Propriedades Psicométricas do *Decent Work Questionnaire* Numa Amostra de Docentes Portugueses

Cláudia Andrade
Paula Costa Neves
Fátima Sousa Pereira
Inês Bessa
Tatiana Sarmento
Carla Serrão

Resumo

A escola e a profissão docente enfrentam desafios decorrentes das reconfigurações sociais e políticas no sistema educativo, tornando central a reavaliação das condições de trabalho, pela sua relação com o bem-estar e a sustentabilidade da carreira. O trabalho digno, enquanto conceito aspiracional, constitui um pilar para o bem-estar, a justiça social e a sustentabilidade laboral, sendo relevante dispor de instrumentos adequados ao seu estudo na profissão docente. Este estudo analisou as propriedades psicométricas do *Decent Work Questionnaire* numa amostra de docentes portugueses de educação pré-escolar e do ensino básico e secundário (N=345). A análise fatorial confirmatória e os índices de consistência interna confirmaram, em diferentes grupos, a estrutura original de sete dimensões: princípios e valores fundamentais no trabalho; tempo e carga de trabalho; trabalho produtivo e gratificante; retribuição significativa para o exercício da cidadania; proteção social; oportunidades; e saúde e segurança. A análise de invariância multigrupo entre docentes contratados e não contratados evidenciou invariância configural e métrica, mas não escalar. Globalmente, os resultados sustentam a adequabilidade da utilização deste instrumento na investigação e avaliação do trabalho digno, sob o ponto de vista da psicologia, no contexto docente português.

Palavras-chave:

Condições de trabalho; docentes; profissão docente; trabalho digno

Psychometric properties of the Decent Work Questionnaire in a Sample of Portuguese Teachers

Abstract: Schools and the teaching profession face challenges stemming from social and political changes in the education system, making it essential to reassess working conditions due to their impact on well-being and career sustainability. Decent work, as an aspirational concept, constitutes a pillar of well-being, social justice, and job sustainability; therefore, it is important to have appropriate instruments for studying it in the teaching profession. This study analyzed the psychometric properties of the Decent Work Questionnaire in a sample of Portuguese teachers of preschool, basic, and secondary education (N=345). Confirmatory factor analysis and internal consistency indices confirmed, across different groups, the original seven-dimensional structure: fundamental principles and values at work; time and workload; productive and rewarding work; meaningful compensation for the exercise of citizenship; social protection; opportunities; and health and safety. Multigroup invariance analysis between tenured and non-tenured teachers revealed configural and metric invariance, but not scalar invariance. Overall, the results support the suitability of using this instrument in the research and assessment of decent work, from a psychological perspective, in the Portuguese teaching context.

Keywords: decent work; teachers; teaching profession; work conditions

Propriétés psychométriques du *Decent Work Questionnaire* auprès d'un échantillon d'enseignants portugais

Résumé: L'école et la profession enseignante sont confrontées à des défis découlant des réorganisations sociales et politiques du système éducatif, ce qui rend indispensable la réévaluation des conditions de travail, en raison de leur lien avec le bien-être et la pérennité de la carrière. Le travail décent, en tant que concept ambitieux, constitue un pilier du bien-être, de la justice sociale et de la durabilité de l'emploi ; il est donc important de disposer d'outils adaptés à son étude dans la profession enseignante. Cette étude a analysé les propriétés psychométriques du Decent Work Questionnaire auprès d'un échantillon d'enseignants portugais de l'éducation préscolaire et de l'enseignement primaire et secondaire (N = 345). L'analyse factorielle confirmatoire et les indices de cohérence interne ont confirmé, dans différents groupes, la structure originale en sept dimensions : principes et valeurs fondamentaux au travail ; temps et charge de travail ; travail productif et gratifiant ; rémunération significative pour l'exercice de la citoyenneté ; protection sociale ; opportunités ; et santé et sécurité. L'analyse d'invariance multigroupe entre enseignants titulaires et non titulaires a mis en évidence une invariance configurationnelle et métrique, mais pas d'invariance d'échelle. Globalement, les résultats confirment la pertinence de l'utilisation de cet instrument dans la recherche et l'évaluation du travail décent, d'un point de vue psychologique, dans le contexte de l'enseignement portugais,

Mots-clés: conditions de travail; enseignants; profession enseignante; travail décent

Propriedades psicométricas del *Decent Work Questionnaire* en una muestra de docentes portugueses

Resumen: La escuela y la profesión docente se enfrentan a retos derivados de las transformaciones sociales y políticas del sistema educativo, lo que hace que la reevaluación de las condiciones laborales cobre una importancia fundamental, dada su relación con el bienestar y la sostenibilidad de la carrera profesional. El trabajo digno, como concepto al que se aspira, constituye un pilar para el bienestar, la justicia social y la sostenibilidad laboral, por lo que es importante disponer de instrumentos adecuados para su estudio en la profesión docente. Este estudio analizó las propiedades psicométricas del Cuestionario de Trabajo Digno en una muestra de docentes portugueses de educación preescolar y de enseñanza básica y secundaria (N = 345). El análisis factorial confirmatorio y los índices de consistencia interna confirmaron, en diferentes grupos, la estructura original de siete dimensiones: principios y valores fundamentales en el trabajo; tiempo y carga de trabajo; trabajo productivo y gratificante; retribución significativa para el ejercicio de la ciudadanía; protección social; oportunidades; y salud y seguridad. El análisis de invariabilidad multigrupo entre docentes contratados y no contratados evidenció invariabilidad configuracional y métrica, pero no escalar. En general, los resultados respaldan la idoneidad del uso de este instrumento en la investigación y evaluación del trabajo digno, desde el punto de vista de la psicología, en el contexto docente portugués,

Palabras clave: condiciones de trabajo; docentes; profesión docente; trabajo decente

Introdução

A profissão docente enfrenta desafios crescentes decorrentes de mudanças no sistema educativo, reflexo de transformações sociais e políticas (Nóvoa, 2022). A diminuição da atratividade da profissão, o abandono da carreira, as reformas precoces e a consequente redução da qualidade do serviço educativo (Nunes et al., 2025) suscita reflexões sobre a necessidade de investigar as condições laborais, considerando seus impactos na permanência docente e na qualidade do serviço educativo.

Neste contexto a perspetiva de Trabalho Digno (TD) fornece uma estrutura conceptual relevante para analisar as condições de trabalho dos docentes. Este conceito, proposto pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1999, reflete as aspirações dos trabalhadores e assenta em quatro pilares, emprego produtivo e de qualidade, direitos no trabalho, proteção social e diálogo social. Para o operacionalizar, a OIT propôs um quadro de onze elementos fundamentais e interdependentes, abrangendo aspetos como oportunidades de emprego, rendimento adequado, tempo de trabalho digno, conciliação entre trabalho e vida pessoal, trabalho a abolir (inaceitável), estabilidade e segurança no emprego, igualdade de oportunidades, ambiente de trabalho seguro, segurança social, diálogo social e contexto económico e social (OIT, 2008). Considerando estes elementos substantivos e os quatro objetivos estratégicos do trabalho digno, Ferraro et al. (2018) desenvolveram um instrumento de avaliação, que tem sido utlizado em estudos em diferentes contextos laborais (Cipriani, et al., 2021; Ferraro et al., 2018). No entanto, os contextos e a especificidade das características da profissão docente do ensino não superior (educação pré-escolar, ensino básico e ensino secundário), colocam a necessidade de verificar a adequabilidade deste instrumento para ser usado com esta população. Neste sentido, o presente estudo tem como objetivo avaliar as qualidades psicométricas do *Decent Work Questionnaire* (DWQ, Ferraro et al., 2018) e a sua robustez para ser usado com professores e educadores.

Enquadramento Teórico

A Escola e, em particular, a profissão docente, têm enfrentado desafios significativos decorrentes das transformações sociais e políticas que impactam o sistema educativo. Nos últimos anos, o corpo docente tem procurado tornar visível, no espaço público, a urgência de repensar e melhorar as condições de exercício profissional, tanto

para garantir um serviço educativo de qualidade, como para assegurar a continuidade e sustentabilidade da carreira junto das novas gerações. De entre as principais reivindicações, destacam-se aspetos relacionados com a remuneração, a progressão e a estabilidade na carreira, bem como com a salvaguarda da saúde, do equilíbrio entre vida profissional e familiar – particularmente sensível no caso de professores deslocados – e da gestão adequada das condições de trabalho. A perceção de insatisfação relativamente a estes fatores tem produzido efeitos adversos, entre os quais se incluem a perda de atratividade da profissão, a antecipação da reforma, a saída precoce de profissionais e a redução do bem-estar dos docentes (Nunes et al., 2025; Varela et al., 2018)

Trabalho Digno

O Trabalho Digno é um conceito aspiracional que define os atributos básicos do trabalho, que refletem os quatro pilares estratégicos da OIT: "a promoção dos direitos no trabalho; o emprego; a proteção social; e o diálogo social" (OIT, 1999, p. 6) e que se refletem nos objetivos da agenda do trabalho digno, nomeadamente, atingir a meta universal aspiracional de justiça social, alcançar o pleno emprego, garantir a sustentabilidade das sociedades abertas e da economia global, alcançar a coesão social e combater a pobreza e as crescentes desigualdades. Os quatro pilares do Trabalho Digno (TD) - criação de emprego, proteção social, direitos no trabalho e diálogo social - tornaram-se posteriormente elementos integrantes da nova Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU, sendo atualmente um dos objetivos do desenvolvimento sustentável (ODS 8 – Trabalho Digno e Crescimento Económico). A monitorização da implementação das políticas e da concretização destes objetivos tem sido realizada usando instrumentos específicos que refletem uma perspetiva económica, legislativa e política, através de indicadores e índices macroeconómicos como: taxas desemprego, comparação de salários entre homens e mulheres, evolução dos salários, existência de diálogo social, etc. (OIT, 2013). Embora estas concepções de trabalho digno sejam relevantes por fornecerem critérios externos para avaliar políticas laborais, têm sido criticadas por se centrarem sobretudo na dimensão económica e social, negligenciando o impacto do trabalho no bem-estar individual; assim, torna-se essencial articular estas perspetivas macro com a experiência vivida pelos trabalhadores, integrando uma abordagem psicológica (Deranty & Macmillan, 2012; Blustein et al., 2016).

A abordagem psicológica do Trabalho Digno

A utilização de uma lente psicológica no estudo do TD fundamenta-se nas investigações que apoiam a premissa básica de que o trabalho está associado à saúde psicológica e ao bem-estar, promovendo o equilíbrio trabalho-família, enquanto a ausência de trabalho (o desemprego) tem efeitos negativos e implicações nocivas na saúde mental (Swanson, 2012; Paul & Moser, 2009). Contudo, a mera obtenção de emprego não garante melhorias na saúde mental (Wanberg, 2012), uma vez que muitos trabalhos podem implicar sofrimento físico e psicológico (Blustein, 2016). Assim, o impacto do trabalho depende sobretudo da sua qualidade, pelo que indicadores como taxas de desemprego revelam pouco sobre o grau em que as necessidades dos trabalhadores são efetivamente satisfeitas (Blustein et al., 2016).

Assim, para se monitorizar o progresso no caminho para se atingir a meta aspiracional do TD, é necessário incluir indicadores focados nas experiências individuais nos contextos de trabalho o que significa que é preciso perguntar às pessoas envolvidas, ou seja, investigar o TD de uma perspetiva psicológica. Neste enquadramento, Duffy et al. (2016) definiram o trabalho digno como constructo central da Teoria da Psicologia do Trabalho, cuja função é satisfazer necessidades básicas, promovendo realização pessoal e profissional e construíram um questionário (DWS) com cinco dimensões: condições seguras, tempo de descanso, valores organizacionais compatíveis, remuneração adequada e acesso a cuidados de saúde (Duffy et al.,2017).

Outra abordagem psicológica ao trabalho digno foi proposta por Ferraro et al. (2018), que, com base nos quatro objetivos estratégicos do TD e no enquadramento da Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos, desenvolveram o questionário DWQ que integra sete dimensões: princípios e valores fundamentais no trabalho; tempo e carga de trabalho; trabalho produtivo e gratificante; retribuição significativa para o exercício da cidadania; proteção social; oportunidades; e saúde e segurança. A utilização deste instrumento em estudos efetuados com diferentes grupos profissionais qualificados (e.g., Cipriani et al., 2021; Ferraro et al., 2017; Sobral et al., 2019), têm permitido identificar as dificuldades e os constrangimentos que interferem na perceção de TD em cada uma das suas dimensões.

Uma vez que não há estudos neste domínio com docentes da educação pré-escolar e do ensino básico e secundário, é importante analisar as perceções sobre o TD junto deste grupo profissional o que implica a existência de instrumentos validados para esta população. Considerando que o DWQ, não foi construído especificamente para a população docente, este estudo tem como objetivo apresentar contributos para a validação do DWQ para ser usado no contexto educativo português.

Metodologia

Métodos e Procedimentos

O estudo integra um projeto (informação omitida para revisão por pares) e foi aprovado pela Comissão de Ética do Centro de Investigação e Inovação em Educação (inED) da Escola Superior de Educação do Politécnico do Porto (PA06/CE/24). A recolha de dados foi feita com recurso a uma metodologia quantitativa através de um questionário no *Google Forms*, divulgado por email a docentes de várias escolas e agrupamentos situadas no norte e do centro de país, através da rede de contactos institucionais entre as Escolas Superiores de Educação de afiliação das equipa de investigação e respetivas escolas, agrupamentos e associações de professores. Posteriormente o questionário foi também divulgado nas redes sociais, pelo que a amostragem foi efetuada com recurso ao método de "bola de neve". Como critério de inclusão, considerou-se o exercício de funções como educador de infância ou professor há pelo menos um ano letivo. A recolha decorreu entre 30 de setembro e 9 de dezembro de 2024. Todos os participantes deram consentimento informado eletrónico, sendo assegurados anonimato, confidencialidade e cumprimento do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Participantes

No presente estudo participaram 345 docentes, 83.3% do sexo feminino. Esta proporção reflete a composição de género do corpo docente em Portugal, o que mitiga potenciais vieses de representatividade. A média de idades foi de 50 anos, sendo que cerca de metade (45%) tem filhos menores a cargo e a globalidade da amostra refere que demora em média, 35.92 minutos (DP = 28.53) do trabalho ao seu local de residência. A maioria dos indivíduos (60.5%) são licenciados e 35.8% têm mestrado, sendo docentes, em média, há 23.55 anos (DP = 11.03). A maioria trabalha na escola sede (62.2%) e no ensino

público (65.9%) e 41.8% beneficia de redução de horário, legalmente prevista. No que concerne à categoria profissional, 65.9% pertence ao quadro de agrupamento de escola, 12% ao quadro de zona pedagógica e 22.1% é contratado. Os docentes desta amostra estão distribuídos por diversos departamentos curriculares: do total, 20.3% integra o departamento do 1.º ciclo do ensino básico (1.º CEB), 10.6% o das Ciências Sociais, 16.3% o das Expressões, 21.8% o das Línguas, 22.1% o da Matemática e Ciências Experimentais e 8.9% o da Educação Pré-Escolar. A maioria (65.9%) exerce funções no 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e no ensino secundário, incluindo cursos profissionais, sendo que os docentes da Educação Pré-Escolar representam um número residual.

Instrumentos

Questionário de dados sociodemográficos, que integrou um conjunto de questões acerca do género, idade, composição do agregado familiar, habilitações literárias, regime de trabalho, características do emprego atual e estado de saúde.

Questionário de Trabalho Digno (DWQ; Decent Work Questionnaire, Ferraro et al., 2018). O DWQ é um questionário de autopreenchimento constituído por 31 itens que avaliam o trabalho digno através de uma escala global e de sete subescalas: (1) Princípios e valores fundamentais no trabalho - 6 itens; (2) Tempo e carga horária de trabalho adequados - 4 itens (equilíbrio entre trabalho digno, família e vida pessoal); (3) Trabalho gratificante e produtivo - 5 itens (produtividade, satisfação pessoal e contributo para as gerações vindouras); (4) Retribuição significativa para o exercício da cidadania - 4 itens (remuneração e suficiência para o trabalhador e família); (5) Proteção social - 4 itens (sistema de segurança social ao trabalhador e sua família); (6) Oportunidades – 4 itens (progresso profissional e liberdade de escolha de trabalho alternativo); (7) Saúde e segurança – 4 itens . Os itens são respondidos numa escala de Likert de 5 pontos, desde o concordo totalmente (5) até ao não concordo nada (1) e a pontuação final é obtida através das médias das respostas aos itens de cada subescala e da escala global.

Procedimentos de Análise de Dados

O presente estudo teve um desenho transversal, e os dados foram analisados utilizando o software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*, versão 29; SPSS Inc., Chicago, IL, EUA) e o software AMOS (*Analysis of Moment Structures*, versão 29). Como etapa preliminar, foram realizadas as análises estatísticas descritivas. A

normalidade das variáveis foi avaliada com base nas diretrizes para valores de assimetria (< |3|) e curtose (< |10|), conforme indicado por Kline (2016). Além disso, foi realizada uma análise univariada de *outliers*, considerando como referência a pontuação padronizada inferior a 3.29 (Kline, 2016). No que diz respeito à fiabilidade da escala DWQ, a sua consistência interna e a dos seus fatores foi analisada através do coeficiente alfa de Cronbach (α), adotando-se como aceitáveis valores iguais ou superiores a .60 (Cronbach, 1951). Para analisar a estrutura da escala DWQ, foi conduzida uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) com base no modelo de 7 fatores da escala original de Ferraro et al. (2018). De acordo com as recomendações de Kline (2016), o ajustamento dos modelos confirmatórios foi avaliado com base nos seguintes índices de qualidade do ajustamento: razão normatizada de Qui-quadrado por graus de liberdade (χ^2/gl; Wheaton et al., 1977), Índice de Comparação de Ajustamento (CFI; Bentler, 1990) e Média Raiz do Erro Quadrático de Aproximação (RMSEA; Steiger, 1990). Considera-se um bom ajustamento global de qualidade quando χ^2/gl é inferior a 2, o CFI apresenta valores superiores a .90 e o RMSEA se encontra entre .05 e .08 (Marôco, 2014). Adicionalmente, testou-se a invariância de medida através da Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo, comparando dois grupos de categoria profissional: grupos de profissionais contratados e não contratados (profissionais de quadro de agrupamento de escola e quadro de zona pedagógica). Para isso, foram testados os modelos de invariância configural, métrica e escalar. Consideramos que o instrumento não é invariante se cumprir os seguintes critérios de variação (Δ) nos índices de ajustamento de um modelo para outro, seguindo uma ordem hierárquica de restrições (isto é, configural, métrica e escalar): $\Delta CFI \leq -0.010$, $\Delta RMSEA \geq 0.015$, $\Delta SRMR \geq 0.010$, Δ índice de não-centralidade (NCI de McDonald) ≤ -0.020 e Δgamma hat ≤ -0.008 (Chen, 2007; Cheung & Rensvold, 2002; Svetina et al., 2019).

Resultados

Análises descritivas

O teste de Kolmogorov-Smirnov indicou que os dados seguem uma distribuição normal ($p = .200$) e que os valores de assimetria (Sk = -.058) e curtose (K = -.100) estavam dentro do intervalo considerado aceitável para normalidade. Seguiu-se uma inspeção

visual do histograma que sugere que a distribuição dos dados é aproximadamente normal. Dessa forma, para as análises subsequentes, consideramos que os dados apresentam uma distribuição normal, reforçada pela evidência robusta dos testes utilizados. Não foram encontrados *outliers* ou dados omissos na amostra. Relativamente à fiabilidade, o alfa de Cronbach para o fator geral da DWQ de foi de .90 e para as subescalas variou entre .73 (Oportunidades) e .92 (Retribuição significativa para o exercício da cidadania), indicando elevados índices de consistência interna (Marôco, 2014). As estatísticas descritivas da escala geral e das subescalas em estudo estão apresentadas na Tabela 1. O valor da média da escala DWQ é de 3.08 (*DP* = 0.69), equivalente à resposta "concordo moderadamente". A média dos fatores da escala varia entre 2.64 (*DP* = 0.94), equivalente à resposta "concordo moderadamente" e 4.02 (*DP* = 0.85), equivalente à resposta "concordo", correspondendo às dimensões Tempo e carga horária de trabalho adequados e Trabalho gratificante e produtivo, respetivamente.

Tabela 1

Estatísticas descritivas

				Assimetria		Kurtose	
	Min-Max	**Média**	**Desvio Padrão**	**SE**	**Erro Padrão**	**SK**	**Erro Padrão**
F1. Princípios e valores fundamentais no trabalho		3.32	0.83				
11. No meu trabalho existe confiança entre as pessoas.	1-5	3.23	1.02	-.245	.131	-.392	.260
16. Em geral, os processos de tomada de decisão relativos ao meu trabalho são justos.	1-5	2.90	.96	-.197	.131	-.420	.260
21. Sou tratado/a com dignidade no meu trabalho.	1-5	3.45	1.04	-.344	.131	-.433	.260
22. Sou livre para pensar e expressar o que penso sobre o meu trabalho.	1-5	3.49	1.08	-.400	.131	-.492	.260
24. No meu trabalho sou aceite tal como sou (independentemente de género, idade, etnia, religião, orientação política, etc.).	1-5	3.99	1.02	-1.073	.131	.847	.260
28. Na minha atividade profissional existe a possibilidade de participação equilibrada nas	1-5	2.83	1.00	-.005	.131	-.636	.260

	Min-Max	Média	Desvio Padrão	Assimetria		Kurtose	
				SE	Erro Padrão	SK	Erro Padrão
decisões por parte de todos os envolvidos/implicados.							
F2. Tempo e carga horária de trabalho adequados		2.64	0.94				
3. Considero adequada a quantidade média de horas que trabalho por dia.	1-5	2.46	1.11	.434	.131	-.497	.260
15. O meu horário de trabalho permite-me gerir bem a minha vida.	1-5	2.88	1.09	-.027	.131	-.667	.260
18. O meu trabalho permite-me ter tempo para a minha família/vida pessoal.	1-5	2.75	1.06	.063	.131	-.709	.260
27. Considero adequado o ritmo que o meu trabalho exige.	1-5	2.46	1.02	.268	.131	-.556	.260
F3. Trabalho gratificante e produtivo		4.02	0.85				
12. O meu trabalho contribui para assegurar o futuro das novas gerações.	1-5	4.20	.922	-1.205	.131	1.324	.260
13. Através do meu trabalho desenvolvo-me profissionalmente.	1-5	3.92	.898	-.923	.131	1.161	.260
19. O meu trabalho contribui para a minha realização (pessoal e profissional).	1-5	3.54	1.01	-.536	.131	-.151	.260
29. O trabalho que realizo contribui para criar valor (para a minha organização/sociedade, etc.).	1-5	3.98	.93	-.888	.131	.746	.260
30. Considero digno o trabalho que realizo.	1-5	4.46	.78	-1.486	.131	1.926	.260
F4. Remuneração significativa para o exercício da cidadania		2.69	0.95				
7. O que ganho com o meu trabalho permite-me viver com dignidade e autonomia.	1-5	2.94	1.06	-.120	.131	-.545	.260
9. O que recebo pelo meu trabalho permite-me oferecer bem-estar aos que dependem de mim.	1-5	2.78	1.06	-.025	.131	-.486	.260
10. O que ganho com o meu trabalho permite-me viver com um sentimento de bem-estar pessoal.	1-5	2.71	1.04	.016	.131	-.580	.260
31. O que ganho financeiramente com o meu trabalho é justo.	1-5	2.32	1.06	.382	.131	-.625	.260
F5. Proteção social		2.72	0.94				

	Min-Max	Média	Desvio Padrão	Assimetria		Kurtose	
				SE	Erro Padrão	SK	Erro Padrão
2. Tenho perspetivas de ter uma reforma/aposentação tranquila.	1-5	2.69	1.13	.216	.131	-.666	.260
5. Sinto que estou protegido/a caso fique sem trabalho (subsídios sociais, programas sociais, etc.).	1-5	2.74	1.17	.109	.131	-.835	.260
6. Sinto a minha família protegida através do meu sistema de proteção social (público ou privado).	1-5	2.57	1.12	.221	.131	-.696	.260
8. Sinto que estarei protegido/a no caso de ficar doente (segurança social, seguros de saúde, etc.).	1-5	2.89	1.13	-.033	.131	-.834	.260
F6. Oportunidades		2.91	0.87				
14. Um/a profissional como eu pode criar o seu próprio emprego.	1-5	2.76	1.18	.140	.131	-.788	.260
17. Penso que tenho perspetivas de melhorar a minha remuneração/salário/benefícios.	1-5	2.76	1.11	.062	.131	-.732	.260
25. Atualmente, penso que há oportunidades de trabalho para um/a profissional como eu.	1-5	3.26	1.22	-.351	.131	-.740	.260
26. Acho que tenho possibilidades de progredir profissionalmente (promoções, desenvolvimento de competências, etc.).	1-5	2.87	1.13	.035	.131	-.745	.260
F7. Saúde e segurança		2.94	0.95				
1. No meu trabalho estou protegido/a de riscos para a minha saúde física.	1-5	2.97	1.08	-.129	.131	-.582	.260
4. Disponho de tudo o que preciso para manter a minha integridade física no meu trabalho.	1-5	2.85	1.12	-.004	.131	-.756	.260
20. Disponho do que preciso para trabalhar com segurança.	1-5	3.09	1.04	-.081	.131	-.486	.260
23. Em geral, tenho condições ambientais seguras no meu trabalho (condições de temperatura, ruído, humidade, etc.).	1-5	2.83	1.148	.100	.131	-.771	.260
Escala global DWQ		3.08	0.69	-.058	.131	-.100	.260

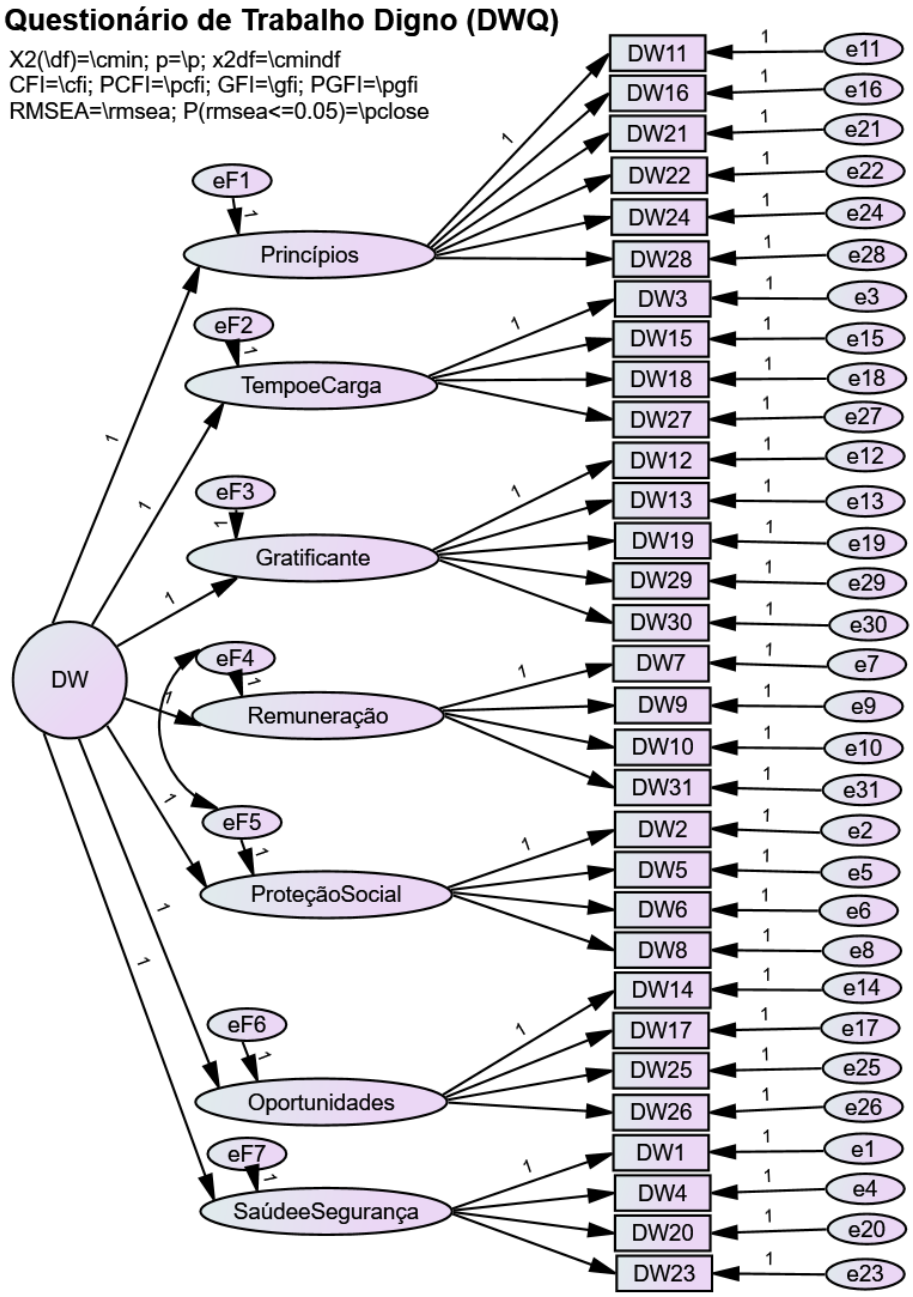
Validação da estrutura da escala DWQ

Inicialmente, foi testado o modelo original e o ajustamento do modelo mostrou-se satisfatório, $\chi 2$ (433) =1073.55, $p < .001$, $\chi 2/gl = 2.48$, CFI = .91, GFI = .83, RMSEA

= .06. Ainda assim, para melhorar o ajustamento, foi testado o modelo 2 (Figura 1), incluindo uma covariância entre erros dos fatores F4 e F5. Com esta alteração, que já constava nos índices de modificação do modelo original (Ferraro et al., 2018), o modelo mostrou melhor ajustamento na amostra total, $\chi 2$ (432) = 993.45, $p < .001$, $\chi 2/gl = 2.30$, CFI = .92, GFI = 84, RMSEA = .06. Quando se testou a invariância de medida nos grupos de categorias profissionais entre profissionais contratados (n=77) e não contratados (n=272), observou-se invariância configural, isto é, os grupos apresentam a mesma estrutura fatorial, $\chi^2(864) = 1523.49$, $p < .001$, $\chi^2/gl = 1.76$; CFI= .91; RMSEA = .05. Verificou-se também a invariância métrica, isto é invariância nos pesos fatoriais, $\Delta\chi^2(24) = 22.595$; $p = .544$, mas não invariância escalar, isto é, não se verificou equivalência dos interceptos dos itens entre grupos, $\Delta\chi^2(31) = 81.377$; $p = .000$.

Figura 1

Estrutura da DWQ na Análise Fatorial Confirmatória



Discussão

O presente estudo teve como objetivo analisar as propriedades psicométricas do *Decent Work Questionnaire* numa amostra de educadores e professores portugueses, contribuindo para a avaliação da adequação deste instrumento à investigação do Trabalho Digno em contexto educativo, especificamente em contexto não superior. No seu conjunto, os resultados fornecem evidências favoráveis relativamente à estrutura fatorial, à consistência interna do instrumento e à sua evidência parcial em termos de invariância de medida entre grupos definidos pelo tipo de vínculo contratual.

A análise fatorial confirmatória suportou, de forma global, a estrutura original de sete fatores proposta por Ferraro et al. (2018), indicando que as dimensões teóricas do DWQ replicam adequadamente nesta população. Os índices de ajustamento observados situam-se dentro dos valores geralmente aceites na literatura psicométrica (Kline, 2016), sugerindo uma correspondência satisfatória entre o modelo teórico e os dados empíricos. A necessidade de introdução de uma covariância residual entre os fatores associados à remuneração significativa para o exercício da cidadania (F4) e à proteção social (F5), já reportada no estudo de Ferraro et al. (2018), parece refletir proximidade conceptual destas dimensões no contexto docente, onde a perceção de segurança social se encontra frequentemente associada à estabilidade económica e ao vínculo laboral.

Relativamente à fiabilidade, os coeficientes de consistência interna obtidos para a escala global e para as subescalas indicam níveis adequados a elevados, comparáveis aos reportados em estudos anteriores realizados noutros grupos profissionais (e.g., Cipriani et al., 2021; Ferraro et al., 2017; Ferraro et al., 2018). Estes resultados reforçam a utilização do DWQ como medida coerente para captar perceções de trabalho digno, preservando a multidimensionalidade do constructo.

No que se refere à invariância de medida, os resultados mostram invariância configural e métrica entre docentes com vínculos contratuais distintos (contratados e não contratados), indicando que a estrutura do instrumento e o significado relativo dos itens em cada fator são comparáveis entre os grupos analisados. Contudo, a ausência de invariância escalar sugere que a comparação direta de médias observadas entre grupos deve ser interpretada com cautela, uma vez que diferenças nos interceptos dos itens podem refletir referenciais distintos na avaliação das condições de trabalho. No plano subjetivo, estes resultados são coerentes com a hipótese de que a experiência do trabalho docente, quando marcada por maior instabilidade contratual, pode influenciar os padrões de resposta, afetando a forma como determinadas dimensões do trabalho digno são avaliadas.

As estatísticas descritivas das dimensões do DWQ revelam um padrão diferenciado de perceções. Em particular, a dimensão associada ao significado, à utilidade social do trabalho (F3) apresenta valores mais elevados, refletindo a centralidade do sentido de missão, da contribuição para as gerações futuras e da realização pessoal frequentemente associadas à profissão docente. Em contraste, dimensões relacionadas com o tempo e

carga de trabalho (F2), remuneração (F4) e proteção social (F5) tendem a apresentar valores médios mais baixos, evidenciando dificuldades estruturais amplamente documentadas na literatura, como intensificação do trabalho, sobrecarga administrativa (Nunes et al., 2025; Varela et al., 2018). Este padrão sugere a coexistência de uma forte valorização subjetiva do trabalho docente com condições organizacionais e sistémicas menos favoráveis (Nunes et al., 2025; Varela et al., 2018).

Neste sentido, o enquadramento do trabalho digno constitui uma lente pertinente para interpretar as tensões atuais da docência e orientar intervenções nas organizações escolares e políticas educativas, visando o bem-estar e a sustentabilidade profissional. Contudo, a interpretação destes resultados deve considerar as limitações do estudo, que condicionam o alcance das conclusões e a sua generalização.

Apesar dos contributos do estudo para a análise psicométrica do *Decent Work Questionnaire* na docência, existem limitações a considerar. A amostra foi obtida por conveniência e bola de neve, o que limita a representatividade e a generalização dos resultados pelo que estudos futuros deverão recorrer a amostras probabilísticas ou estratificadas, garantindo diversidade geográfica e contratual. Verifica-se também um desequilíbrio de género, com predominância feminina, o que, embora reflita a realidade docente, impede análises de invariância por género. Por fim, o desenho transversal impede inferências causais e a análise da estabilidade temporal, sendo desejáveis estudos longitudinais para acompanhar a evolução destas perceções ao longo da carreira docente.

Conclusão

O *Decent Work Questionnaire* (DWQ, Ferraro et al., 2018) demonstra propriedades psicométricas adequadas para a avaliação das perceções do trabalho digno em professores e educadores no contexto educativo português, confirmando, de forma geral, a estrutura multidimensional de sete fatores. Ao disponibilizar uma medida validada para uma população profissional central no funcionamento dos sistemas educativos, o presente estudo contribui para ampliar a investigação empírica sobre trabalho digno em domínios onde este enquadramento tem sido menos explorado, validação de um instrumento num contexto profissional marcado por especificidades organizacionais, como é o setor da educação. Ao nível da aplicação prática, o DWQ revela-se como um instrumento útil para apoiar diagnósticos organizacionais e processos

de monitorização das condições de trabalho docente, podendo sustentar tanto os decisores como os investigadores na identificação de áreas críticas de intervenção e na conceção de estratégias baseadas em evidência para a promoção de trabalho digno ao longo da carreira. Em particular, o instrumento permite uma leitura estruturada das dimensões relevantes para o bem-estar e para a sustentabilidade profissional, como a carga de trabalho, a retribuição, a proteção social, as oportunidades e saúde e segurança. Ainda assim, a ausência de invariância escalar entre grupos definidos pelo vínculo contratual recomenda prudência na comparação direta de médias observadas, uma vez que eventuais diferenças entre docentes contratados e não contratados podem refletir, pelo menos em parte, referenciais distintos na avaliação das condições de trabalho.

Concluindo, ao integrar dimensões subjetivas e estruturais do trabalho docente, os resultados reforçam a relevância do enquadramento do Trabalho Digno como uma lente analítica para compreender os desafios contemporâneos da profissão docente e para fundamentar políticas e práticas orientadas para o bem-estar dos docentes e para a continuidade da profissão.

Declaração da utilização de Inteligência Artificial Generativa (IAGen)

Statement on the Use of Generative Artificial Intelligence (GenAI)

Declaro que não foram utilizadas ferramentas de AIGen, Os autores são os únicos responsáveis pelo conteúdo dos seus manuscritos.

We declare that no AIGen tools were used. Authors are solely responsible for the content of their manuscripts

Agradecimentos / Acknowledgments

Este trabalho é financiado por Fundos Nacionais através da FCT - Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., no âmbito do projeto UID/05198/2025 (Centro de Investigação e Inovação em Educação, inED). https://doi.org/10.54499/UID/05198/2025

This work is funded by National Funds through FCT - Foundation for Science and Technology, I.P., under project UID/05198/2025 (Centre for Research and Innovation in Education, inED). https://doi.org/10.54499/UID/05198/2025

Referências

Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological bulletin, 107*(2), 238-246. https://doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.238

Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, *7*(MAR), 1–10. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407

Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. Structural Equation Modeling: *A Multidisciplinary Journal*, 14(3), 464–504. https://doi.org/10.1080/10705 510701301834

Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 233–255. https://doi.org/10.1207/S15328007S EM0902_5

Cipriani, R. L., Ferraro, T., & Oderich, C. L. (2021). Trabalho digno, satisfação com o trabalho e com a vida em administradores. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, *21*(3), 1548–1559. https://doi.org/10.5935/rpot/2021.3.21635

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16*(3), 297–334. https://doi.org/10.1007/BF02310555

Deranty, J. P., and MacMillan, C. (2012). The ILO's decent work initiative: suggestions for an extension of the notion of "decent work". *Journal of Social Philosophy*. 43, 386–405. https://doi.org/10.1111/josp.12003

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

Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, *63*(2), 127. https://doi.org/doi/10.1037/cou0000140

Ferraro, T., dos Santos, N. R., Pais, L., & Moreira, J. M. (2017). Decent work and work motivation in lawyers: An empirical research. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, *17*(4), 192–200. https://doi.org/10.17652/rpot/2017.4.13908

Ferraro, T., Pais, L., Rebelo Dos Santos, N., & 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

Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). The Guilford Press.

Marôco, J. (2014). Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações (2nd ed.). Pero Pinheiro.

Nunes, L., Freitas, P., Cerejeira, J., Sá, C., Colaço, R., Morais, S., Herdade, M. (2025). *A voz dos professores: Motivações, desafios e barreiras ao desenvolvimento da carreira*. Fundação Semapa – Pedro Queiroz Pereira. https://fundacaopedroqueirozpereira.pt/fundacao-estudo/

Nóvoa, A. (2022). Conhecimento profissional docente e formação de professores. *Revista Brasileira de Educação,* 27, 1-20 https://doi.org/10.1590/S1413-24782022270129

OIT (1999). Decent work. Report of the Director-General, International Labour Conference, 87th Session. Geneva https://www.ilo.org/publications/decent-work-report-director-general-international-labour-conference-87th

OIT (2008). *Measurement of decent work* (Issue September). Discussion paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent https://www.ilo.org/resource/measurement-decent-work-discussion-paper-tripartite-meeting-experts

OIT (2013). *Decent Work Indicators Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators ILO Manual Second version* (Issue December). www.ilo.org/publns

Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, *74*(3), 264–282. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001

Sobral, S., Almeida, J., Ribeiro, C., Pereira, S., & Correia, S. (2019). A perceção do trabalho digno num departamento de projetos. *International Journal on Working Conditions*, *17*, 1-19. https://doi.org/10.25762/zpt1-3n03

Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioral Research, 25*(2), 173-180. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2502_4

Svetina, D., Rutkowski, L., & Rutukowski, D. (2019). Multiple-group invariance with categorical outcomes using updated guidelines: An illustration using M plus and the lavaan/semtools packages. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 27(1), 111–130. https://doi.org/10. 1080/10705511.2019.1602776

Swanson, J. L. (2012). Work and psychological health. In N. A. Fouad, J. A. Carter, & L. M. Subich (Eds.), *APA handbook of counseling psychology, Vol. 2. Practice, interventions, and applications* (pp. 3–27). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/13755-001

Varela, R., Oliveira, H. M., & Rolo, D. (2018). *Inquérito Nacional sobre as Condições de Vida e Trabalho na Educação em Portugal (INCVTE)*. December 2023. https://novaresearch.unl.pt/en/publications/inqu%C3%A9rito-nacional-sobre-as-condi%C3%A7%C3%B5es-de-vida-e-trabalho-na-educa

Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. Annu. Rev. Psychol. 63, 369–396. doi: 10.1146/annurev-psych-120710-100500

Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D. F., & Summers, G. F. (1977). Assessing reliability and stability in panel models. *Sociological methodology, 8*, 84-136. https://doi.org/10.2307/270754

Cláudia Andrade
Universidade Politécnica de Coimbra, Escola Superior de Educação
Centro de Investigação e Inovação em Educação – inED
https://orcid.org/0000-0001-6601-9220
mcandrade@esec.pt

Paula Costa Neves
Universidade Politécnica de Coimbra, Escola Superior de Educação
Centro de Investigação e Inovação em Educação – inED
https://orcid.org/0000-0001-7952-0161
pneves@esec.pt

Fátima Sousa Pereira
Universidade Politécnica de Viana do Castelo, Escola Superior de Educação
Centro de Investigação e Inovação em Educação – inED
https://orcid.org/0000-0002-7533-6372
fatimapereira@ese.ipvc.pt

Inês Bessa
Universidade do Porto, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação
Centro de Investigação e Inovação em Educação – inED
inesmarquesbessa@gmail.com

Tatiana Sarmento
Universidade do Porto, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação
Centro de Investigação e Inovação em Educação – inED

tatisarmento@gmail.com

Carla Serrão
Universidade Técnica do Porto, Faculdade de Educação
Centro de Investigação e Inovação em Educação – inED
https://orcid.org/0000-0001-6001-1164
carlaserrao@ese.ipp.pt

Data de submissão: abril, 2026
Data de avaliação: abril-agosto, 2026
Data de publicação: setembro, 2026