

ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO WORKPLACE HARASSMENT

André Bento; João Lacerda; Luena Chaves; Nuno Nogueira
ISLA Santarém; ESCAD-IPLUSO

andre.almeirim@gmail.com; jlvsimoes@gmail.com; luena.chaves16@gmail.com;
nuno.nogueira@islasantarem.pt; nuno.nogueira@ipluso.pt

Resumo

Introdução: O assédio moral no local de trabalho apresenta-se como uma omissão moral, que pela sua natureza perniciosa decompõe-se a jusante com consequências legais, sendo por isso um veículo não desejável de resultados negativos nas esferas sociais e económicas. Nos últimos anos, potenciado pela inclusão no mercado de trabalho das novas gerações, tem-se assistido a uma crescente, no que desta problemática diz respeito, discutindo-se essencialmente se estamos perante um assunto recente, ou se pelo contrário, sempre existiu no contexto da nossa sociedade sem o tratamento e a importância devida.

Método: Para investigar esta temática do assédio moral em contexto laboral, foi efetuada uma revisão de literatura, e foi utilizada uma metodologia de natureza quantitativa, com recurso a um inquérito disponibilizado online. A confidencialidade dos inquiridos foi garantida. O inquérito foi composto por 41 questões, distribuídas de forma a aferir a frequência e a tipologia do assédio. Através deste método os resultados foram selecionados, obtendo-se algumas conclusões da amostragem disponível.

Resultados: O universo de observação desta pesquisa, consistiu numa amostra global de 236 respostas válidas, separadas por género, onde 128 dos inquiridos são femininos e 108 são masculinos. Reportaram terem sido vítimas de assédio moral no local de trabalho, 33 dos inquiridos de nível operacional, 29 de nível técnico, e 9 quadros de direção, totalizando 71 dos inquiridos (36 femininos e 35 masculinos). Foram evidenciadas 3 agressões físicas a trabalhadoras.

Discussão: O assédio é um ato censurável que não pode ser negligenciado. A sua prática constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, de acordo com o Código do Trabalho. Referir que no estudo, 9 dos inquiridos denunciaram a prática reiterada de assédio moral em contexto de trabalho.

Conclusão: Uma vez que em termos históricos se mantém ainda e de forma relevante a opressão do homem pelo homem, urge após a conclusão deste trabalho, compreender melhor as motivações da natureza humana que perpetuam estes tipos de comportamentos na sociedade atual. Este tipo de comportamentos reprováveis socialmente no século XXI, mantém-se ativos nos caminhos da penumbra das nossas organizações, com impacto muito significativo na saúde e segurança no trabalho. O ambiente vivido dentro das organizações deve proporcionar o bem-estar físico e moral dos seus colaboradores. O reconhecimento e a punição de comportamentos discriminatórios representam um importante contributo para promover a igualdade de oportunidades, o reconhecimento dos direitos laborais, afirmar a importância dos valores éticos ligados à dignidade humana, valorizar os direitos de personalidade dos trabalhadores e, consequentemente a evolução qualitativa do direito ao trabalho. É um imperativo a consciencialização para este problema atual.

Palavras-chave: Assédio, comportamentos, sensibilização, saúde e segurança no trabalho, trabalho.

Abstract

Introduction: Workplace harassment is a failure moral, which by its pernicious nature decomposes downstream with legal consequences and is therefore an undesirable vehicle of negative results in the social and economic spheres. In recent years, enhanced by the inclusion in the labour market of the new generations, there has been a growing awareness of this problem, essentially discussing whether we are dealing with a recent issue, or whether, on the contrary, it has always existed in the context of our society without due treatment and importance.

Method: To investigate this theme of workplace harassment, a literature review was carried out, and a quantitative methodology was applied, using a survey online. The confidentiality of respondents was guaranteed. The survey consisted of 41 questions, distributed to assess the frequency and typology of harassment. Through this method the results were selected, obtaining some conclusions from the available sampling.

Results: The universe of observation of this research consisted of a global sample of 236 valid responses, separated by gender, where 128 of the respondents are female and 108 are male. Reported having been victims of workplace harassment, 33 of the respondents were operational, 29 of technical level, and 9 management staff, totaling 71 of the respondents (36 female and 35 male). There were 3 physical aggressions to female workers.

Discussion: Harassment is an objectionable act that cannot be neglected. Its practice constitutes very serious offense, without prejudice to the possible criminal liability provided for under the law, in accordance with the Labour Code. In the study, 9 of the respondents denounced the repeated practice of workplace harassment.

Conclusion: Since, in historical terms, the oppression of man by man remains relevant, it is urgent after the conclusion of this work, to better understand the motivations of human nature that perpetuate these types of behaviors today. This kind of socially reprehensible behavior in the 21st century remains darkly active in our organizations, with a very significant impact on health and safety at work. The climate lived within organizations must provide the physical and moral wellbeing of its employees. The recognition and punishment of discriminatory behavior represents an important contribution to promoting equal opportunities, the recognition of labor rights, affirming the importance of ethical values linked to human dignity, valuing the personality rights of workers and, consequently, the qualitative evolution of the right to work. It's imperative to raise awareness of this current problem.

Keywords: Awareness, behavior, harassment, health and safety at work, work.