Maha Yomn, Donati, S. & Zappalà, S. (2025). Not All Migrants Are the Same: Decent Work and Pre- and Post-Migration Experiences of Economic Migrants. *Social Sciences* 14: 189. <https://doi.org/10.3390/socsci14030189>
- Selenko, E., Bankins, S., Shoss, M., Warburton, J., & Restubog, S. L. D. (2022). Artificial intelligence and the future of work: A functional-identity perspective. *Current Directions in Psychological Science*, 31(3), 272-279. <https://doi.org/10.1177/09637214221091823>
- Seubert, C., Hopfgartner, L., & Glaser, J. (2021). Living wages, decent work, and need satisfaction: an integrated perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(6), 808-823. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1966094>
- Silva, V. (2022). The ILO and the future of work: The politics of global labour policy. *Global Social Policy*, 22(2), 341-358. <https://doi.org/10.1177/14680181211004853>
- Somavia, J. (1999). *Decent Work for All in a Global Economy: An ILO Perspective*, https://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm#N_1
- Soundararajan, V., Wilhelm, M. M., & Crane, A. (2021). Humanizing research on working conditions in supply chains: Building a path to decent work. *Journal of Supply Chain Management*, 57(2), 3-13. <https://doi.org/10.1111/jscm.12260>
- Svicher, A., & Di Fabio, A. (2021). Job crafting: A challenge to promote decent work for vulnerable workers. *Frontiers in Psychology*, 12, 681022. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.681022>
- Tavares, S. O., Vendruscolo, C. T., Kostulski, C. A., & Gonçalves, C. D. S. (2012). Interdisciplinaridade, multidisciplinaridade ou transdisciplinaridade. *Interfaces no fazer psicológico: direitos humanos, diversidade e diferença*, 5º, 8-11.
- Taveira, I., dos Santos, N. R. & Pais, L. (Eds) (2023). *Decent work worldwide: universal values, diverse expressions*. Brazil, Curitiba: CRV publishers. <https://doi.org/10.24824/978652515852.5>
- Teichler, U. (2015). Academic mobility and migration: What we know and what we do not know. *European Review*, 23(S1), S6-S37. <https://doi.org/10.1017/S1062798714000787>
- Tetrick, L. E., Shore, L. M., McClurg, L. N., & Vandenberg, R. J. (2007). A model of union participation: The impact of perceived union support, union instrumentality, and union loyalty. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 820. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.820>

The Nobel Prize (1969). *The Nobel Peace Prize 1969*. <https://www.nobelprize.org/prizes/peace/1969/summary/>

Turner, J. C., & Reynolds, K. J. (2010). The story of social identity. In *Rediscovering social identity: Key readings* (13-32). Psychology Press, Taylor & Francis

Turner, John C. (1996). Henri Tajfel: An introduction. In W. Peter Robinson (Ed.), *Social groups and identities: developing the legacy of Henry Tajfel* (pp. 1-23). Oxford: Butterworth-Heinemann.

UN Department of Economic and Social Affairs for Sustainable Development Goals & International Labour Organization (2019). *Expert Group Meeting on Sustainable Development Goal 8: Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all - Review of Progress and Prospects*. https://sdgs.un.org/sites/default/files/documents/25385Meeting_report_SDG8_final.pdf

United Nations (2015). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015. https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf

United Nations (2017). *Universal Declaration of Human Rights*. <https://unric.org/pt/wp-content/uploads/sites/9/2019/07/Declara%C3%A7%C3%A3o-Universal-dos-Direitos-Humanos.pdf> (Acesso: 14.03.2024).

United Nations (2024a). *International Migrant stock*. <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>

United Nations (2024b). *The Sustainable Development Goals Report 2024*. <https://unstats.un.org/sdgs/report/2024/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2024.pdf>

United Nations (2025). *The Ten Principles of the UN Global Compact*. <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

Universidade de Évora (2022). Regulamento Académico da Universidade de Évora - Despacho n.º 7370/2022, de 8 de junho. *Diário da República n.º 111/2022, Série II de 2022-06-08*, 202 – 275.

Universidade NOVA de Lisboa (2022). *Observatório Social para a inteligência Artificial & dados digitais – Primeiro Ato*. <https://observatorioia.fcsh.unl.pt/?p=1>

Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C.-H., & Rosen, C. C. (2016). A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42(5), 1195-1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>

Van Dijck, C., & Steen, T. (2023). Collaborating for Innovation: A systematic review of the red tape effects at play. *International Journal of Public Administration*, 46(14), 994-1005. <https://doi.org/10.1080/01900692.2022.2062382>

Veiga Simão, A. M.; Flores, M. A.; Fernandes, S. & Figueira, C. (2008). Tutoring in higher education: concepts and practices. *Sísifo. Educational Sciences Journal*, 07, 73-86.

Verboom, A. D. R., Pais, L., Zijlstra, F. R. H., Oswald, F. L. & dos Santos, N. R. (2025). Perceptions of artificial intelligence in academic teaching and research: a qualitative study from AI experts and professors' perspectives. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*. <https://doi.org/10.1186/s41239-025-00546-w>

Villalonga-Olives, E., Kawachi, I., & Steinbüchel, N. (2017). Pregnancy and birth outcomes among immigrant women in the US and Europe: A systematic review. *Journal of Immigrant & Minority Health*, 19(6), 1469–1487. <https://doi.org/10.1007/s10903-016-0483-2>

Viterbo, L. M. F., Dinis, M. A. P., Costa, A. S., & Vidal, D. G. (2019). Development and Validation of an Interdisciplinary Worker's Health Approach Instrument (IWHAI). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(15), 2803. <https://doi.org/10.3390/ijerph16152803>

Wan, W., Duffy, R. D., Xiong, Q., & Wang, C. (2024). Linking future decent work perceptions with employment anxiety: A psychology of working perspective. *Journal of Career Development*, 51(1), 3-19.

Wells, J., Scheibin, F., Pais, L., dos Santos, N. R., Dalluege, A., Czakert, J. P., & Berger, R. (2023). A Systematic Review of the Impact of Remote Working Referenced to the Concept of Work–Life Flow on Physical and Psychological Health. *Workplace Health & Safety*, 71(11), 507-521. <https://doi.org/10.1177/21650799231176397>.

Work-Life Flow (2025). *Excellence based profiling to identify and apply tools and trainings for a better and sustainable Work-Life-Flow*. <https://www.work-life-flow.eu/resources/> Acesso: 04.06.2025

Yan, Y., Geng, Y., & Gao, J. (2023). Measuring the decent work of knowledge workers: Constructing and validating a new scale. *Heliyon*, 9(7). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17945>

Yusof, K. M., Hassan, S. A. H. S., Jamaludin, M. Z., & Harun, N. F. (2012). Cooperative problem-based learning (CPBL): Framework for integrating cooperative learning and problem-based learning. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 56, 223-232. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.649>

Żemojtel-Piotrowska, M., & Piotrowski, J. (2023). Hofstede's cultural dimensions theory. In *Encyclopedia of sexual psychology and behavior* (pp. 1-4). Cham: Springer International Publishing.

Zhou, T., Cañabate, D., Bubnys, R., Stanikūnienė, B., & Colomer, J. (2025). Collaborative learning, cooperative learning and reflective learning to foster sustainable development: A scoping review. *Review of Education*, 13(2), e70065. <https://doi.org/10.1002/rev3.70065>

18.Apêndices

Apêndice A – Agenda do Trabalho Digno em Portugal e a sua incidência nas dimensões do trabalho digno

Nuno Rebelo dos Santos & Sara Teixeira, 2025

Lei n.º 13/2023	Dimensão/ões do Trabalho Digno
Artigo 1.º - a) À transposição para a ordem jurídica interna da Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia;	1ª Dimensão – Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho
Artigo 1.º - b) À transposição para a ordem jurídica interna da Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho;	2ª Dimensão – Tempo e Carga de Trabalho Adequados
Artigo 1.º - m) À nona alteração ao Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho, que estabelece as regras para a determinação da condição de recursos a ter em conta na atribuição e manutenção das prestações do subsistema de proteção familiar e do subsistema de solidariedade, bem como para a atribuição de outros apoios sociais públicos, e procede às alterações na atribuição do rendimento social de inserção, tomando medidas para aumentar a possibilidade de inserção dos seus beneficiários, alterado pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 120/2018, de 27 de dezembro, pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 90/2017, de 28 de julho, pela Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro, pelos Decretos-Leis n. os 133/2012, de 27 de junho, e 113/2011, de 29 de novembro, e pela Lei n.º 15/2011, de 3 de maio;	5ª Dimensão – Proteção Social 6ª Dimensão - Oportunidades
Artigo 1.º - n) À primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, que estabelece as regras a que deve obedecer a realização de estágios profissionais;	6ª Dimensão - Oportunidades
Artigo 10.º - 1 - As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, bem como os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais em vigor no âmbito do mesmo setor de atividade, profissional e geográfico, são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade.	1ª Dimensão – Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho 7ª Dimensão – Saúde e Segurança
Artigo 10.º - 3 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, o prestador de trabalho pode assegurar temporariamente a atividade através de terceiros em caso de nascimento, adoção ou assistência a filho ou neto, amamentação e aleitação, interrupção voluntária ou risco clínico durante a gravidez, pelo período de tempo das correspondentes licenças ou dispensas previstas no presente Código.	2ª Dimensão - Tempo e Carga de Trabalho Adequados 5ª Dimensão – Proteção social
Artigo 25.º - 6 - O disposto no número anterior é aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho, à	1ª Dimensão – Princípios e

formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de gozo de direitos na parentalidade, de outros direitos previstos no âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e dos direitos previstos para o trabalhador cuidador. 7 - São ainda consideradas práticas discriminatórias, nos termos do número anterior, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos de avaliação e progressão na carreira.	Valores Fundamentais no Trabalho 2ª Dimensão – Tempo e Carga de Trabalho Adequados 4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania 6ª Dimensão - Oportunidades
Artigo 40.º - 4 - Em caso de opção pela licença parental inicial com a duração prevista no n.º 1 ou no n.º 3, os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial. 5 - Na situação de cumulação prevista no número anterior: a) Os períodos diários de licença são computados como meios-dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença; b) O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial; c) O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.	2ª Dimensão - Tempo e Carga de Trabalho Adequados 5ª Dimensão – Proteção Social
Artigo 41.º - 2 - É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.	2ª Dimensão - Tempo e Carga de Trabalho Adequados 5ª Dimensão – Proteção Social
Artigo 43.º - 1 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este. 2 - Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.	2ª Dimensão - Tempo e Carga de Trabalho Adequados 5ª Dimensão – Proteção Social
Artigo 44.º - 2 - Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença parental exclusiva do pai, nos termos do artigo anterior. 6 - O candidato a adotante pode gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento.	2ª Dimensão - Tempo e Carga de Trabalho Adequados 5ª Dimensão – Proteção Social
Artigo 45.º - Dispensa no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar 1 - Os trabalhadores que sejam candidatos a adoção ou a família de acolhimento têm direito a dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respetivos processos, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.	2ª Dimensão - Tempo e Carga de Trabalho Adequados

Artigo 65.º - 2 - A falta por luto gestacional, bem como a dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.	2ª Dimensão - Tempo e Carga de Trabalho Adequados 5ª Dimensão – Proteção Social
Artigo 106.º - h) O valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;	4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania
Artigo 106.º - s) Os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.	1ª Dimensão - Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho
Artigo 108.º e) Retribuição a que tem direito nos termos da lei aplicável no Estado de acolhimento, em situações de destacamento; f) Subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, de alojamento e de alimentação, quando aplicável;	4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania
Artigo n.º 112 - 5 - O período experimental previsto na subalínea iii) da alínea b) do n.º 1 é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias. 6 - O período experimental é reduzido ou excluído consoante a duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.	6ª Dimensão - Oportunidades
Artigo n.º 114 - 5 - O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, bem como no caso de trabalhador cuidador.	1ª Dimensão - Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho 5ª Dimensão – Proteção Social 6ª Dimensão - Oportunidades
Artigo n.º 129 n.º - k) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.	7ª Dimensão – Saúde e Segurança
Artigo n.º 159 - 4 - Em caso de incumprimento do empregador do disposto nos números anteriores, o trabalhador não é obrigado a prestar trabalho nem pode ser prejudicado por esse motivo.	1ª Dimensão – Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho
Artigo n.º 166-A - 2 - Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até três anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele	5ª Dimensão – Proteção Social

viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.	6ª Dimensão - Oportunidades
Artigo 168.º - 3 - O contrato individual de trabalho e o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável devem fixar na celebração do acordo para prestação de teletrabalho o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais.	4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania
Artigo 185.º - 6 - O trabalhador tem direito a férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a outras prestações regulares e periódicas, em dinheiro ou em espécie, a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor igual.	2ª Dimensão - Tempo e Carga de Trabalho Adequados 4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania
Artigo 268.º 2 - O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos: a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil; b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.	4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania
Artigo 344.º - 2 - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo por verificação do seu termo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º, salvo se a caducidade decorrer de declaração do trabalhador nos termos do número anterior.	4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania 5ª Dimensão – Proteção Social
Artigo 345.º - 4 - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade	4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania 5ª Dimensão – Proteção Social
Artigo 363.º - 1 - Celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido 15 dias sobre a prática do ato referido nos n.os 1, 3 ou 4 do artigo 360.º, o empregador comunica a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do contrato e indicação do montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, por escrito e com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:	4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania 5ª Dimensão – Proteção Social
Artigo 366.º - 1 - Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.	4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania

	5ª Dimensão – Proteção Social
Artigo 400.º - 6 - O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos de legislação específica, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio previsto nos números anteriores.	5ª Dimensão – Proteção Social
Artigo 485.º - 2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o Estado enquadra os incentivos à contratação coletiva no âmbito das suas políticas específicas, nomeadamente através de medidas que privilegiem as empresas outorgantes de convenção coletiva recentemente celebrada ou revista, no quadro do acesso a apoios ou financiamentos públicos, incluindo fundos europeus, dos procedimentos de contratação pública e de incentivos de natureza fiscal.	4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania 6ª Dimensão - Oportunidades
Alteração do Artigo 16.º da Lei n.º 105/2009 3 - Os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo setor de atividade em causa podem, mediante despacho, autorizar a laboração contínua do estabelecimento por motivos económicos ou tecnológicos, nomeadamente, por motivos de segurança ou operação dos equipamentos e condições de mercado em que as empresas se encontram, e, designadamente, por necessidade em função do aumento temporário ou extraordinário de atividade ou encomendas.	7ª Dimensão – Saúde e Segurança
Alteração ao Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro	Dimensão/ões do Trabalho Digno
Artigo 13.º - 1 - O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a 40 horas.	2ª Dimensão - Tempo e Carga de Trabalho Adequados
Artigo 14.º - 1 - O trabalhador de serviço doméstico tem direito, em cada dia, a gozar de intervalos para refeições e descanso, sem prejuízo das funções de vigilância e assistência a prestar ao agregado familiar. 2 - Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho, relativamente ao trabalho de menor, o trabalhador alojado tem direito a um repouso noturno de, pelo menos, onze horas consecutivas, que não deve ser interrompido, salvo por motivos graves, imprevistos ou de força maior, ou quando tenha sido contratado para assistir a doentes ou crianças até aos três anos.	2ª Dimensão - Tempo e Carga de Trabalho Adequados
Artigo 17.º 3 - Para efeitos do número anterior, os valores do alojamento e da alimentação são os determinados por referência ao valor da remuneração mínima mensal garantida.	4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania
Artigo 24º 1 - Os trabalhadores do serviço doméstico têm direito, sem prejuízo da retribuição, ao gozo dos feriados previstos no Código do Trabalho. 2 - Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho quanto ao trabalho de menor, com o acordo do trabalhador pode haver prestação de trabalho nos feriados, de duração igual ao período normal de trabalho diário, conferindo o direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar na mesma semana ou na seguinte. 3 - Quando, por razões de atendível interesse do agregado familiar, não seja viável o descanso compensatório nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente.	2ª Dimensão - Tempo e Carga de Trabalho Adequados 4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania

4 - Os trabalhadores de serviço doméstico não podem sofrer redução na retribuição por motivo do gozo de feriados.	
Artigo 32.º - Constitui justa causa de despedimento por parte do empregador, entre outros, os seguintes factos e comportamentos culposos por parte do trabalhador: i) Violação culposa das garantias legais ou constantes do contrato de trabalho, designadamente a prática de assédio pelo empregador, outros membros do agregado familiar ou por outros trabalhadores.	1ª Dimensão – Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho
Artigo n.º 32 - 2 - A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a e) e g) a i) do número anterior confere ao trabalhador o direito a indemnização de valor correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço ou fração.	4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania 5ª Dimensão - Proteção Social
Artigo 6.º - 2 - O disposto no número anterior não se aplica: b) Aos rendimentos de trabalho dependente auferidos por jovens trabalhadores-estudantes, com idade igual ou inferior a 27 anos, cujo montante anual não seja superior a 14 vezes a retribuição mínima mensal garantida (RMMG), para efeitos de atribuição da prestação social abono de família, de bolsas de ensino superior e pensões de sobrevivência.»	4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania 5ª Dimensão – Proteção Social
Alteração ao Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho	Dimensão/ões do Trabalho Digno
Artigo 8.º - 1 - Durante o decurso do período de estágio, a entidade promotora paga ao estagiário um subsídio mensal de estágio, cujo montante não pode ser inferior ao previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 275.º do Código do Trabalho.	4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania 6ª Dimensão - Oportunidades
Artigo 9.º - 4 - A entidade promotora do estágio deve ainda contratar um seguro de acidentes de trabalho.	5ª Dimensão Proteção Social
Alteração ao Decreto-Lei n.º 139/2019, de 16 de setembro - Artigo n.º 27 - 2 - As famílias de acolhimento beneficiam, sempre que aplicável e com as devidas adaptações, da proteção na parentalidade, concretizada na atribuição dos subsídios previstos nas alíneas d), e), f), h), i) e j) do n.º 1 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, para os beneficiários do regime geral de segurança social, e nas alíneas d), e), g), h) e i) do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, para os subscritores do regime de proteção social convergente.	5ª Dimensão – Proteção Social
Aditamento ao Código do Trabalho	Dimensão/ões do Trabalho Digno
Artigo 10.º-A - 1 - As pessoas em situação de dependência económica, nos termos do artigo anterior, têm direito: a) À representação dos seus interesses socioprofissionais por associação sindical e por comissão de trabalhadores; b) À negociação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais, específicos para trabalhadores independentes, através de associações sindicais;	1ª Dimensão – Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho

c) À aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho negociais já existentes e aplicáveis a trabalhadores, nos termos neles previstos; d) À extensão administrativa do regime de uma convenção coletiva ou de uma decisão arbitral, e à fixação administrativa de condições mínimas de trabalho, aplicando-se à emissão destes instrumentos, com as necessárias adaptações, o regime previsto nos artigos 514.º e seguintes.	
Artigo 12.º-A Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital - 7 - A plataforma digital não pode estabelecer termos e condições de acesso à prestação de atividade, incluindo na gestão algorítmica, mais desfavoráveis ou de natureza discriminatória para os prestadores de atividade que estabeleçam uma relação direta com a plataforma, comparativamente com as regras e condições definidas para as pessoas singulares ou coletivas que atuem como intermediários da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.	1ª Dimensão – Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho
Artigo 12.º-A - 9 - Nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, aplicam-se as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada, nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação.	1ª Dimensão – Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho 2ª Dimensão - Tempo e Carga de Trabalho Adequados 4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania 5ª Dimensão - Proteção Social
Artigo 101.º-D - Horário flexível de trabalhador cuidador 1 - O trabalhador cuidador tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência.	2ª Dimensão - Tempo e Carga de Trabalho Adequados
Artigo 101.º-F - Proteção em caso de despedimento de trabalhador cuidador - 1 - O despedimento de trabalhador cuidador carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.	1ª Dimensão – Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho 5ª Dimensão - Proteção Social
Republicação do Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro	Dimensão/ões do Trabalho Digno
Artigo 8.º - 3 - No caso de cessação do contrato durante o período experimental, deve ser concedido ao trabalhador alojado um prazo não inferior a 24 horas para abandono do alojamento.	1ª Dimensão – Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho 5ª Dimensão - Proteção Social

Artigo 9.º 1 - Só se considera retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho, nos termos da lei ou do contrato. 2 - A retribuição do trabalhador pode ser paga parte em dinheiro e parte em espécie, designadamente pelo fornecimento de alojamento e alimentação ou só alojamento ou apenas alimentação. 3 - Sempre que no dia de descanso semanal ou feriado a entidade empregadora não conceda refeição ao trabalhador alojado, nem permita a sua confeção com géneros por aquela fornecidos, o trabalhador tem direito a receber o valor correspondente à alimentação em espécie, que acrescerá à retribuição em numerário.	1ª Dimensão – Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho 4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania
Artigo 15.º - Descanso semanal 1 - O trabalhador não alojado a tempo inteiro e o trabalhador alojado têm direito, sem prejuízo da retribuição, ao gozo de um dia de descanso semanal. 2 - Pode ser convencionado entre as partes o gozo de meio-dia ou de um dia completo de descanso, além do dia de descanso semanal previsto no número anterior. 3 - O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, podendo recair em outro dia da semana, quando motivos sérios e não regulares da vida do agregado familiar o justifiquem.	2ª Dimensão - Tempo e Carga de Trabalho Adequados
Artigo 17.º - Retribuição durante as férias 1 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que o trabalhador perceberia se estivesse em serviço efetivo. 2 - O trabalhador contratado com alojamento e alimentação ou só com alimentação tem direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias integralmente em dinheiro, no valor equivalente àquelas prestações, salvo se, por acordo, se mantiver o direito às mesmas durante o período de férias. 3 - Para efeitos do número anterior, os valores do alojamento e da alimentação são os determinados por referência ao valor da remuneração mínima mensal garantida.	4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania
Artigo 24.º Feriados 1 - Os trabalhadores do serviço doméstico têm direito, sem prejuízo da retribuição, ao gozo dos feriados previstos no Código do Trabalho. 2 - Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho quanto ao trabalho de menor, com o acordo do trabalhador pode haver prestação de trabalho nos feriados, de duração igual ao período normal de trabalho diário, conferindo o direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar na mesma semana ou na seguinte. 3 - Quando, por razões de atendível interesse do agregado familiar, não seja viável o descanso compensatório nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente. 4 - Os trabalhadores de serviço doméstico não podem sofrer redução na retribuição por motivo do gozo de feriados.	2ª Dimensão - Tempo e Carga de Trabalho Adequados 4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania
Artigo 26.º - Segurança e saúde no trabalho 1 - A entidade empregadora deve tomar as medidas necessárias para que os locais de trabalho, os utensílios, os produtos e os processos de trabalho não apresentem riscos para a segurança e saúde do trabalhador, nomeadamente (...) 2 - O trabalhador deve zelar pela manutenção das condições de segurança e de saúde, nomeadamente (...)	7ª Dimensão – Saúde e Segurança

3 - A entidade empregadora deve transferir a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a fazer este seguro.	
Decreto-Lei n.º 53/2023 de 5 de julho	Dimensão/ões do Trabalho Digno
Artigo 1.º - a) À nona alteração ao Decreto-Lei n.º 322/90, de 18 de outubro, na sua redação atual, que define e regulamenta a proteção na eventualidade da morte dos beneficiários do regime geral de segurança social; b) À sexta alteração ao Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, na sua redação atual, que define o regime jurídico de proteção social na eventualidade doença no âmbito do sistema previdencial; c) À quinta alteração ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, na sua redação atual, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente; d) À sétima alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, na sua redação atual, que define e regulamenta a proteção na parentalidade no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção do sistema previdencial e do subsistema de solidariedade;	5ª Dimensão - Proteção Social
Artigo 12.º - 2 - No caso de os descendentes terem idade igual ou superior a 18 anos, as prestações apenas podem ser concedidas se os mesmos não exercerem atividade determinante de enquadramento nos regimes de proteção social de inscrição obrigatória, com exceção daquela que seja prestada ao abrigo de contrato de trabalho, em período de férias escolares, nos termos da subsecção v da secção i do capítulo ii do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, ou por jovens trabalhadores estudantes cujo montante anual de rendimentos de trabalho dependente não seja superior a 14 vezes a retribuição mínima mensal garantida, e satisfizerem as seguintes condições:	5ª Dimensão - Proteção Social
Artigo 3.º - 7 - Nas situações de incapacidade temporária para o trabalho imediatamente subsequentes a uma situação de doença do trabalhador, declarada nos termos do n.º 5 do artigo 254.º do Código do Trabalho, é deduzido ao período de espera previsto no n.º 1 o número de dias constante da declaração emitida pelos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, ou do serviço digital dos serviços regionais de saúde das Regiões Autónomas.»	5ª Dimensão - Proteção Social
Artigo 6.º 5 - Os direitos previstos no presente decreto-lei apenas se aplicam aos beneficiários que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito da mãe a gozar 42 dias consecutivos de licença parental inicial a seguir ao parto e dos referentes à proteção durante a amamentação.	2ª Dimensão - Tempo e Carga de Trabalho Adequados 5ª Dimensão - Proteção Social
Artigo 11.º - 4 - Durante o gozo da licença parental inicial prevista nos n.os 4 e 5 do artigo 40.º do Código do Trabalho, os beneficiários têm direito ao correspondente subsídio parental inicial. Artigo 12.º O subsídio parental inicial exclusivo da mãe pode ser atribuído por um período facultativo até 30 dias antes do parto e, obrigatoriamente, por um período de 42 dias consecutivos após o parto, os quais se integram no período de atribuição de subsídio parental inicial.	4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania 5ª Dimensão - Proteção Social

Artigo 15.º - 1 - O subsídio por adoção é atribuído aos candidatos a adotantes nas situações de adoção de menores de 15 anos, devidamente comprovadas, exceto se se tratar de adoção de filho do cônjuge do beneficiário ou da pessoa com quem este viva em união de facto, e corresponde, com as devidas adaptações, ao subsídio parental inicial, ao subsídio parental inicial exclusivo do pai e ao subsídio parental alargado. Artigo 16.º O subsídio parental alargado é concedido por um período até três meses a qualquer um ou a ambos os progenitores simultânea ou alternadamente, nas situações de exercício de licença parental complementar gozada nos termos previstos nas alíneas a), c) e d) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho.	4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania 5ª Dimensão - Proteção Social
Artigo 23.º e) No período relativo à licença de 180 dias, nas situações em que o pai goze pelo menos um período de 60 dias consecutivos, ou dois períodos de 30 dias consecutivos do total de 180 da licença parental inicial, para além da licença parental exclusiva do pai, o montante diário é igual a 90 % da remuneração de referência do beneficiário. 3 - Nas situações em que o progenitor goze a licença nos termos dos n.os 4 e 5 do artigo 40.º do Código do Trabalho, o montante diário do subsídio corresponde a 50 % do montante apurado nos termos do número anterior. 4 - O montante diário do subsídio parental inicial devido pelos períodos acrescidos, nos termos dos n.os 3, 5 e 6 do artigo 11.º, é de 100 % da remuneração de referência do beneficiário. Artigo 24.º 3 - O montante diário mínimo do subsídio parental inicial a tempo parcial corresponde a 50 % do valor calculado nos termos do n.º 1.	4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania 5ª Dimensão - Proteção Social
Artigo 28.º - a) Rendimentos de trabalho ou outras prestações pecuniárias regulares pagas pelas entidades empregadoras sem correspondente prestação de trabalho efetivo, com exceção das seguintes situações: ii) Subsídio parental inicial correspondente ao gozo da licença parental inicial, nos termos previstos nos n.os 4 e 5 do artigo 40.º do Código do Trabalho; iii) Subsídio parental alargado correspondente ao gozo da licença parental alargada, nos termos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho.	4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania 5ª Dimensão - Proteção Social
Alteração ao <u>Decreto-Lei n.º 91/2009</u>, de 9 de abril	Dimensão/ões do Trabalho Digno
Artigo 7.º - 3 - O direito aos subsídios previstos nas alíneas c) a h) do n.º 1 apenas é reconhecido, após o nascimento do filho, aos beneficiários que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito da mãe ao subsídio parental inicial de 42 dias e do subsídio por riscos específicos durante a amamentação.	4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania 5ª Dimensão - Proteção Social
Artigo 12.º - 2 - Os períodos referidos no número anterior são acrescidos de 30 dias consecutivos nas situações de partilha da licença, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivo, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo de licença parental inicial exclusiva da mãe, correspondente a 42 dias após o parto.	5ª Dimensão - Proteção Social
Artigo 16.º - O subsídio parental alargado é concedido por um período até três meses a qualquer um ou a ambos os progenitores simultânea ou alternadamente, nas situações de exercício de licença parental complementar	4ª Dimensão - Retribuição Significativa para

gozada nos termos previstos nas alíneas a), c) e d) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho.	o Exercício da Cidadania 5ª Dimensão - Proteção Social
Artigo 17.º - 3 - No caso de adoções múltiplas, aos períodos previstos nos números anteriores acrescem 30 dias ou 2 dias, respetivamente, por cada adoção além da primeira. 4 - O disposto no presente artigo aplica-se, com as necessárias adaptações, às famílias de acolhimento.	5ª Dimensão - Proteção Social
Alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Artigo 17.º - 5 - Quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano, o trabalhador pode justificar a ausência mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, emitida pelos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, ou pelo serviço digital dos serviços regionais de saúde das Regiões Autónomas.	5ª Dimensão - Proteção Social 7ª Dimensão – Saúde e Segurança
Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Artigo 16.º A Para efeitos do disposto na alínea l) do n.º 1 do artigo 4.º da presente lei, o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, constante da <u>Lei n.º 102/2009</u> , de 10 de setembro, é aplicável aos empregadores públicos com as especificidades previstas no presente título.	7ª Dimensão – Saúde e Segurança
Republicação do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril	Dimensão/ões do Trabalho Digno
Artigo 3.º - A proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, adiante designada por proteção, destina-se a compensar a perda de remuneração presumida, em consequência da ocorrência de situações determinantes de impedimento temporário para o trabalho, previstas na legislação laboral.	4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania 5ª Dimensão - Proteção Social
Artigo 4.º - 1 - A proteção é efetivada através da atribuição de prestações pecuniárias, denominadas por subsídios, cujas modalidades são as seguintes: a) Subsídio de risco clínico durante a gravidez; b) Subsídio por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida para realização de parto; c) Subsídio por interrupção da gravidez; d) Subsídio por adoção; e) Subsídio parental, inicial ou alargado; f) Subsídio por risco específico; g) Subsídio por assistência a filho em caso de doença ou acidente; h) Subsídio para assistência a neto; i) Subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica; j) Subsídio específico por internamento hospitalar do recém-nascido. 2 - O subsídio parental inicial compreende as seguintes modalidades: a) Subsídio parental inicial; b) Subsídio parental inicial exclusivo da mãe; c) Subsídio parental inicial de um progenitor em caso de impossibilidade do outro; d) Subsídio parental inicial exclusivo do pai.	4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania 5ª Dimensão - Proteção Social

Artigo 5.º - 1 - Os períodos de impedimento temporário para o trabalho pela ocorrência das situações previstas no artigo anterior são equivalentes à entrada de contribuições e quotizações para efeitos das eventualidades invalidez, velhice e morte. 2 - Os períodos de impedimento temporário para o trabalho são ainda equivalentes a exercício de funções equiparado a carreira contributiva para efeitos das eventualidades doença e desemprego. 3 - Os períodos correspondentes ao gozo de licença para assistência a filho, prevista no artigo 52.º do Código do Trabalho, são equivalentes à entrada de contribuições e quotizações para efeitos da taxa de formação das pensões de invalidez, velhice e morte, correspondente à segunda parcela com a designação «P2», nos termos da <u>Lei n.º 60/2005</u>, de 29 de dezembro, mediante a comunicação do facto por parte da entidade empregadora à Caixa Geral de Aposentações (CGA). 4 - Durante os períodos de trabalho a tempo parcial do trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos previstos no artigo 55.º do Código do Trabalho, para efeitos das eventualidades invalidez, velhice e morte, são consideradas as remunerações correspondentes ao trabalho a tempo completo, havendo lugar à equivalência à entrada de contribuições relativamente à diferença entre a remuneração auferida e a que auferiria se estivesse a tempo completo, mediante a comunicação do facto por parte da entidade empregadora à CGA.	4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania 5ª Dimensão - Proteção Social
Artigo 7.º 1 - A atribuição dos subsídios depende de o beneficiário, à data do facto determinante da proteção, ter cumprido um prazo de garantia de seis meses civis, seguidos ou interpolados, com prestação de trabalho efetivo ou equivalente a exercício de funções, com exceção do disposto no número seguinte. 2 - A atribuição do subsídio parental inicial exclusivo da mãe após o parto, previsto no artigo 12.º, e do subsídio parental inicial exclusivo do pai, previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 14.º, depende de os beneficiários terem prestação de trabalho efetivo ou equivalente a exercício de funções em pelo menos um dos seis meses imediatamente anteriores ao facto determinante da proteção.	4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania 5ª Dimensão - Proteção Social
Lei n.º 24-C/2022 de 30 de dezembro - Lei das Grandes Opções para 2022-2026	Dimensão/ões do Trabalho Digno
Natalidade – Neste plano, o Governo irá: Aprovar e concretizar as medidas de conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, bem como as medidas da natalidade e da parentalidade incluídas na Agenda do Trabalho Digno, incluindo o teletrabalho, os horários de trabalho, licenças e outros instrumentos de apoio à conciliação;	2ª Dimensão – Tempo e Carga de Trabalho Adequados
6.2. Emprego – As políticas para o emprego desdobram-se nos seguintes eixos: Reforçar os serviços públicos de emprego e a orientação das políticas ativas para o trabalho digno e um mercado de emprego mais inclusivo.	1ª Dimensão - Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho 6ª Dimensão - Oportunidades
Para promover o trabalho digno em todas as suas dimensões, o Governo:	1ª Dimensão - Princípios e

-Assegurará que o mercado de trabalho é dinâmico e responde às necessidades das empresas, mas também que o emprego criado não gera insegurança e instabilidade, desde logo, nos rendimentos, e permite a concretização dos projetos de vida das pessoas, em particular dos jovens. Assegurará também que o mercado de trabalho é inclusivo, abrangendo todos os segmentos e grupos, mesmo os mais vulneráveis e afastados;	Valores Fundamentais no Trabalho 2ª Dimensão – Tempo e Carga de Trabalho Adequados 3ª Dimensão – Trabalho Realizante e Produtivo 4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania 5ª Dimensão - Proteção Social 6ª Dimensão - Oportunidades
Para reforçar o combate à precariedade e promover a dimensão coletiva das relações de trabalho, o Governo prosseguirá a implementação de uma Agenda do Trabalho Digno. Os níveis ainda excessivamente elevados de contratação não permanente, especialmente entre os jovens, a persistência de bolsas de trabalho não declarado ou a recuperação incompleta da negociação coletiva nos anos anteriores à pandemia são exemplos de desequilíbrios do mercado de trabalho em Portugal expostos e acentuados pela pandemia. Destacam-se, ainda, as novas formas de trabalho emergentes no quadro da transição digital que estão insuficientemente reguladas, como o trabalho em plataformas.	1ª Dimensão - Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho 4ª Dimensão - Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania 6ª Dimensão - Oportunidades
A continuidade da aposta na recuperação do emprego e na promoção de condições de trabalho dignas é fundamental para combater a pobreza e a exclusão social, mas é igualmente fundamental repensar o sistema de mínimos sociais.	1ª Dimensão - Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho 5ª Dimensão - Proteção Social

Fontes: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2023-211366691>

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/53-2023-215210816>

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/24-c-2022-205557191>

DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. (2025)

Apêndice B – Organização de Atividades no Ensino Superior a nível internacional conectadas com o trabalho digno

Trabalho Digno enquanto conteúdo agregador de investigação na Universidade:

- **Manchester Metropolitan University, England** – Possui um centro de pesquisa sobre trabalho digno e produtividade, cujo objetivo passa pela identificação das suas causas e preocupação pelo seu futuro. Fonte: <https://www.mmu.ac.uk/research/groups/decent-work-productivity>
- **University of Gothenburg, Sweden** – Possui um centro de pesquisa sobre o ODS 8 (trabalho digno e crescimento económico). Faz parte de uma rede de pesquisa sobre os restantes ODS, onde várias universidades partilham os seus conhecimentos. Fonte: <https://www.gu.se/en/about-the-university/networks-and-partner-universities/the-sdg-8-initiative#satellite-universities>
- **University of Sheffield, England** – A investigação conduzida pelo seu Centro para o Trabalho Digno incide sobre quatro temas: Emprego e Qualidade do Emprego, Igualdade, Inclusão e Voz, Trabalho na Economia Global, e Regulação e Governação do Trabalho. Fonte: <https://www.sheffield.ac.uk/cdw/research/themes>
- **University of Minnesota, United States of America** – Uma das suas preocupações passa pela pesquisa sobre o TD, implementando centros de pesquisa e contratando profissionais qualificados para a tarefa. Fonte: <https://sdg.umn.edu/goal-8-decent-work-and-economic-growth>
- **University of Technology Sidney, Australia** – Os investigadores da UTS especializam-se no desenvolvimento e na defesa de emprego seguro para todos em todo o lado. Fonte: <https://www.uts.edu.au/partners-and-community/initiatives/uts-sustainability/sustainable-development-goals/decent-work-and-economic-growth>
- **Lancaster University, England** – A Professora de Organizações, Trabalho e Saúde, Stavroula Leka, lidera uma investigação destinada a melhorar o acesso aos serviços de segurança e saúde no trabalho em todo o mundo. Uma vez que um ambiente de trabalho seguro e saudável é atualmente reconhecido como um princípio fundamental e um direito no trabalho, a investigação analisará a forma de o melhorar em todo o mundo. Combina a investigação, com o ensino e o *civic engagement*. Fonte: <https://www.lancaster.ac.uk/sustainability/sustainability-strategy/sustainable-development-goals/decent-work-and-economic-growth/>
- **University of Northampton, England** – Sobre o TD, pesquisa, mais especificamente, sobre o desemprego jovem. Fonte: <https://www.northampton.ac.uk/about-us/governance-and-management/management/sustainability/sustainable-development-goals/sdg8-decent-work-and-economic-growth/>
- **Université de Laussane, Switserland** – Implementação de um projeto de investigação que recorre à adaptação e ao reforço da orientação educativa e do aconselhamento profissional para promover o trabalho digno em dois países da África Ocidental: Burkina Faso e Togo. Um dos seus principais objetivos é sensibilizar os decisores políticos para a

importância de disponibilizar orientação educativa, aconselhamento de carreira e formação em empreendedorismo para promover o acesso a um trabalho digno, e de tornar estas intervenções acessíveis a todos, incluindo os que frequentam ou não o ensino e os que trabalham ou não na economia. Fonte:

<https://www.unil.ch/cepc/en/home/menuinst/research/research-projects/travail-decent.html>

- **University of Auckland, New Zealand** – Descreve os seus avanços na pesquisa sobre o trabalho digno, demonstrando o seu contributo para o alcance do ODS 8. Fonte: <https://www.auckland.ac.nz/en/about-us/about-the-university/the-university/sustainability-and-environment/sustainable-development-goals/sdg-impact/sdg8-impact.html>
- **RMIT University, Australia** – Apresentam vários projetos de investigação especificamente alinhados com o ODS 8 e com o intuito de promover o crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos. Estes projetos e iniciativas são exemplos da contribuição da Universidade para os ODS. Fonte: <https://www.rmit.edu.au/about/our-values/sustainability/sustainable-development-goals/goal-8>
- **University of Leicester, England** – Foram publicados 393 artigos relacionados com este objetivo na Scopus entre 2018 e 2022, e 13 243 artigos foram “citados por” na Scopus. Fonte: <https://le.ac.uk/about/making-a-difference/sdgs/decent-work-economic-growth>
- **University of Wollongong, Australia** – A Universidade de Wollongong está empenhada em trabalhar para atingir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas através das suas parcerias e investigação. Para atingir esse objetivo: 776 artigos foram publicados nos meios de comunicação social sobre este objetivo; foram alcançadas 576 milhões de pessoas em vários meios de comunicação social; 65,2% das suas publicações registaram colaborações internacionais; obtiveram 5,3 citações por publicação (média global de 3,5), e 27,6% das suas publicações encontram-se entre as 10% mais citadas. Fonte: <https://www.uow.edu.au/united-nations-sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-economic-growth/>
- **University of Bath, England** – Apresenta um relatório centrado nos desafios laborais enfrentados pela indústria de vestuário do Sul da Índia, agrupada em torno de Tirupur, e apresenta recomendações para os ultrapassar. Explora o trabalho digno e crescimento económico nesta indústria. Fonte: <https://www.bath.ac.uk/publications/decent-work-and-economic-growth-in-the-south-india-garment-industry/>
- **Kyushu University, Japan** – Foram identificados 51 artigos de pesquisa e investigação sobre o ODS 8. Fonte: <https://k-spring.kyushu-u.ac.jp/en/mirai-sdgs/mirai-sdgs-research/economic-growth/>
- **University of Cape Town, South Africa** – O TD é identificado como elemento de referência para a investigação. Fonte: <https://www.uct.ac.za/research-innovation-uct-and-un-sdgs/goal-8-decent-work-and-economic-growth>

Trabalho Digno enquanto políticas de contratação de colaboradores da Universidade:

- **Lancaster University, England** - Através do Serviço de Emprego e Recrutamento (ERS), a Universidade de Lancaster pretende assegurar que todos os seus trabalhadores têm asseguradas as condições de um trabalho digno. *Fonte:* <https://www.lancaster.ac.uk/sustainability/sustainability-strategy/sustainable-development-goals/decent-work-and-economic-growth/>
- **University of Northampton, England** – Promove o apoio à empregabilidade dos estudantes, a promoção e o apoio às empresas locais, incluindo as da economia social, e a oferta de formação e orientação para os indivíduos em situação de desemprego de longa duração. Tem também diretrizes de empregabilidade disponíveis, alinhadas com o trabalho digno. *Fonte:* <https://www.northampton.ac.uk/about-us/governance-and-management/management/sustainability/sustainable-development-goals/sdg8-decent-work-and-economic-growth/>
- **Newcastle University, England** - É considerada um Empregador com Salário Digno, conforme certificado pela Living Wage Foundation. A Universidade está simultaneamente empenhada em garantir que não existe escravidão moderna ou tráfico humano em qualquer parte das suas operações ou cadeia de fornecimento. Possuem um acordo de reconhecimento sindical com a University and College Union (UCU). *Fonte:* <https://www.ncl.ac.uk/sustainability/sustainable-development/economic-growth/>
- **Sunway University, Malaysia** – É transparente relativamente às políticas de emprego que pratica, promovendo um trabalho digno entre os seus trabalhadores. *Fonte:* <https://sunwayuniversity.edu.my/sustainability/decent-work-and-economic-growth>
- **University of Minnesota, United States of America** – Preocupa-se em proporcionar aos jovens a melhor oportunidade de transitarem para um emprego decente, fornecendo-lhes competências que correspondam às exigências do mercado de trabalho e nivelando as condições de concorrência para que todos possam obter um emprego produtivo, independentemente do seu género, nível de rendimento ou origem socioeconómica. É transparente relativamente às políticas que implementa de modo a incentivar um TD na universidade. *Fonte:* <https://sdg.umn.edu/goal-8-decent-work-and-economic-growth>
- **University of Technology Sydney, Australia** – Demonstam apoio a sindicatos no local de trabalho e estabelecem acordos laborais sólidos que proporcionam proteção ao seu quadro de funcionários. *Fonte:* <https://www.uts.edu.au/partners-and-community/initiatives/uts-sustainability/sustainable-development-goals/decent-work-and-economic-growth>
- **Ateneo de Manila University, Philippines** - A Universidade esforça-se por criar um ambiente de trabalho digno para todos os seus funcionários. Segue rigorosamente a Ordem de Salário Mínimo estabelecida pelo governo filipino, implementando políticas de antidiscriminação para garantir um ambiente de trabalho seguro e inclusivo. *Fonte:* <https://www.ateneo.edu/sustainable-development-goals/sdg-8?page=4>
- **Robert Gordon University Aberdeen, Scotland** – A RGU não só paga o salário de subsistência do governo, como também adiciona um suplemento aos pontos de remuneração mais baixos para garantir que estes se mantenham em linha com o salário de subsistência voluntário estabelecido pela Living Wage Foundation. A RGU acredita que a

maneira mais eficaz de promover a igualdade e erradicar a discriminação é integrar as considerações de igualdade em todas as suas funções. A este respeito, a Universidade espera que todos os funcionários, estudantes e visitantes tenham o dever individual de assegurar que a igualdade e a diversidade sejam ativamente promovidas.

Fonte: <https://www.rgu.ac.uk/about/sustainability-at-rgu/un-sdg/6120-sdg-8-decent-work-and-economic-growth>

- **Monash University, Australia** – Disponibiliza um relatório de progresso relativamente aos ODS, mencionando o ODS 8, que remete para o TD, especificando os seus contributos para o seu alcance. Fonte: <https://www.monash.edu/msdi/about/sustainable-development/sdg-guide/decent-work>
- **University of Auckland, New Zealand** – Descreve as práticas e políticas internas que implementa de modo a garantir que todos têm acesso a um trabalho digno, demonstrando o seu contributo para o alcance do ODS 8. Fonte: <https://www.auckland.ac.nz/en/about-us/about-the-university/the-university/sustainability-and-environment/sustainable-development-goals/sdg-impact/sdg8-impact.html>
- **Prince Sultan University, Saudi Arabia** – Mencionam várias políticas de emprego, relativamente aos seus colaboradores. A PSU cumpre rigorosamente as leis e os regulamentos do Ministério dos Recursos Humanos e do Desenvolvimento Social e oferece salários dignos superiores à tabela mínima estabelecida pelo governo da Arábia Saudita, proporciona oportunidades de emprego iguais aos funcionários com base nas suas capacidades profissionais e experiência profissional, eliminando assim a discriminação ilegal no que diz respeito ao género, nacionalidade, qualificação e outros fatores. Fonte: <https://www.psu.edu.sa/en/sdg-8>

127

Trabalho Digno enquanto área de formação que a Universidade proporciona:

- **Massey University, University of New Zealand, New Zealand** – Oferece um curso sobre os princípios, práticas e problemáticas presentes no trabalho digno em organizações de trabalho contemporâneas. Mais especificamente: Avaliar criticamente os modelos de trabalho digno e as suas perspetivas associadas em relação à vida profissional contemporânea; avaliar a forma como o trabalho é organizado, gerido e dirigido, tendo em conta as perspetivas de trabalho digno; analisar os papéis dos parceiros sociais (governo, empregadores e sindicatos) e outras entidades importantes em relação ao trabalho digno e aos locais de trabalho; comunicar o impacto da introdução de práticas de trabalho dignas nas organizações atuais. Fonte: <https://www.massey.ac.nz/study/courses/decent-work-114332/>
- **Global Labour University Penn State, United States of America** – Oferece um curso online e gratuito sobre Trabalho Digno nas cadeias de abastecimento. Fonte: <https://iversity.org/en/courses/decent-work-in-global-supply-chains>
- **Global Labour University, University of Kassel, Germany, and Berlin School of Economics and Law, Germany** – Oferece um programa anual, para alunos de mestrado, que pretende unificar e partilhar conhecimentos entre várias universidades, incluindo o

- tema de trabalho digno em cadeias de abastecimento. Fonte: <https://global-labour-university.org/studying/master-courses/kassel-university/>
- **Nova School of Law, Portugal** – Seguros e ODS - Neste curso, os alunos poderão explorar a relação entre o Direito dos Seguros da UE, os ODS e os Direitos Humanos através de uma série de palestras. Todos os participantes deverão ficar capazes de identificar potenciais ameaças e oportunidades para os ODS e os Direitos Humanos nos mercados de seguros. Fonte: <https://novalaw.unl.pt/e-course-insurance-and-sustainable-development-goals-2022-23/>
 - **Lancaster University, England** - Muitas das opções de cursos na *Lancaster University* ensinam práticas empresariais sustentáveis e éticas para inspirar os futuros líderes da indústria. Por exemplo, o curso de Gestão e Recursos Humanos (BSc Hons) tem um módulo sobre Ética Empresarial e outro módulo sobre Responsabilidade Social Empresarial Global. Fonte: <https://www.lancaster.ac.uk/sustainability/sustainability-strategy/sustainable-development-goals/decent-work-and-economic-growth/>
 - **Eindhoven University of Technology, Netherlands** – A sustentabilidade é identificada como um conceito integrador da oferta formativa, incluindo o trabalho digno. Fonte: <https://www.tue.nl/en/our-university/about-the-university/sustainability/education/sustainable-development-goals-in-education/8-decent-work-and-economic-growth>
 - **University of Northampton, England** – Para além de cursos relacionados com o Trabalho Digno, a Universidade oferece também a possibilidade dos seus alunos participarem em vários programas sobre o tópico. Fonte: <https://www.northampton.ac.uk/about-us/governance-and-management/management/sustainability/sustainable-development-goals/sdg8-decent-work-and-economic-growth/>
 - **Sunway University, Malaysia** – Oferece programas e centros especificamente designados para alunos com interesse sobre o tópico. Fonte: <https://sunwayuniversity.edu.my/sustainability/decent-work-and-economic-growth>
 - **University of Minnesota, United States of America** – Construíram um currículo completo sobre a sustentabilidade, abordando também o Trabalho Digno. Vários dos seus cursos abordam o ODS 8, assim como programas. Fonte: <https://sdg.umn.edu/goal-8-decent-work-and-economic-growth>
 - **Ateneo de Manila University, Philippines** – Oferece vários programas académicos orientados para a sustentabilidade, como o Mestrado em Gestão do Desenvolvimento, o Mestrado em Gestão da Sustentabilidade e a Licenciatura em Ciências do Ambiente. Estes programas dotam os estudantes de conhecimentos e competências necessárias para enfrentar os desafios sociais e económicos relacionados com a sustentabilidade. Fonte: <https://www.ateneo.edu/sustainable-development-goals/sdg-8?page=4>
 - **Robert Gordon University Aberdeen, Scotland** – A RGU pretende responder às necessidades dos alunos de todas as origens e em todas as fases das suas carreiras. A RGU colabora com os empregadores para conceber e ministrar o seu currículo profissionalmente, de modo que todos os cursos sejam orientados para a procura e adaptados às necessidades atuais e futuras de competências das forças de trabalho em todos

os setores. Fonte: <https://www.rgu.ac.uk/about/sustainability-at-rgu/un-sdg/6120-sdg-8-decent-work-and-economic-growth>

- **Cranfield University, England** - Apresenta cursos e módulos relacionados com o ODS 8 e apresenta relatórios de progresso em relação ao contributo para o mesmo. Fonte: <https://www.cranfield.ac.uk/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth>
- **University of Auckland, New Zealand** – Apresenta as suas várias faculdades e como a sustentabilidade se encontra presente nos seus cursos. Fonte: <https://www.auckland.ac.nz/en/about-us/about-the-university/the-university/sustainability-and-environment/research-and-teaching-for-sustainability.html>
- **University of Wollongong, Australia** - A Universidade de Wollongong está empenhada em trabalhar para atingir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas através do ensino e aprendizagem. Nesse sentido, 3 815 dos seus alunos encontram-se a estudar em disciplinas relacionadas com o ODS 8. Fonte: <https://www.uow.edu.au/united-nations-sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-economic-growth/>
- **University of Leicester, England** - 38 módulos têm resultados de aprendizagem previstos diretamente relacionados com este objetivo, e 5 182 alunos têm a oportunidade de optar por participar nestes módulos. Apresentam também vários cursos relacionados com este ODS. Fonte: <https://le.ac.uk/about/making-a-difference/sdgs/decent-work-economic-growth>
- **Kyushu University, Japan** – Foram identificadas 52 aulas relacionadas com o ODS 8. Fonte: <https://sdgs.kyushu-u.ac.jp/en/17goals/goal08>

129

Outras organizações com atividades de formação ligadas ao trabalho digno:

- **International Training Center of the ILO**
 1. Programa de formação para profissionais integrarem trabalho digno no planeamento nacional dos ODS e nos seus processos de políticas. Fonte: <https://www.itcilo.org/courses/decent-work-and-2030-agenda-sustainable-development>
 2. Curso gratuito e *online*, autoguiado, para melhorar a compreensão dos trabalhadores sobre o Quadro de Cooperação para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas (UNSDCF), os processos e mecanismos para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, e sobre o desenvolvimento e a implementação de Programas Nacionais de Trabalho Digno. Fonte: <https://www.itcilo.org/courses/trade-union-elearning-course-unsdcf-and-decent-work-agenda>
 3. Curso *online*, autoguiado, e gratuito, sobre a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, a centralidade do trabalho digno na Agenda 2030 e como fazer avançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável através do diálogo social. Fonte: <https://www.itcilo.org/courses/2030-agenda-decent-work-and-social-dialogue>

4. Curso *online*, autoguiado e gratuito, sobre a Declaração Tripartida de Princípios da OIT sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração MNE), utilizando casos reais que evidenciam como os princípios da Declaração MNE podem ser postos em prática para abordar questões laborais em diferentes contextos. *Fonte:* <https://www.itsilo.org/courses/business-and-decent-work>
5. Curso sobre o financiamento do trabalho, onde é realçada a sua importância para implementar a Agenda 2030. A comunidade internacional mudou o seu foco sobre o financiamento do desenvolvimento (FfD), incluindo o seguimento da Agenda de Ação de Adis Abeba (AAAA) e a estratégia do Secretário-Geral da ONU para o financiamento da Agenda 2030, recorrendo ao financiamento dos ODS através de uma combinação de recursos públicos, privados, nacionais e internacionais, bem como da promoção da Cooperação Sul-Sul e Triangular (CSST). *Fonte:* <https://www.itsilo.org/courses/financing-decent-work>
6. Curso *online* sobre o acesso ao trabalho digno para os refugiados e para outras pessoas deslocadas à força. Este curso destina-se a decisores políticos e profissionais que procuram implementar medidas para facilitar o acesso dos refugiados e outras pessoas deslocadas à força ao mercado de trabalho e promover estratégias e políticas de emprego inclusivas. Tem por base os Princípios Orientadores da OIT de 2016, as normas da OIT, instrumentos de direitos humanos e boas práticas existentes. *Fonte:* <https://www.itsilo.org/courses/access-decent-work-refugees-and-other-forcibly-displaced-persons>
7. Curso gratuito e autoguiado, para ajudar as empresas a compreender melhor as expectativas contidas nos códigos de conduta dos fornecedores. Os formandos irão explorar e aprender formas práticas de melhorar a adesão aos princípios relacionados com as Normas Internacionais do Trabalho e o cumprimento da legislação nacional e dos códigos empresariais, e compreender que o respeito pelos direitos dos trabalhadores e a melhoria das condições de trabalho podem fazer parte de uma estratégia empresarial competitiva. *Fonte:* <https://www.itsilo.org/courses/responsible-business-meeting-labour-standards-global-supply-chains>
8. Conjunto de ferramentas de formação sobre o estabelecimento de processos de recrutamento justos. Inclui um curso autoguiado sobre processos de recrutamento justos, e vídeos sobre o papel e as responsabilidades das empresas, dos sindicatos e do governo. *Fonte:* <https://www.itsilo.org/courses/training-toolkit-establishing-fair-recruitment-processes>
9. Curso sobre deficiência no local de trabalho. Neste curso, os empregadores, especialistas e pessoas com deficiência partilham as suas mais recentes ideias, conhecimentos e experiências para permitir às empresas identificar a vantagem competitiva da inclusão de pessoas com deficiência na sua força de trabalho, criar um caso de negócio e planear, implementar e auditar uma estratégia de inclusão da deficiência. *Fonte:* <https://www.itsilo.org/courses/disability-workplace>
10. Plataforma de Desenvolvimento de Capacidades “Empowering Women at Work” fornece ferramentas e recursos para promover a igualdade de género e o

empoderamento das mulheres nas empresas. Oferece módulos de aprendizagem para empresas sobre: eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres; alcançar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, e abordar a violência e o assédio contra as mulheres no local de trabalho. *Fonte:* <https://sustainableprocurement.unglobalcompact.org/e-courses/>

11. Documento detalhado sobre a formação profissional e o trabalho digno. *Fonte:* https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/trazos12_eng_0.pdf

- **SDG Academy**

1. Oferece um curso *online* e gratuito sobre o trabalho e um futuro sustentável, onde é abordado o ODS 8, e como será possível atingir um trabalho digno para todos. *Fonte:* <https://sdgacademy.org/course/work-and-employment-for-a-sustainable-future/>

- **edX - online learning platform, founded by the Harvard University and Massachusetts Institute of Technology**

1. Curso que partilha investigações que apoiem a elaboração de políticas para alcançar o ODS 8. Na prossecução do trabalho digno e do crescimento económico, é essencial compreender os motores da informalidade e da transformação estrutural, o movimento dos trabalhadores e as mudanças na desigualdade durante o desenvolvimento económico. *Fonte:* <https://www.edx.org/learn/economics/sdg-academy-decent-work-and-economic-growth-achieving-sdg-8>

Universidades que incluem na sua divulgação e atividades o conceito de trabalho digno:

131

- **University of Dundee, Scotland**

○ Preparar os alunos para trabalhos e carreiras valiosas é uma parte essencial da missão, e a empregabilidade está incorporada nos cursos sob a forma de estágios e acesso vitalício ao Serviço de Carreiras, entre outros. *Fonte:* <https://www.dundee.ac.uk/collections/decent-work-and-economic-growth>

- **University of Glasgow, Scotland**

○ Investigação: Financiamento de investigação relativamente ao ODS 8.
 ○ Políticas: A universidade protege práticas de trabalho justas, incluindo o facto de ser um empregador com um salário digno, de oferecer condições de trabalho flexíveis e favoráveis à família, de investir no desenvolvimento da força de trabalho e de proporcionar contratos seguros e de não exploração.
 ○ Formação: Ajuda os estudantes a encontrar empregos e estágios a tempo parcial. Torna a candidatura a empregos mais fácil e acessível. *Fonte:* <https://www.gla.ac.uk/explore/unsdgs/sdg8/>

- **Auburn University, United States of America**

○ Investigação: Entre 2019 e 2021, a universidade realizou 14 programas de investigação relacionados com o ODS 8, mostrando o seu empenho em promover práticas de emprego justas e sustentáveis.

- Formação: Entre 2019 e 2021, a universidade ofereceu pelo menos 14 cursos sobre o ODS 8. *Fonte:* <https://sustain.auburn.edu/learn/sustainable-development-goals/sdg8/>
- **International Center for Development and Decent Work (ICDD), Germany**
 - A Universidade de Kassel é a sede do Centro Internacional para o Desenvolvimento e o Trabalho Digno (ICDD), uma rede global multidisciplinar de oito universidades parceiras em quatro continentes. O ICDD tem como objetivo promover a investigação e a educação relacionadas com o trabalho digno e o desenvolvimento sustentável. O ICDD tem como objetivo gerar conhecimentos, criar parcerias e realizar investigação em torno de vários grupos. A tónica é colocada na Agenda do Trabalho Digno, no desenvolvimento sustentável e no emprego para todas as pessoas. Através da lecionação de cursos em língua inglesa, o ICDD pretende também fomentar as capacidades académicas no domínio da cooperação para o desenvolvimento. *Fonte:* <https://www.uni-kassel.de/forschung/icdd/international-center-for-development-and-decent-work-icdd>
 - <https://www.uni-kassel.de/forschung/icdd/about-us/history>
- **Universidade Nova de Lisboa, Portugal**
 - Formação: A NOVA lançou a unidade curricular *Sustainability for all*, uma oportunidade única para todos/as os/as estudantes da Universidade NOVA aprenderem sobre a sustentabilidade, abrangendo os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Esta unidade curricular promove uma abordagem interdisciplinar, explorando as interconexões entre vários ODS, e oferece uma visão integrada da sustentabilidade nas suas dimensões ambiental, social e económica. *Fonte:* <https://www.unl.pt/sustainability-for-all/>
 - <https://www.unl.pt/noticias/nova/sustentabilidade-para-todos-nova-unidade-curricular-transversal-na-nova/>
- **Universidade de Coimbra, Portugal**
 - Políticas: A UC promove a inclusão, protege as minorias e pretende evitar a discriminação, o assédio e a violência. Defende os direitos laborais, apoiando a negociação coletiva e abolindo o trabalho forçado e infantil. A remuneração justa é assegurada com base na qualidade do trabalho, seguindo o princípio de salário igual para trabalho igual. Os contratos públicos cumprem os princípios legais e éticos, garantindo a transparência, a igualdade e a sustentabilidade. As empresas devem aderir aos regulamentos sociais, laborais, ambientais e anticorrupção. Acima de tudo, proporcionam condições de trabalho seguras, inclusivas e dignas, promovendo simultaneamente o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.
 - Formação: Disponibiliza uma lista de vários cursos, de vários níveis de ensino, relacionados com o ODS 8. *Fonte:* <https://www.uc.pt/en/sustainability/teaching/sdg-8-decent-work-and-economic-growth/>
 - <https://www.uc.pt/en/sustainability/sdgs-uc/sdg-8-decent-work-and-economic-growth/>
- **University of Stirling, Scotland**
 - Investigação: Criou um centro pioneiro no Reino Unido para melhorar os cuidados sociais, ajudando profissionais e cuidadores a aplicar evidências práticas no setor. Realiza estudos sobre diversidade e inclusão no trabalho, impacto da tecnologia e

inovação no emprego, mulheres empreendedoras, efeitos da COVID-19 na localização do trabalho e mobilidade de trabalhadores.

- Políticas: Contribui para o ODS 8 através de práticas de emprego justas, garantindo igualdade de oportunidades e um ambiente seguro e inclusivo. Além disso, oferece desenvolvimento profissional contínuo para os seus colaboradores e colabora com empresas locais para criar oportunidades de emprego e estágios. Também adota práticas sustentáveis no campus, como a gestão eficiente de recursos e a redução de resíduos, alinhando o crescimento económico com a sustentabilidade ambiental.

- Formação: Oferece vários cursos e programas relacionados com o ODS 8.

Fonte: <https://www.stir.ac.uk/about/sustainability/what-we-are-doing/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth/>

- **Cardiff University, Wales**

- Investigação: A sua experiência de investigação nos domínios das relações laborais e dos estudos organizacionais coloca-a numa posição ideal para analisar estes desafios. Abordam diversos temas como a inclusão no local de trabalho e as comunidades excluídas.

Fonte: <https://www.cardiff.ac.uk/business-school/research/grand-challenges/decent-work>

Apêndice C- Provas de avaliação e critérios de avaliação

Exemplo de prova de avaliação – frequência e respetivos critérios de avaliação

Universidade de Évora

Mestrado em Psicologia

Área de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Unidade Curricular: *Psicologia do Trabalho Digno*

Duração: 170 minutos

Consulta: Não é permitida

Docente responsável: Nuno Rebelo dos Santos

Data: 2025

Instruções Gerais

1. Responda de forma desenvolvida e fundamentada a todas as perguntas.
2. Utilize exemplos, quadros conceptuais e evidência empírica sempre que pertinente.
3. Evite respostas exclusivamente descritivas ou genéricas.
4. A clareza da exposição, a articulação dos conteúdos e a capacidade de aplicação prática serão fortemente valorizadas.
5. A cotação total é de 20 valores.
6. Esta prova tem um peso de 30% na sua nota final.

Pergunta 1. Análise de caso organizacional (7 valores)

Texto de apoio (caso fictício): Uma organização do setor da saúde está a enfrentar elevados níveis de rotatividade de profissionais, absentismo frequente e sinais de desmotivação. Um inquérito interno revelou que os trabalhadores sentem falta de reconhecimento, insegurança laboral, horários desajustados às necessidades familiares e ausência de canais eficazes de participação nas decisões.

Com base neste caso, responda:

- a) Identifique e justifique, com base em modelos teórico-conceptuais da Psicologia do Trabalho Digno, as dimensões mais comprometidas do trabalho digno nesta organização. (2 valores)
- b) Analise os potenciais antecedentes e consequentes psicológicos associados à situação descrita. Utilize a rede nomológica do Trabalho Digno. (2 valores)
- c) Proponha uma intervenção interdisciplinar de promoção do trabalho digno, indicando estratégias de implementação e indicadores de avaliação. (3 valores)

Pergunta 2. Análise crítica e posicionamento aplicado (6 valores)

Enunciado: A Agenda 2030 das Nações Unidas e a Agenda do Trabalho Digno da Organização Internacional do Trabalho (OIT) conferem um papel central à promoção de trabalho digno como condição de desenvolvimento sustentável. Contudo, persistem desigualdades globais e regionais na concretização desse objetivo.

Responda de forma desenvolvida:

- a) Relacione o conceito de Trabalho Digno com pelo menos dois Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, explicitando os contributos da psicologia para essa interseção. (2 valores)
- b) Analise a importância da responsabilidade partilhada na promoção do trabalho digno, referindo os principais grupos de interesse e o papel da gestão tripartida da OIT. (2 valores)

c) Discuta os desafios contemporâneos (como a migração e o avanço tecnológico) que colocam novas exigências à realização do trabalho digno, apresentando pelo menos uma proposta de atuação fundamentada. (2 valores)

Pergunta 3. Planeamento estratégico de uma política organizacional para o Trabalho Digno (7 valores)

Enunciado: Imagine que foi convidado/a para integrar um grupo de trabalho interdisciplinar numa organização do setor privado que pretende desenvolver uma política interna de promoção do Trabalho Digno, alinhada com os valores da sustentabilidade e da responsabilidade social.

Com base nos conhecimentos adquiridos na unidade curricular, responda:

- a) Identifique os princípios e valores centrais que devem orientar essa política, com base nas dimensões do conceito de Trabalho Digno e nos marcos normativos da OIT. (2 valores)
- b) Proponha três eixos estratégicos de intervenção prioritária, justificando a sua escolha com apoio em evidência empírica e em fundamentação conceptual. (3 valores)
- c) Descreva de que forma essa política pode ser comunicada e implementada com envolvimento dos diferentes grupos de interesse (trabalhadores/as, gestão, sindicatos, sociedade civil). (2 valores)

FIM DA PROVA

CrITÉRIOS de avaliação da frequência

A grelha abaixo apresenta critérios por pergunta, com descritores gerais para três níveis de desempenho. O professor ajusta a pontuação final de cada resposta de acordo com a consistência e profundidade da resposta elaborada pelo estudante.

Pergunta 1 – Análise de caso organizacional (7 valores)

Nível de Desempenho	Descritor
Básico	Respostas insuficientes, genéricas ou desconectadas dos modelos teóricos. Aplicação pobre ou incorreta.
Intermédio	Respostas adequadas com uso correto de conceitos e alguma articulação com a situação. Aplicação relevante.
Avançado	Respostas bem estruturadas, com fundamentação sólida nos modelos e boa articulação entre teoria e prática. Propostas bem justificadas.

(Pontuação por nível: Básico – até 2.5 valores; Intermédio – até 4.5 valores; Avançado – até 7 valores.)

Pergunta 2 – Análise crítica e posicionamento aplicado (6 valores)

Nível de Desempenho	Descritor
Básico	Respostas vagas, pouco fundamentadas ou sem articulação entre os elementos solicitados. Fraca aplicação da psicologia.
Intermédio	Respostas consistentes, com relação adequada entre TD, ODS e desafios atuais. Responsabilidade partilhada bem identificada.
Avançado	Respostas integradas, críticas e com visão sistémica. Excelente articulação entre TD, sustentabilidade, e propostas fundamentadas e realistas.

(Pontuação por nível: Básico – até 2 valores; Intermédio – até 4 valores; Avançado – até 6 valores.)

Pergunta 3 – Planeamento estratégico de uma política organizacional (7 valores)

Nível de Desempenho	Descritor
Básico	Respostas descritivas e pouco articuladas. Falta de fundamentação teórica e pouca aplicabilidade das propostas.
Intermédio	Respostas coerentes, com princípios bem identificados e eixos estratégicos relevantes. Comunicação e envolvimento mencionados.
Avançado	Respostas estratégicas, contextualizadas e sustentadas teoricamente. Propostas concretas, bem articuladas com os grupos de interesse.

(Pontuação por nível: Básico – até 2.5 valores; Intermédio – até 4.5 valores; Avançado – até 7 valores.)

Nota: considerando as alíneas individualmente, são mantidas as proporções da pontuação por nível em cada alínea.

Critérios de Avaliação – Apresentação e Discussão do Relatório de Atividades (máximo 20 valores)

Dimensão Avaliada	Pontuação Máxima	Descritores de Desempenho Alto	Descritores de Desempenho Médio	Descritores de Desempenho Baixo
1. Estrutura e clareza da apresentação oral	4	Organização lógica e coerente da apresentação; clareza na exposição; respeito pelo tempo definido; fluidez na comunicação. (4)	Organização insuficiente da apresentação; insuficiente clareza na exposição; uso do tempo definido; fluidez na comunicação. (3)	Organização da apresentação muito lacunar; exposição confusa; tempo mal gerido; comunicação sem fluidez. (1)
2. Capacidade de síntese e de articulação crítica	5	Seleção pertinente dos momentos-chave do percurso; capacidade de interligar diferentes tarefas e experiências; articulação crítica entre teoria e prática. (5)	Seleção dos momentos-chave do percurso; baixa capacidade de interligar diferentes tarefas e experiências; articulação entre teoria e prática medianamente apresentada. (3)	Seleção dos momentos-chave do percurso com critérios incoerentes; baixa capacidade de interligar diferentes tarefas e experiências; desarticulação entre teoria e prática. (2)
3. Domínio conceptual e mobilização de referenciais	4	Apropriação dos modelos, conceitos e marcos normativos trabalhados; uso adequado de terminologia especializada; contextualização fundamentada. (4)	Apropriação mediana dos modelos, conceitos e marcos normativos trabalhados; uso de terminologia especializada com pequenos erros; contextualização fundamentada com alguma consistência. (3)	Não apropriação dos modelos, conceitos e marcos normativos trabalhados; uso desadequado de terminologia especializada; contextualização ausente ou desadequada. (1)
4. Reflexividade e atribuição de sentido	4	Elevada capacidade de autorreflexão crítica; reconhecimento de aprendizagens significativas; integração de aspetos éticos, profissionais e epistemológicos. (4)	Autorreflexão crítica média; reconhecimento de algumas aprendizagens significativas; integração média de aspetos éticos, profissionais e epistemológicos. (3)	Ausência de autorreflexão crítica e de reconhecimento de aprendizagens significativas; Baixa integração de aspetos éticos, profissionais e epistemológicos. (1)
5. Discussão com o docente	3	Respostas fundamentadas e articuladas às questões colocadas; demonstração de autonomia intelectual; diálogo argumentativo. (3)	Respostas com alguma fundamentação e articulação com as questões colocadas; diálogo argumentativo mas com algumas insuficiências. (2)	Respostas mal fundamentadas e desarticuladas; diálogo sem argumentação. (1)

Exame Final (exemplo) – Psicologia do Trabalho Digno

Curso de Mestrado em Psicologia

Duração: 3 horas

Consulta: Não permitida

Docente responsável: Nuno Rebelo dos Santos

Data: 2025

Instruções Gerais

1. Responda de forma desenvolvida e fundamentada a todas as perguntas.
2. Utilize exemplos práticos, quadros conceptuais e evidência empírica sempre que pertinente.
3. Evite respostas exclusivamente descritivas ou genéricas.
4. A clareza da exposição, a articulação dos conteúdos e a capacidade de aplicação prática serão fortemente valorizadas.
5. A cotação total do exame é de 20 valores.
6. Esta prova tem um peso de 100% na nota final do estudante.

Pergunta 1. Diagnóstico de Trabalho Digno a partir de indicadores organizacionais (5 valores) 138

Texto de apoio: Um relatório interno de uma organização do setor tecnológico revela que, apesar de salários acima da média e ambiente informal, os trabalhadores/as referem sobrecarga de trabalho, ausência de perspetivas de progressão, pouca autonomia e ambiguidade nas tarefas. A rotatividade de quadros qualificados tem aumentado.

Com base neste caso:

- a) Identifique e fundamente os principais compromissos ao trabalho digno evidenciados neste cenário, com base nos modelos conceptuais lecionados.
- b) Relacione os indicadores apresentados com conceitos da teoria das necessidades humanas aplicada ao trabalho digno.
- c) Apresente duas propostas de ação para mitigar os problemas identificados, articulando medidas individuais e organizacionais.

Pergunta 2. Análise crítica e articulação com os ODS (5 valores)

Enunciado: O Objetivo 8 da Agenda 2030 (Trabalho Digno e Crescimento Económico) reforça a centralidade do trabalho como fator de inclusão social e sustentabilidade. No entanto, as condições de trabalho em cadeias de produção globais continuam a gerar desigualdades profundas.

Responda de forma reflexiva:

- a) Relacione o conceito de trabalho digno com o ODS 8 e um outro ODS à sua escolha, explicitando os contributos da Psicologia.

- b) Analise o papel das organizações e dos Estados na realização do trabalho digno, considerando os princípios da OIT.
- c) Discuta os desafios que a Inteligência Artificial coloca à realização do trabalho digno, propondo uma linha de atuação ética.

Pergunta 3. Construção de uma política institucional de Trabalho Digno (5 valores)

Situação-problema: Uma universidade pública pretende construir uma política de trabalho digno para os seus investigadores/as precários/as, trabalhadores/as administrativos/as e docentes em início de carreira.

Tendo por base os conteúdos abordados:

- a) Indique os princípios estruturantes que devem orientar essa política e as fontes normativas a que deve obedecer.
- b) Defina três eixos estratégicos que integrem medidas promotoras de equidade, segurança e participação.
- c) Apresente indicadores de avaliação dessa política e estratégias de comunicação e envolvimento dos *stakeholders*.

Pergunta 4. Análise conceptual e reflexão integradora (5 valores)

Enunciado: A psicologia pode contribuir decisivamente para a concretização do trabalho digno, mas enfrenta o desafio de integrar conhecimentos relevantes, métodos participativos e realidades organizacionais em mudança.

Desenvolva:

- a) Compare duas perspetivas teóricas sobre o trabalho digno, indicando os seus contributos e limitações.
- b) Analise o papel dos métodos participativos na investigação e promoção do trabalho digno.
- c) Apresente uma reflexão crítica sobre o papel da Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações no desenho de organizações humanas e sustentáveis.

FIM DA PROVA

Exame Final – Critérios de avaliação

A grelha apresenta descritores por pergunta e subitem, com três níveis de desempenho (Básico, Intermédio, Avançado). A pontuação é atribuída considerando a profundidade conceptual, coerência argumentativa, relevância e aplicabilidade prática.

(Pergunta 1 – Diagnóstico de Trabalho Digno)**a) Identificação de compromissos ao trabalho digno (1.5 valores)**

- Básico (0-0.5): Enumera indicadores sem relação teórica.
- Intermédio (0.6-1.0): Relaciona com dimensões do trabalho digno de forma parcial.
- Avançado (1.1-1.5): Articula indicadores com modelos teóricos, nomeando dimensões comprometidas.

b) Relação com necessidades humanas (1.5 valores)

- Básico (0-0.5): Menciona necessidades sem articulação com o caso.
- Intermédio (0.6-1.0): Aplica parcialmente teorias de necessidades.
- Avançado (1.1-1.5): Integra teorias de forma contextualizada e crítica.

c) Propostas de ação (2 valores)

- Básico (0-0.7): Ações genéricas ou pouco realistas.
- Intermédio (0.8-1.4): Propostas plausíveis com fundamentação parcial.
- Avançado (1.5-2): Medidas concretas, articuladas e exequíveis.

(Pergunta 2 – Trabalho Digno e ODS)**a) Relação com ODS e contributo da Psicologia (2 valores)**

- Básico (0-0.7): Enumera ODS sem articulação.
- Intermédio (0.8-1.4): Estabelece relação entre trabalho digno e ODS com base na psicologia.
- Avançado (1.5-2): Análise crítica bem articulada entre TD, ODS e contributos da psicologia.

b) Papel das organizações e Estados / Princípios da OIT (1.5 valores)

- Básico (0-0.5): Identifica agentes de forma vaga.
- Intermédio (0.6-1.0): Refere atores com base na gestão tripartida.

- Avançado (1.1-1.5): Integra princípios da OIT com reflexão crítica.

c) IA e desafios ao trabalho digno (1.5 valores)

- Básico (0-0.5): Descrição superficial ou descontextualizada.

- Intermédio (0.6-1.0): Identifica desafios e propõe solução plausível.

- Avançado (1.1-1.5): Análise fundamentada com proposta ética e inovadora.

(Pergunta 3 – Política institucional de trabalho digno)

a) Princípios e referências normativas (1.5 valores)

- Básico (0-0.5): Enumera princípios vagamente.

- Intermédio (0.6-1.0): Relaciona princípios com documentos orientadores.

- Avançado (1.1-1.5): Integra princípios, dimensões do TD e normativos da OIT.

b) Eixos estratégicos (2 valores)

- Básico (0-0.7): Propõe eixos genéricos.

- Intermédio (0.8-1.4): Eixos relevantes com alguma fundamentação.

- Avançado (1.5-2): Três eixos articulados com evidência e exequibilidade.

c) Indicadores e envolvimento de *stakeholders* (1.5 valores)

- Básico (0-0.5): Sem estratégia clara de comunicação.

- Intermédio (0.6-1.0): Sugere mecanismos básicos de envolvimento.

- Avançado (1.1-1.5): Define indicadores e estratégias de comunicação integradas.

(Pergunta 4 – Análise conceptual e reflexão integradora)

a) Comparar perspetivas teóricas (2 valores)

- Básico (0-0.7): Enumera sem comparação.

- Intermédio (0.8-1.4): Compara parcialmente dois modelos.

- Avançado (1.5-2): Análise comparada crítica com implicações práticas.

b) Metodologias participativas (1.5 valores)

- Básico (0-0.5): Refere genericamente.
- Intermédio (0.6-1.0): Analisa potencial e limitações.
- Avançado (1.1-1.5): Integra com conhecimento empírico e aplicabilidade.

c) Papel da Psicologia do Trabalho (1.5 valores)

- Básico (0-0.5): Declarações genéricas.
- Intermédio (0.6-1.0): Reflexão coerente sobre contributo disciplinar.
- Avançado (1.1-1.5): Reflexão crítica, propositiva e bem articulada com desafios organizacionais.

Total: 20 valores

Apêndice D – Revisões de literature sobre conceitos proximais das dimensões de trabalho digno

Nuno Rebelo dos Santos
Universidade de Évora
2025

The research traditions in the labor-related fields can be defined by the existence of at least one literature review on proximal concepts related to specific components of decent work. In the following table, several literature reviews are reported that can be considered proximal to each of the seven decent work dimensions. Those literature reviews are anchored to a specific construct that is within the scope of one of the seven decent work dimensions. However, several of them could apply to more than one of these dimensions. The records are also categorized into positive, negative, or neutral-mixed constructs. The table shows that decent work can be considered an integrative concept of a high number of research traditions in labor-related fields. This is also evidence that the decent work concept, while expressing the aspirations for professional life of people worldwide, covers a broad range of components of people's concerns.

DW dimensions	Negative constructs	Neutral or mixed constructs	Positive constructs
DWQ 1 – Fundamental Principles and Values at Work	Organizational injustice (Shapoval, 2019) Mistrust at the workplace (Giacosa et al., 2023) Workplace discrimination (Dhanani et al., 2018) Ageism at work (Cebola et al., 2023) Sexual harassment (Liang, 2024) Toxic workplace (Asamoah-Appiah et al., 2024) Forced displacement (Silva & Bucher-Maluschke, 2018) Slavery (Wright et al., 2021)	Interpersonal emotion regulation at work (Troth et al., 2018)	Organizational justice (Silva & Caetano, 2016) Organizational trust (Rahayuningsih, 2019) Participation at work (Cheney et al., 2012) Voice behavior (Friary et al., 2021)
DWQ 2 – Adequate Working Time and Workload	Workaholism (Di Stefano & Gaudiino, 2019) Technology overload (Rasool et al., 2022)	Workload (Morris et al., 2007) Shifts (Muecke, 2005)	Work-life balance (Sirgy & Lee, 2018)
DWQ 3 – Fulfilling and Productive Work	Boreout at work (Abubakar et al., 2022) Job burnout (Edú-Valsania et al., 2022; Lubbadah, 2020) Boredom at work (Van Hooft & Van Hooff (2024) Meaningless work (Belanger et al., 2024) Counter-productive work behavior (Karthikeyan & Thomas, 2017)	Performance management (DeNisi & Murphy, 2017). Work productivity (Al Naqbi et al., 2024)	Meaningful work (Bailey et al., 2019) Work engagement (Knight et al., 2019) Fulfilling work (Walker, 2024)
DWQ 4 – Meaningful Remuneration for the Exercise of Citizenship	Underpayment (Smith, 2024)	Compensation (Hong, 2017) Remuneration (Brigman & Bussin, 2019) Pay (Judge et al., 2010)	Pay transparency (Brown et al., 2022)
DWQ 5 – Social Protection	Unemployment (Ralph & Arora, 2023)	Retirement (Fisher et al., 2016) Sick/ maternity leave (Aitken et al., 2009; Dekkers-Sánchez, 2008)	Flexicurity (Sultana, 2013) Social security (Ouweneel, 2002; Zhang et al., 2015)
DWQ 6 – Opportunities	Glass ceiling (Taparia & Lenka, 2024) Overqualification (Erdogan & Bauer, 2021) Precarious work (Hult et al., 2025)	Self-employment (Khan et al., 2021)	Entrepreneurship (Cadaru & Badulescu, 2015) Employee development (Kwon et al., 2024) Professional development (Goh et al., 2025)
DWQ 7 – Health and Safety	Occupational accidents (Leitão & Greiner, 2016) Workplace heat (Xiang et al., 2014)	Occupational stress (Le Fevre et al., 2003)	Occupational health (Laberge & Ledoux, 2011). Accidents at work prevention (Dyreborg et al., 2022) Workplace comfort (Bueno et al., 2021)

References

1. Abubakar, A. M., Rezapouraghdam, H., Behraves, E., & Megeirhi, H. A. (2022). Burnout or boreout: A meta-analytic review and synthesis of burnout and boreout literature in hospitality and tourism. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 31(4), 458-503.
2. Aitken, Z., Garrett, C. C., Hewitt, B., Keogh, L., Hocking, J. S., & Kavanagh, A. M. (2015). The maternal health outcomes of paid maternity leave: a systematic review. *Social Science & Medicine*, 130, 32-41.
3. Al Naqbi, H., Bahroun, Z., & Ahmed, V. (2024). Enhancing work productivity through generative artificial intelligence: A comprehensive literature review. *Sustainability*, 16(3), 1166.
4. Asamoah-Appiah, W., Kumi, E., & Yeboah, S. T. (2024). Toxic Workplace Environment Effect on Citizenship Behaviour and Engagement. *African Journal of Applied Research*, 10(2), 173-202.
5. Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019). A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. *Human Resource Development Review*, 18(1), 83-113.
6. Belanger, C., Chreim, S., & Bonaccio, S. (2024). The Experience and Implications of Meaningless Work in the Public Sector. *Journal of Business Ethics*, 195(3), 563-578.
7. Brigman, N., & Bussin, M. H. (2019). Evaluation of remuneration preferences of knowledge workers. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(1), 1-10.
8. Brown, M., Nyberg, A. J., Weller, I., & Strizver, S. D. (2022). Pay information disclosure: Review and recommendations for research spanning the pay secrecy–pay transparency continuum. *Journal of Management*, 48(6), 1661-1694.
9. Bueno, A. M., de Paula Xavier, A. A., & Broday, E. E. (2021). Evaluating the connection between thermal comfort and productivity in buildings: A systematic literature review. *Buildings*, 11(6), 244.
10. Cadar, O., & Badulescu, D. (2015). Entrepreneur, Entrepreneurship and Intrapreneurship. A literature review. *Annals of the University of Oradea, Economic Science Series*, 24(2), 658-664.
11. Cebola, M. M. J., dos Santos, N. R., & Dionísio, A. (2023). Worker-related ageism: A systematic review of empirical research. *Ageing & Society*, 43(8), 1882-1914.
12. Cheney, G., Straub, J., Speirs-Glebe, L., Stohl, C., Degooyer, D., Whalen, S., ... & Carlone, D. (2012). Democracy, participation, and communication at work: A multidisciplinary review. *Communication Yearbook 21*, 35-91.
13. Dekkers-Sánchez, P. M., Hoving, J. L., Sluiter, J. K., & Frings-Dresen, M. H. (2008). Factors associated with long-term sick leave in sick-listed employees: a systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, 65(3), 153-157.
14. DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress?. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421.
15. Dhanani, L. Y., Beus, J. M., & Joseph, D. L. (2018). Workplace discrimination: A meta-analytic extension, critique, and future research agenda. *Personnel Psychology*, 71(2), 147-179.
16. Di Stefano, G., & Gaudiino, M. (2019). Workaholism and work engagement: How are they similar? How are they different? A systematic review and meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 329-347.
17. Dyreborg, J., Lipscomb, H. J., Nielsen, K., Törner, M., Rasmussen, K., Frydendall, K. B., ... & Kines, P. (2022). Safety interventions for the prevention of accidents at work: A systematic review. *Campbell systematic reviews*, 18(2), e1234.
18. Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780.
19. Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2021). Overqualification at work: A review and synthesis of the literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 259-283.
20. Fisher, G. G., Chaffee, D. S., & Sonnegg, A. (2016). Retirement timing: A review and recommendations for future research. *Work, Aging and Retirement*, 2(2), 230-261.
21. Friary, P., Purdy, S. C., McAllister, L., & Barrow, M. (2021). Voice behavior in healthcare: A scoping review of the study of voice behavior in healthcare workers. *Journal of Allied Health*, 50(3), 242-260.
22. Giacosa, E., Alam, G. M., Culasso, F., & Crocco, E. (2023). Stress-inducing or performance-enhancing? Safety measure or cause of mistrust? The paradox of digital surveillance in the workplace. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(2), 100357.
23. Goh, K. M., Mansor, M., & Fuad, D. R. S. M. (2025). Teacher digital professional development: a bibliometric analysis using scopus database from 2001-2023. *Muallim Journal of Social Sciences and Humanities*, 142-160.
24. Hong, P. (2017). The literature review on compensation system design. *Modern Economy*, 8(9), 1119-1128.

25. Hult, M., Ring, M., Siranko, H., & Kangasniemi, M. (2025). Decent and Precarious Work Among Nursing and Care Workers: A Mixed-Method Systematic Review. *Journal of Advanced Nursing*, 81(6), 2913-2928.
26. Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 157-167.
27. Karthikeyan, C., & Thomas, P. (2017). A review on impact of counter productive work behaviour (CWBS) in organisations a leaders psychology perspective. *International Journal of Management, IT and Engineering*, 7(7), 18-45.
28. Khan, T. H., MacEachen, E., Hopwood, P., & Goyal, J. (2021). Self-employment, work and health: A critical narrative review. *Work*, 70(3), 945-957.
29. Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2019). Work engagement interventions can be effective: a systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 348-372.
30. Kwon, K., Jeong, S., Park, J., & Yoon, S. W. (2024). Employee development and employee engagement: a review and integrated model. *Career development international*, 29(2), 169-184.
31. Laberge, M., & Ledoux, E. (2011). Occupational health and safety issues affecting young workers: A literature review. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 39(3), 215-232.
32. Le Fevre, M., Matheny, J., & Kolt, G. S. (2003). Eustress, distress, and interpretation in occupational stress. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 726-744.
33. Leitão, S., & Greiner, B. A. (2016). Organisational safety climate and occupational accidents and injuries: an epidemiology-based systematic review. *Work & Stress*, 30(1), 71-90.
34. Liang, T. (2024). Sexual harassment at work: Scoping review of reviews. *Psychology Research and Behavior Management*, 1635-1660.
35. Lubbadah, T. (2020). Job burnout: A general literature review. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 7.
36. Morris, R., MacNeela, P., Scott, A., Treacy, P., & Hyde, A. (2007). Reconsidering the conceptualization of nursing workload: literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 57(5), 463-471.
37. Muecke, S. (2005). Effects of rotating night shifts: literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 50(4), 433-439.
38. Ouweneel, P. (2002). Social security and well-being of the unemployed in 42 nations. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(2), 167-192.
<https://doi.org/10.1023/A:1019619324661>
39. Rahayuningsih, I. (2019). The positive impact of organizational trust: A systematic review. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 8(1), 436755.
40. Ralph, A., & Arora, A. (2023). A bibliometric study of reference literature on youth unemployment. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 17(6), 1338-1367.
41. Rasool, T., Warraich, N. F., & Sajid, M. (2022). Examining the impact of technology overload at the workplace: A systematic review. *Sage Open*, 12(3), 21582440221114320.
42. Shapoval, V. (2019). Organizational injustice and emotional labor in the hospitality industry: A theoretical review. *International Journal of Hospitality Management*, 83, 56-64.
43. Silva, J. C. E., & Bucher-Maluschke, J. S. N. F. (2018). Psychology of forced displacement and migration: A systematic review of the scientific literature. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 35(2), 127-136.
44. Silva, M. R., & Caetano, A. (2016). Organizational justice across cultures: A systematic review of four decades of research and some directions for the future. *Social Justice Research*, 29, 257-287.
45. Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 229-254.
46. Smith, K. D. (2024). The wages of peer recovery workers: underpaid, undervalued, and unjust. *Critical Public Health*, 34(1), 1-12. <https://doi.org/10.1080/09581596.2024.2332796>
47. Sultana, R. G. (2013). Flexibility and security? 'Flexicurity' and its implications for lifelong guidance. *British Journal of Guidance & Counselling*, 41(2), 145-163. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.721125>
48. Taparia, M., & Lenka, U. (2024). A bibliometric overview of research on the glass ceiling for women. *Management Review Quarterly*, 1-43.
49. Troth, A. C., Lawrence, S. A., Jordan, P. J., & Ashkanasy, N. M. (2018). Interpersonal emotion regulation in the workplace: A conceptual and operational review and future research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 20(2), 523-543.
50. Van Hooft, E. A., & Van Hooft, M. L. (2024). Boredom at Work: A systematic review of the causes and consequences of work-related boredom. *The Routledge International Handbook of Boredom*, 250-279.

51. Walker, L. (2024). How possible is fulfilling work for mid-life women: A narrative review of the empirical psychology literature. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 53(1), 51-67.
52. Wright, N., Jordan, M., & Lazzarino, R. (2021). Interventions to support the mental health of survivors of modern slavery and human trafficking: A systematic review. *International Journal of Social Psychiatry*, 67(8), 1026-1034.
53. Xiang, J., Bi, P., Pisaniello, D., & Hansen, A. (2014). Health impacts of workplace heat exposure: an epidemiological review. *Industrial Health*, 52(2), 91-101. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2012-0145>
54. Zhang, M., Bartram, T., McNeil, N., & Dowling, P. (2015). Towards a Research Agenda on the Sustain-able and Socially Responsible Management of Agency Workers Through a Flexicurity Model of HRM. *Journal of Business Ethics*, 127(3), 513-523. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-2045-z>

19. Anexos

Anexo – A – Ficha da Unidade Curricular de Psicologia do Trabalho Digno

FICHA DE UNIDADE CURRICULAR

PSICOLOGIA DO TRABALHO DIGNO

MESTRADO EM PSICOLOGIA COM ESPECIALIZAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL, DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES

Designação da unidade curricular (1000 caracteres com espaços/28):

Psicologia do Trabalho Digno

Name of the course unit (1000 caracteres com espaços/22):

Decent Work Psychology

Sigla da área científica (100 caracteres com espaços/11):

Psicologia.

Scientific area and the initials of the scientific field in which inserts (100 caracteres com espaços/11):

Psychology.

Duração (anual, semestral ou trimestral):

Semestral.

Horas de trabalho:

156

Horas de trabalho (preenchimento automático):

48: 03h (Orientação Tutorial); 45h (Teórico-Práticas)

Percentagem de horas de contacto (preenchimento automático):

100% presenciais.

0% à distância.

Créditos ECTS (100 caracteres com espaços/6):

6 ECTS

Observações (1000 caracteres com espaços/17):

Nada a assinalar.

Comentários (1000 caracteres com espaços/17):

Nada a assinalar.

Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular (1000 caracteres completos/64):

Nuno Manuel Gameiro Rebelo dos Santos, 48 horas (45TP+03OT).

Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular (1000 caracteres com espaços/17):

Nada a assinalar.

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes) (1000 caracteres com espaços/763):

1- Caracterizar o conceito de Trabalho Digno;

2- Descrever o contexto sócio institucional de emergência do conceito de Trabalho Digno;

- 3- Caracterizar os objetivos da disseminação do Trabalho Digno;
- 4- Caracterizar modelos teórico-conceituais do Trabalho Digno;
- 5- Descrever a rede nomológica do Trabalho Digno;
- 6- Caracterizar as medidas psicológicas e os indicadores de Trabalho Digno;
- 7- Integrar as tradições de investigação em PSTO no conceito de Trabalho Digno;
- 8- Explicitar as variações interculturais na expressão do Trabalho Digno;
- 9- Identificar e caracterizar a responsabilidade partilhada para promoção do Trabalho Digno;
- 10- Desenhar e avaliar intervenções em PSTO promotoras de Trabalho Digno;
- 11- Analisar os impactos da contemporaneidade no Trabalho Digno.

Intended learning outcomes of the curricular unit (knowledge, skills, and competences to be developed by the students) (1000 caracteres com espaços/778):

- 1- To characterize the concept of Decent Work;
- 2- To describe the socio-institutional context of the emergence of the concept of Decent Work;
- 3- To characterize the objectives of the dissemination of Decent Work;
- 4- To characterize theoretical-conceptual models of Decent Work;
- 5- To describe the nomological network of Decent Work;
- 6- To characterize the psychological measures and indicators of Decent Work;
- 7- To integrate the research traditions in PSTO into the concept of Decent Work;
- 8- To explain the intercultural variations in the expression of Decent Work;
- 9- To identify and characterize shared responsibility for promoting Decent Work;
- 10- To design and evaluate interventions in PSTO that promote Decent Work;
- 11- To analyze the impacts of contemporary times on Decent Work.

Conteúdos programáticos (1000 caracteres com espaços/806):

1. Enquadramento do Trabalho Digno
 - 1.1. Conceito de trabalho digno
 - 1.2. Origem histórica do trabalho digno
 - 1.3. Enquadramento institucional do trabalho digno
 - 1.4. Interdependência global e trabalho digno
 - 1.5. Variação intercultural do trabalho digno
2. Modelos teórico-conceituais do trabalho digno
 - 2.1. A abordagem da PTO
 - 2.2. A Psicologia do Trabalho
 - 2.3. Contributos de outros modelos teóricos
3. Medidas e indicadores de trabalho digno
 - 3.1. Instrumentos de perceção
 - 3.2. Índices e indicadores
 - 3.3. Níveis de análise
4. Investigação em PSTO e trabalho digno: rede nomológica
 - 4.1. Antecedentes
 - 4.2. Consequentes

4.3. Mediadores e moderados

5. Intervenção em trabalho digno

5.1. Intervenções ao nível individual

5.2. Intervenções ao nível organizacional

5.3. Intervenções ao nível societal e desafios da contemporaneidade

Syllabus (1000 caracteres com espaços/812):

1. Decent Work Framework

1.1. Concept of decent work

1.2. Historical origins of decent work

1.3. Institutional framework of decent work

1.4. Global interdependence and decent work

1.5. Intercultural variation of decent work

2. Theoretical-conceptual models of decent work

2.1. The Work and Organizational Psychology approach

2.2. The Psychology of Working

2.3. Contributions from other theoretical models

3. Measures and indicators of decent work

3.1. Perception instruments

3.2. Indices and indicators

3.3. Levels of analysis

4. Research on OPT and decent work: nomological network

4.1. Antecedents

4.2. Consequences

4.3. Mediators and moderators

5. Intervention in decent work

5.1. Interventions at the individual level

5.2. Interventions at the organizational level

5.3. Interventions at societal level and contemporary challenges

Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular (1000 caracteres com espaços/856):

Os conteúdos programáticos da unidade curricular estão alinhados com os objetivos de aprendizagem propostos na medida em que decorrem desses objetivos. A totalidade dos objetivos estão associados a pelo menos um dos objetivos. O conteúdo *enquadramento do trabalho digno* está associado aos objetivos 1 a 3. O conteúdo *modelos teórico-conceituais do trabalho digno* está diretamente associado ao objetivo 4. O conteúdo *medidas e indicadores de trabalho digno* está diretamente associado ao objetivo 6. O conteúdo *investigação em PSTO e trabalho digno: rede nomológica* está associado aos objetivos 5 e 7. O conteúdo *intervenção em trabalho digno* está diretamente associado aos objetivos 10 e 11. Quanto aos objetivos 8 e 9, eles encontram-se associados à totalidade dos conteúdos que, quando abordados, incluem aspetos relativos a cada um destes dois objetivos.

Evidence of the syllabus coherence with the curricular unit's learning outcomes (1000 caracteres com espaços/828):

The syllabus of the curricular unit is aligned with the proposed learning objectives insofar as it derives from these objectives. All objectives are associated with at least one of the objectives. The content of the *decent work framework* is associated with objectives 1 to 3. The content of the *theoretical-conceptual models of decent work* is directly related to objective 4. The content of the *measures and indicators of decent work* is directly associated with objective 6. The content of *research in WOP and decent work: nomological network* is associated with objectives 5 and 7. The content of *intervention in decent work* is directly associated with objectives 10 and 11. Concerning objectives 8 and 9, they are associated with all the contents, which, when addressed, include aspects related to each of these two objectives.

Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico (1000 caracteres com espaços/908):

Nas aulas dar-se-á predominância a métodos ativos, como discussão de casos, discussão de dilemas e resolução de problemas. Serão desenhadas sessões de discussão com profissionais de POT e Gestão de Recursos Humanos para que possa haver confronto de objetivos que tornam desafiador o prosseguimento de trabalho digno face a desempenho, procurando enquadrar-se na discussão o conceito de sustentabilidade social, ambiental e económica. Além disso haverá alguns momentos de apresentação estruturada de conteúdos. Neste modelo será privilegiada a promoção do papel ativo do aprendente e a estreita relação entre conceitos, modelos teóricos, e evidência empírica atualizada com as práticas de POT, as práticas de Gestão de Recursos Humanos e as políticas públicas que requerem a compreensão da relação entre o nível individual, organizacional e societal, quer de explicação, quer de intervenção.

Teaching and learning methodologies of the curricular unit articulated with the model pedagogical (1000 caracteres com espaços/950):

Active methods, such as flipped classrooms, case discussions, discussion of dilemmas, and problem-solving, will dominate the classes. Discussion sessions will be designed with professionals from the WOP and Human Resource Management fields so that there can be a confrontation of objectives that make it challenging to pursue decent work in the face of performance, seeking to include the concept of social, environmental, and economic sustainability in the discussion. In addition, there will be some moments of structured content presentation. This model will prioritize the promotion of the active role of the learner and the close relationship between concepts, theoretical models, and updated empirical evidence with WOP practices, Human Resource Management practices, and public policies that require an understanding of the relationship between the individual, organizational and societal levels, both in terms of explanation and intervention.

Avaliação (1000 caracteres com espaços/480):

A avaliação contínua inclui os seguintes elementos de avaliação:

-Tarefa 1 (70%): Relatório individual de participação na unidade curricular. Neste relatório cada estudante reporta a sua participação nas aulas da unidade curricular, as leituras realizadas, bem como as aprendizagens conseguidas.

-Tarefa 2 (30%): Prova escrita incidindo sobre todos os conteúdos programáticos da unidade curricular.

Avaliação por exame:

Exame incidindo sobre todos os conteúdos programáticos (100%).

Evaluation (1000 caracteres com espaços/401):

Continuous assessment includes the following elements:

-Assignment 1 (70%): Individual report on participation in the course unit. In this report, each student reports on their involvement in the classes of the course unit, the readings completed, and the learning achieved.

-Task 2 (30%): Written test covering all the course unit's syllabus.

Exam assessment:

Exam covering all the course content (100%).

Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular (3000 caracteres com espaços/809):

A utilização de métodos ativos combinados com a apresentação estruturada de conteúdos favorece as aprendizagens quer na sua componente mais cognitiva, quer na sua componente mais operacional. O contacto com situações reais e a participação em tarefas de resolução de problemas, bem como a interação com profissionais que se deparam no exercício profissional com dilemas relativos ao trabalho digno, favorece a transposição do conhecimento para as situações concretas. A discussão de casos múltiplos permite o desenvolvimento de competências ligadas ao saber-fazer, essenciais para o desenho de ações promotoras do trabalho digno, no âmbito da PTO. Os objetivos da unidade curricular incidem precisamente sobre aprendizagens de natureza mais cognitiva associadas a capacidade de intervenção em situações reais.

Evidence of the teaching methodologies coherence with the curricular unit's intended learning outcomes (3000 caracteres com espaços/713):

Using active methods combined with the structured presentation of content promotes learning in both its more cognitive and operational components. Contact with real situations, participation in problem-solving tasks, and interaction with professionals who face dilemmas related to decent work in their professional practice favor the transfer of knowledge to concrete situations. The discussion of multiple cases allows the development of skills linked to know-how, which is essential for the design of actions that promote decent work within the scope of the WOP. The curricular unit's objectives focus precisely on learning of a more cognitive nature associated with the ability to intervene in real situations.

Bibliografia de consulta/existência obrigatória (1000 caracteres/919):

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.

Ferraro, T., Pais, L., dos Santos, N. R., and Martinez-Tur, V. (2023). The Decent Work Questionnaire: adaptation and validation of the Spanish version. *Management Research*, 21(2), 167-193. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-07-2022-1330>

Taveira, I., dos Santos, N. R. & Pais, L. (Eds) (2023). *Decent work worldwide: universal values, diverse expressions*. Brazil, Curitiba: CRV publishers. <https://doi.org/10.24824/978652515852.5>

United Nations (2023). Global Sustainable Development Report – Times of crisis, times of change: Science for accelerating transformations to sustainable development. Access: https://sdgs.un.org/sites/default/files/2023-09/FINAL%20GSDR%202023-Digital%20-110923_1.pdf

Anexo B – Notícias sobre questões laborais**Fenómeno *boreout*****Boreout: o tédio e a desmotivação no local de trabalho**

Fonte: EKONOMISTA: <https://www.e-konomista.pt/boreout-trabalho/>

[Miguel Pinto](#)

09 Jun, 2025 - 16:00

Boreout: o tédio e a desmotivação no local de trabalho

Há uma nova tendência a preocupar os líderes. Chama-se “boreout”, tem três características (e consequências graves)

Fonte: Human Resources Portugal: <https://hrportugal.sapo.pt/ha-uma-nova-tendencias-a-preocupar-os-lideres-chama-se-boreout-tem-tres-caracteristicas-e-consequencias-graves/>

[Por Human Resources](#) Em 12:20, 22 Jan, 2025

Porque é que as empresas estão a despedir trabalhadores da Geração Z pouco depois de os contratarem?

Fonte: <https://pt.euronews.com/next/2024/10/16/porque-e-que-as-empresas-estao-a-despedir-trabalhadores-da-geracao-z-pouco-depois-de-os-co>

Direitos de autor Canva

De [Imane El Atillah](#)

Publicado a 16/10/2024 - 13:39 GMT+2

Um relatório recente revelou que as empresas estão insatisfeitas com as novas contratações da Geração Z (Gen Z) e podem evitar contratar recém-licenciados no futuro.

Falta de médicos, salários baixos e horas extraordinárias: hospitais europeus enfrentam dificuldades

Acesso: <https://pt.euronews.com/saude/2024/09/12/falta-de-medicos-salarios-baixos-e-horas-extraordinarias-hospitais-europeus-enfrentam-difi>

De [Amandine Hess](#)

Publicado a 12/09/2024 - 19:35 GMT+2

Anexo C – Metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas Relacionadas com o Trabalho Digno

Fonte: Nações Unidas. (2023). Metas e Indicadores dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Disponível em <https://sdgs.un.org/goals>

ODS 5 – Igualdade de Género

Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e meninas.

Meta 5.1 – Eliminar a discriminação contra mulheres e meninas

Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte.

Indicador 5.1.1: Existência de legislação que promove, aplica e monitora igualdade e não discriminação por sexo (Nações Unidas, 2023)

Meta 5.2 – Eliminar a violência contra mulheres e meninas

Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas.

Indicador 5.2.1: Proporção de mulheres vítimas de violência por parceiro íntimo nos últimos 12 meses (Nações Unidas, 2023)

Indicador 5.2.2: Proporção de mulheres vítimas de violência sexual por não parceiros (Nações Unidas, 2023)

Meta 5.3 – Eliminar práticas nocivas

Eliminar todas as práticas nocivas, como o casamento infantil, precoce e forçado e mutilações genitais femininas.

Indicador 5.3.1: Proporção de mulheres (20–24 anos) casadas antes dos 15 e antes dos 18 (Nações Unidas, 2023)

Indicador 5.3.2: Proporção de mulheres (15–49 anos) que sofreram mutilação genital (Nações Unidas, 2023)

Meta 5.4 – Valorizar trabalho não remunerado

Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado.

Indicador 5.4.1: Proporção de tempo gasto em trabalho doméstico e de cuidado não remunerado (Nações Unidas, 2023)

Meta 5.5 – Participação plena e efetiva

Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança.

Indicador 5.5.1: Proporção de cadeiras ocupadas por mulheres em parlamentos e governos locais (Nações Unidas, 2023)

Indicador 5.5.2: Proporção de mulheres em cargos gerenciais (Nações Unidas, 2023)

Meta 5.6 – Acesso à saúde sexual e reprodutiva

Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e aos direitos reprodutivos.

Indicador 5.6.1: Proporção de mulheres que decidem sobre relações sexuais e cuidados reprodutivos (Nações Unidas, 2023)

Indicador 5.6.2: Existência de legislação sobre saúde sexual e reprodutiva (Nações Unidas, 2023)

Meta 5.a – Acesso igual aos recursos econômicos

Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos.

Indicador 5.a.1: Direitos sobre terra entre a população agrícola, por sexo (Nações Unidas, 2023)

Indicador 5.a.2: Existência de legislação que garante igualdade no acesso à terra (Nações Unidas, 2023)

Meta 5.b – Uso da tecnologia para o empoderamento

Aumentar o uso de tecnologias, em particular as de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.

Indicador 5.b.1: Proporção de indivíduos com telefone móvel, por sexo (Nações Unidas, 2023)

Meta 5.c – Políticas de igualdade de gênero

Adotar políticas e legislação para promoção da igualdade de gênero.

Indicador 5.c.1: Existência de sistemas de acompanhamento orçamental para igualdade de gênero (Nações Unidas, 2023)

154

ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Económico

Promover o crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todas e todos.

Meta 8.1

Sustentar o crescimento económico per capita, conforme as circunstâncias nacionais.

Indicador 8.1.1: Taxa de crescimento anual do PIB real per capita (Nações Unidas, 2023)

Meta 8.2

Aumentar a produtividade económica por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação.

Indicador 8.2.1: Taxa de crescimento anual do PIB real por pessoa empregada (Nações Unidas, 2023)

Meta 8.3

Promover políticas de apoio a atividades produtivas e ao trabalho decente.

Indicador 8.3.1: Proporção de emprego informal no total do emprego, por setor e sexo (Nações Unidas, 2023)

Meta 8.4

Melhorar a eficiência do uso dos recursos globais na produção e no consumo.

Indicador 8.4.1: Pegada material per capita e por PIB (Nações Unidas, 2023)

Indicador 8.4.2: Consumo material doméstico per capita e por PIB (Nações Unidas, 2023)

Meta 8.5

Até 2030, alcançar emprego pleno, produtivo e igual remuneração por trabalho de igual valor.

Indicador 8.5.1: Rendimento médio por hora (Nações Unidas, 2023)

Indicador 8.5.2: Taxa de desemprego por sexo, idade e deficiência (Nações Unidas, 2023)

Meta 8.6

Reduzir significativamente a proporção de jovens fora do emprego, educação ou formação.

Indicador 8.6.1: Proporção de jovens NEET (Nações Unidas, 2023)

Meta 8.7

Erradicar o trabalho forçado, a escravidão moderna e o tráfico de pessoas.

Indicador 8.7.1: Proporção e número de crianças em trabalho infantil (Nações Unidas, 2023)

Meta 8.8

Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos.

Indicador 8.8.1: Número de lesões laborais fatais e não fatais (Nações Unidas, 2023)

Indicador 8.8.2: Nível de conformidade com direitos laborais (Nações Unidas, 2023)

Meta 8.9

Promover o turismo sustentável que cria empregos e promove a cultura local.

Indicador 8.9.1: Participação do turismo no PIB e taxa de crescimento (Nações Unidas, 2023)

Meta 8.10

Fortalecer a capacidade de instituições financeiras nacionais.

Indicador 8.10.1: Número de agências bancárias e caixas eletrônicos (Nações Unidas, 2023)

Indicador 8.10.2: Proporção de adultos com conta em instituição financeira (Nações Unidas, 2023)

Meta 8.a

Aumentar o apoio à Iniciativa de Ajuda ao Comércio para países em desenvolvimento.

Indicador 8.a.1: Compromissos de Ajuda ao Comércio (Nações Unidas, 2023)

Meta 8.b

Desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego jovem.

Indicador 8.b.1: Existência de uma estratégia nacional para emprego jovem (Nações Unidas, 2023)

ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes

Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.

Meta 16.1

Reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade relacionadas.

Indicadores 16.1.1 a 16.1.4: homicídios, conflitos, violência sentida, sensação de segurança (Nações Unidas, 2023)

Meta 16.2

Acabar com abuso, exploração, tráfico e todas as formas de violência e tortura contra crianças.

Indicadores 16.2.1 a 16.2.3: punição física, tráfico humano e violência sexual infantil (Nações Unidas, 2023)

Meta 16.3

Promover o Estado de Direito e garantir igualdade de acesso à justiça.

Indicadores 16.3.1 a 16.3.3: vítimas que denunciam, população carcerária não sentenciada, resolução de disputas (Nações Unidas, 2023)

Meta 16.4

Reduzir significativamente os fluxos financeiros e de armas ilícitas.

Indicadores 16.4.1 e 16.4.2: fluxos ilícitos e armas rastreadas (Nações Unidas, 2023)

Meta 16.5

Reduzir substancialmente a corrupção e o suborno em todas as suas formas.

Indicadores 16.5.1 e 16.5.2: suborno relatado por cidadãos e empresas (Nações Unidas, 2023)

Meta 16.6

Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes.

Indicadores 16.6.1 e 16.6.2: orçamento governamental e satisfação com serviços públicos (Nações Unidas, 2023)

Meta 16.7

Garantir a tomada de decisão responsiva, inclusiva, participativa e representativa.

Indicadores 16.7.1 e 16.7.2: participação em cargos públicos e perceção de inclusão (Nações Unidas, 2023)

Meta 16.8

Ampliar a participação dos países em desenvolvimento nas instituições de governança global.

Indicador 16.8.1: proporção de membros e votos em organizações internacionais (Nações Unidas, 2023)

Meta 16.9

Garantir identidade legal para todos, incluindo o registro de nascimento.

Indicador 16.9.1: proporção de crianças menores de 5 anos registradas (Nações Unidas, 2023)

Meta 16.10

Garantir o acesso público à informação e proteger liberdades fundamentais.

Indicadores 16.10.1 e 16.10.2: ataques a defensores de direitos e acesso à informação (Nações Unidas, 2023)

Meta 16.a

Fortalecer instituições nacionais para prevenir violência e combater o crime e o terrorismo.

Indicador 16.a.1: instituições nacionais de direitos humanos segundo os Princípios de Paris (Nações Unidas, 2023)

Meta 16.b

Promover e aplicar leis e políticas não discriminatórias para o desenvolvimento sustentável.

Indicador 16.b.1: proporção de pessoas que relataram discriminação ou assédio (Nações Unidas, 2023)