

IV Ciclo 2018/2019

DATA	TÍTULO	PARTICIPANTES
Ano 2018		
31 outubro	Investigação para empresas	Ana Nunes de Almeida, Maria Manuel Vieira, Leonor Bettencourt, Vanessa Cunha, Jussara Rowland Raquel Rego (M)
21 novembro	Assédio e a universidade	Raquel Santos (C) Nuno Domingos e Vasco Ramos Vasco Ramos (M)
5 dezembro	A relação orientador/orientando	Susana Salgado Vítor Sérgio Ferreira João Vasconcelos (M)
Ano 2019		
23 janeiro	Plágio e a integridade académica	Madalena Ramos (C) César Morais Joana Fraga (M)
fevereiro		
março		
abril		
maio		
junho		

M – moderador
C – convidado externo

Investigação para empresas – 31 outubro 2018

O primeiro Seminário de Responsible Research and Innovation (RRI) do ano académico de 2018-2019 decorreu no dia 31 de Outubro e foi dedicado ao tema «Investigação para Empresas». A intervenção «Investigação para empresas: trabalho de campo e anonimato» foi apresentada pela Ana Nunes de Almeida, coordenadora da equipa que integra as investigadoras Maria Manuel Vieira, Leonor Rodrigues e Vanessa Cunha e ainda a bolsista do projecto Jussara Rowland.

Esta equipa foi contratada por uma grande empresa que elegeu, como uma das linhas prioritárias de actuação da sua vertente de responsabilidade social, a questão da conciliação entre vida familiar e vida profissional e mais concretamente a guarda e pré-escolarização dos filhos dos seus trabalhadores, isto é, das crianças com idades compreendidas entre os 0 e os 5 anos, que ainda não ingressaram na escolaridade obrigatória. De acordo com a empresa, a questão assume relevância uma vez que cerca de 70% dos seus 30.000 trabalhadores são mulheres e o trabalho inclui frequentemente horários atípicos (rotatividade de turnos, trabalho nocturno e ao fim-de-semana).

Deste modo, um projecto de investigação está a ser desenvolvido no ICS no período de um ano e compreendendo duas fases. Num primeiro momento, que acaba de resto de terminar, a equipa colectou e analisou dados secundários para o período 2000-2017. Neste quadro foi salientada a falta de trabalhos empíricos sobre a realidade portuguesa. Num segundo momento, estão previstos estudos de caso em diferentes regiões do país e estabelecimentos da empresa de diversas características, privilegiando-se a entrevista como técnica principal de recolha de dados. Estas entrevistas deverão ser individuais, gravadas, dirigidas a pais e mães de crianças com idade igual ou inferior a 5 anos. O objectivo é aprofundar questões relativas à conciliação e guarda. A equipa de investigação depara-se, pois, com desafios ético-metodológicos relativos à receptividade que os trabalhadores poderão ter ao seu pedido de entrevista quando o estudo é encomendado pela empresa onde exercem a sua actividade profissional. Apesar de a equipa do projecto ser experiente e garantir todos os requisitos normalizados e éticos para a realização do estudo, antevê dificuldades no acesso à população a entrevistar e antecipa problemas na adesão dos sujeitos ao estudo.

Várias sugestões foram feitas pelos presentes no sentido de ultrapassar resistências de potenciais entrevistados assim como as possíveis limitações de alguns testemunhos a recolher:

- *Disponibilização atempada de informação sobre o projecto e datas de presença da equipa nos estabelecimentos por parte da empresa dentro do horário normal de trabalho;*
- *Deixar os contactos dos investigadores porventura permitindo também que sejam contactados espontaneamente;*
- *Sublinhar a independência da equipa de investigação e em particular o compromisso da equipa e da empresa pelo cumprimento de princípios éticos em investigação e pelo regulamento geral de protecção de dados;*
- *Pseudonimização de dados que provenham da base (anonimizada) que a empresa forneceu;*
- *Acordar desde o início a devolução de resultados aos entrevistados;*
- *Chamar a atenção para a possível influência que o estudo possa vir a ter na melhoria das condições de trabalho no que respeita a conciliação da vida familiar e profissional;*

- *Triangulação de fontes nomeadamente com recolha de informação documental sobre o clima de relações de trabalho e com a realização de entrevistas a outros interlocutores que poderão inclusivamente contribuir para a adesão dos trabalhadores: membros de eventuais comissões de trabalhadores se existirem, representantes sindicais do sector, representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho nos estabelecimentos observados;*
- *Em último caso permitir que os trabalhadores respondam a questões online – sendo que a situação de entrevista se transforma necessariamente num inquérito por questionário.*

Neste sentido, poder-se-ia concluir que em situações semelhantes será necessário uma estratégia adaptativa, isto é, admitindo-se à partida várias aproximações ao campo e flexibilidade nas soluções a implementar, assim como uma vigilância permanente no sentido de evitar perturbar as actividades e o clima de relações em que de algum modo se intervém.

Raquel Rego

Assédio Moral e a Universidade – 21 novembro 2018

No dia 21 de Novembro de 2018 decorreu mais um Seminário RRI, desta feita dedicado ao tema “Assédio moral e a universidade”.

A sessão contou com a participação de Raquel Simões dos Santos, Nuno Domingos e Vasco Ramos, com moderação de Vasco Ramos.

Raquel Simões dos Santos, advogada na G-Advogados, com larga experiência na área do Direito do Trabalho, começou por expor o conceito legal de assédio moral e os princípios em que assenta nomeadamente a dignidade do trabalhador e os seus direitos de personalidade. Seguidamente apresentou as diferenças entre assédio discriminatório e não discriminatório e entre assédio vertical e horizontal. A Raquel chamou a atenção para o facto de o assédio moral poder ser praticado entre colegas, por chefias em relação a subordinados e também em sentido inverso, embora este último seja mais raro. Apresentou a tipificação legal dos comportamentos e práticas que constituem assédio. Expôs exemplos da sua prática mostrando como a jurisprudência acerca do assédio moral tem evoluído.

Nuno Domingos, Investigador Auxiliar no ICS, e Vasco Ramos, investigador de pós-doutoramento no ICS, começaram por mencionar as alterações legislativas ao Código do Trabalho de Agosto de 2017. A nova legislação obriga à adoção de códigos de conduta por parte de organizações e instituições com mais de 7 trabalhadores. Referiram que, tanto quanto lhes foi possível saber, nenhuma universidade portuguesa até agora cumpriu essa obrigação. Seguidamente falaram de alguns aspetos do trabalho no meio académico (precariedade, competição, modalidades de trabalho horizontal, hierarquias pouco explícitas) e das modalidades que o assédio moral pode assumir nos contextos e nas instituições de investigação. Mencionaram a dificuldade que as estruturas representativas dos investigadores (sindicatos e associações) têm em dar resposta a esta questão. Por fim, apresentaram algumas estratégias de resposta ao assédio moral que são seguidas em várias universidades no Reino Unido e nos Estados Unidos. Alguns aspetos das estratégias das universidades estrangeiras analisadas são: 1) a visibilidade da informação que a questão assume nesses contextos (através de normas, respostas institucionais, tipificação),

normalmente em destaque nos sites nas universidades e em regulamentos internos acessíveis a todos; 2) o número significativo de funcionários especializados dedicados, independentes dos corpos docentes e de investigação; 3) a facilidade em apresentar uma queixa através de um telefone, de um e-mail ou de um formulário específico onde, explicando o seu caso, é possível guardar anonimato.

Participaram neste seminário cerca de 20 pessoas no total. Um dos aspetos destacados no debate foi a natureza insidiosa, frequentemente sub-reptícia, que o assédio moral assume, sendo comum que vítimas só se apercebam de que estão a ser visadas ao fim de um longo período. Discutiu-se ainda se o assédio pode ser um ato isolado ou se é necessariamente uma prática continuada. A lei e a jurisprudência indicam que há algumas decisões ou atos que podendo só acontecer uma vez acabam por produzir efeitos duradouros e que, por isso, também podem ser considerados como assédio moral.

Foi salientado que o medo de represálias e a vergonha são muito comuns entre as pessoas que sofrem assédio, constituindo um forte entrave à denúncia. Falou-se também do problema das falsas denúncias e dos rumores, ambos podendo funcionar, tal como o assédio, como estratégias para proscrever pessoas ou condicionar a sua ação. Em relação à forma como os casos de assédio podem ser denunciados, os participantes acentuaram a necessidade de serem criados mecanismos em que o anonimato dos denunciantes seja totalmente protegido. Por outro lado, também se concluiu que os procedimentos de averiguação devem ser conduzidos de forma independente, sem qualquer relação com as vítimas e com os agressores, preferencialmente por pessoas externas à instituição.

Uma conclusão partilhada pelos presentes foi a necessidade de o ICS adotar um código de conduta que incorpore as disposições em vigor, incluindo as sanções previstas na lei. Dada a reduzida dimensão do ICS, sugeriu-se concertação com a ULisboa. Um ponto de partida interessante seriam as boas práticas já em vigor em universidades congéneres. Igualmente importante é que esse código e as suas consequências sejam amplamente publicitados. Raquel fez notar de resto que a lei obriga a que os regulamentos e as sanções sejam do domínio público. Vários participantes salientaram que a divulgação pública terá importantes efeitos de dissuasão e de esclarecimento face a comportamentos que são inaceitáveis.

Vasco Ramos