

02 - 09 | 2023

## A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO AMBIENTE DE TRABALHO

The dignity of the human person in the work environment

La dignidad de la persona humana en el entorno laboral

Fabião Fatisson<sup>1</sup>,

<sup>1</sup>Licenciado em Gestão, Instituto Superior de Transporte e Comunicações (ISUTC), Moçambique.

Autor para correspondência: [ffatisson10@gmail.com](mailto:ffatisson10@gmail.com)

Data de recepção: 09-07-2023

Data de aceitação: 18-08-2023

**Como citar este artigo:** Fatisson. F. (2023). A dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho. *ALBA – ISFIC Research and Science Journal*, 1(1), 33-66.

### RESUMO

O presente artigo teve como objectivo geral analisar a dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho. Com isso, pode-se observar que a dignidade do trabalhador se refere aos sentimentos e percepções do trabalhador em relação ao seu trabalho, e clima Organizacional faz parte do grau de satisfação do trabalhador, pois, o ambiente de trabalho e sua atmosfera, os relacionamentos interpessoais entre os colegas de trabalho, o reconhecimento do supervisor e o bem-estar do colaborador são factores consideráveis para um ambiente de trabalho favorável. No entanto, esses factores nem sempre se verificam nas organizações devido aos conflitos laborais, cabendo ao Estado nessas situações garantir a mediação do conflito de forma a salvaguardar a dignidade da pessoa humana.

**Palavras-Chave:** Ambiente de Trabalho, Dignidade, Pessoa Humana. **ABSTRACT**

The general objective of this article is to analyze the dignity of the human person in the workplace. With this, it can be observed that the dignity of the worker refers to the feelings and perceptions of the worker in relation to his work, and organizational climate is part of the

degree of satisfaction of the worker for, the work environment and its atmosphere, the interpersonal relationships between co-workers, the recognition of the supervisor and the well-being of the employee are considerable factors for a favorable work environment. However, these factors do not always occur in organizations due to labor conflicts, it is up to the State in these situations to guarantee the mediation of the conflict in order to safeguard the dignity of the human person.

**Keywords:** Work Environment, Dignity, Human Person

### RESUMEN

El objetivo general de este artículo es analizar la dignidad de la persona humana en el lugar de trabajo. Así, se puede observar que la dignidad del trabajador se refiere a los sentimientos y percepciones del trabajador en relación con su trabajo, y El clima organizacional es parte del grado de satisfacción del trabajador porque, el ambiente de trabajo y su atmósfera, las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, el reconocimiento del supervisor y el bienestar del empleado son factores considerables para un ambiente de trabajo favorable. Sin

embargo, estos factores no siempre ocurren en las organizaciones debido a conflictos laborales, corresponde al Estado en estas situaciones garantizar la mediación del conflicto para salvaguardar la dignidad de la persona humana.

**Palabras clave:** Ambiente de trabajo, Dignidad, Persona humana

## INTRODUÇÃO

Falar da dignidade da pessoa humana é necessário perceber a sua composição que é constituída por um conjunto de princípios éticos e valores morais que tem como finalidade garantir que cada cidadão tenha seus direitos respeitados, no ambiente de trabalho, no meio ambiente que lhe rodeia e pelo Estado em geral. Os princípios éticos estão associados aos direitos e deveres, envolvendo as condições necessárias para que uma pessoa tenha uma vida digna, com respeito a esses direitos e deveres.

Assim sendo, pode-se considerar que a dignidade da pessoa humana é a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano quer o faz merecedor do mesmo respeito e considerado por parte do estado e da comunidade, implicando neste sentido um complexo de direitos e deveres fundamentais mínimos da vida que asseguram a pessoa quer contra todo e qualquer acto de cunho degradante e desumano como venham lhe garantir as condições existentes para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação activa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (Sarlet, 1988).

Na perspectiva de Filho (2015), a dignidade da pessoa humana é base da vida em sociedade e Direitos Humanos. O homem quer estar num lugar onde possa se sentir à vontade, com dignidade pelo trabalho que realiza, onde possa se expressar à vontade e dizer o que pensa, onde a sua arte e o seu suor possa ser respeitado de forma que possa ter, pelo menos, tempo suficiente para conviver com a sua família, e outras pessoas mais próximas, desfrutando

deste modo do tempo de lazer, mediante a realização de viagens a lugares históricos ou considerados paradisíacos aqui na terra.

A realização do direito ao trabalho fará com que a dignidade humana assumirá nítido conteúdo social, na medida em que a criação de melhores condições de vida resultar benefícios não somente para o indivíduo em seu âmbito particular, mas para o conjunto da sociedade (Leuder, 1988). Neste contexto, mostra que o grau de satisfação do trabalhador, o ambiente de trabalho e sua atmosfera, os relacionamentos interpessoais entre os colegas de trabalho, o reconhecimento do supervisor e o bem-estar do colaborador são factores consideráveis para um melhor ambiente de trabalho e do desempenho das organizações.

Diante dessas considerações acima estabelecidas, esta pesquisa tem como justificativa o facto de: (i) o trabalho exercido pelo indivíduo, faz com que ele se sinta realizado em seu aspecto digno, na medida que ele exercer, e desse modo, obtém um sentimento de realização e reconhecimento social e pessoal; (ii) o mundo do trabalho revela-se de ser grande interesse por motivo das pessoas que se envolvem nessa realidade, e dado o seu valor humano e a sua categoria epistemológica, o trabalho é objecto de estudo das ciências sociais, como são os casos da antropologia, economia, política, sociologia, psicologia, filosofia, teologia, do direito, entre outras Áreas do conhecimento; (iii) Para aferir se existe trabalho digno nas organizações, conforme afirma Brito (2004), trabalho decente é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde a existência de trabalho, a liberdade de trabalho, a igualdade de trabalho, ao trabalho com condições justas incluindo remuneração e que preservem sua saúde, a segurança, a proibição do trabalho infantil, a liberdade sindical e a protecção contra riscos sociais, e (iv) Para produzir informação que favoreça e estimule reflexões e acções positivas em prol da promoção da dignidade humana no âmbito do trabalho. Neste contexto, o problema de pesquisa se direcciona em responder como as organizações podem garantir a dignidade da pessoa humana no âmbito do trabalho,

pressupondo a hipótese de que a dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho não tem sido favorável. O artigo tem como objectivo geral analisar a dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho, e objectivos específicos de (i) descrever o ambiente de trabalho e a dignidade da pessoa humana no contexto institucional, (ii) compreender as condições do ambiente de trabalho em relação a dignidade humana, e (iii) aferir o nível de satisfação das pessoas humanas nas organizações.

O presente artigo encontra-se subdividido em cinco partes onde na primeira debruça-se sobre a introdução, com destaque para os objectivos do presente artigo, bem como a estrutura do mesmo, na segunda aborda-se a metodologia utilizada para a elaboração do artigo, na terceira parte destaca-se a revisão da literatura, na quarta, refere-se aos resultados e à discussão teórica da literatura apresentada e, por fim, na quinta apresenta-se as conclusões.

## **MATERIAIS E MÉTODOS**

O presente artigo apresenta uma revisão bibliográfica relativa a dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho o qual se baseou nas relações internas entre os trabalhadores e os respectivos gestores dentro das organizações.

Após o levantamento bibliográfico, foi realizada uma leitura exploratória com o objectivo principal de verificar a relevância das pesquisas científicas consultadas. Em seguida, fez-se uma leitura selectiva das informações, de modo a responder aos objectivos da pesquisa. Posteriormente, realizou-se a leitura analítica, com o intuito de sistematizar as informações obtidas nas fontes de pesquisa para a compreensão das informações sobre a dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho. Por fim, procedeu-se a leitura reflexiva e interpretativa dos textos, com a finalidade de compreender os significados das informações obtidas, bem como relacionar as ideias expressas nas obras consultadas com o problema pesquisado (Morais, 2018).

Com vista a apurar-se a veracidade do problema, o pesquisador teve a necessidade de entrevistar o Sindicato da empresa de segurança SSP, Lda, por forma a compreender o Dignidade da Pessoa Humana e o ambiente de trabalho dentro da empresa em causa.

A pesquisa procurou aferir o nível de satisfação das pessoas humanas através do sindicato da empresa SSP, Lda. Os dados que possibilitaram análise deste estudo foram colectados no referido sindicato da empresa por meio de entrevista.

Foi um estudo qualitativo na medida em que teve em vista a obtenção de informação qualitativa sobre o que foi observado em relação ao objecto de estudo ligado com a pesquisa descritiva, onde descreve-se de uma forma profunda o objecto de estudo. O presente artigo foi desenvolvido a partir da análise dos debates e discussões desenvolvidas por vários académicos experientes nas análises de matérias sobre a dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho. Importa aqui clarificar que a pesquisa qualitativa é baseada na interpretação dos vários princípios sobre a dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho.

Também foi exploratório de modo a buscar-se a informação existente em outros quadrantes sobre o objecto de estudo. Para GIL (2002), a pesquisa exploratória constitui o primeiro passo de trabalho científico.

## **Relações de Trabalho**

Vanin (2014), as relações de trabalho têm tido grande relevância na sociedade, e o debate sobre o tema é importante para um olhar mais atento acerca do assunto, por isso, o ambiente de trabalho deve ser protegido para que sejam garantidas ao trabalhador condições saudáveis de trabalho e de vida, e sendo o trabalho dignificante para o homem, ninguém deve contrariar o princípio da dignidade da pessoa humana, núcleo essencial dos qualquer parte do mundo, ao Estado coube-lhe o papel de possibilitar a igualdade de oportunidades. A partir disso ocorre a efectividade dos direitos individuais e coletivos sendo importante

considerar que a acção soberana do Estado melhor concretiza a tutela jurisdicional, alcançando o indivíduo, as entidades de classes, organizações sindicais, blocos empresariais e também grupos vulneráveis da sociedade civil.

Para Alkimin (2008), o acontecimento da Revolução Industrial que ocorreu no final do século XVIII, foi o marco histórico de progresso de obtenção de uma nova abordagem sobre o trabalho, pois, foram implantados novos processos de ordem social e económica, onde os estados intervêm nas relações do trabalho, com a finalidade de garantir os direitos sociais e a da busca de uma vida com dignidade para os trabalhadores, enquanto Gabriela Delgado (2006, p. 16), defende que no desempenho das relações sociais, em que se destacam os trabalhadores, deve ser vedada a violação da dignidade, o que significa, que ser humano jamais poderá ser utilizado como objecto ou meio para as organizações atingirem os seus objectivos obscuros.

### **A Dignidade nas Organizações**

A dignidade nas organizações leva em consideração o ambiente interno à organização e as respectivas relações estabelecidas entre trabalhadores e gestores a diferentes níveis, destacando-se tanto os aspectos referentes às condições oferecidas aos trabalhadores, como às condições de trabalho, incluindo a forma como esses trabalhadores são tratados pelos respectivos chefes. Assim, de forma a tornar este debate mais completo, interessa apresentar as contribuições de alguns especialistas nesta matéria. Para Hodson e Roscigno (2004), a dignidade do trabalhador refere-se aos sentimentos e percepções do trabalhador em relação ao seu trabalho, enquanto que Agassi (1986), a dignidade no trabalho corresponde às próprias condições do ambiente de trabalho, como salubridade e higiene. Nas abordagens de Way (2001) e Sunder (2013), a questão é colocada na perspectiva de prevenção da violência e do bullying como parte integrante da dignidade da pessoa humana no local de trabalho. Na óptica de Dharam (2003) e Hepple (2001), a dignidade da pessoa humana nas

organizações, leva em consideração tanto os aspectos relacionados ao trabalhador quanto às condições de trabalho e, isto possibilitou identificar que o mundo de trabalho e a dignidade da pessoa humana seja tratada sob os seguintes aspectos: (i) significado do trabalho na vida das pessoas e trabalho decente, (ii) ética no trabalho, (iii) direitos Humanos, (iv) dignidade no sector Público, (v) aspectos negativos do trabalho, no que se refere aos factores que afectam a dignidade do trabalhador nas relações com os outros trabalhadores, (vi) baixos salários e (vii) baixa qualidade nos serviços dos trabalhadores. Para Jermier et al. (1989), Way (2001) e Zeytinoglu et al. (2004), a dignidade humana no trabalho é tratada sob os seguintes temas: (i) reacções para trabalhos fisicamente perigosos, (ii) violência e stress no trabalho, (iii) condições de trabalho para os colaboradores que trabalham meio período ou esporadicamente, principalmente no que diz respeito ao stress do trabalhador e consequências de seus stresses para o ambiente de trabalho.

Finalmente Chiavenato (2010), para as empresas bem-sucedidas nos últimos anos tornou-se essencial fazer do ambiente de trabalho um local agradável, pois, ele torna mais fácil o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade, reduz acidentes, doenças, absentéismo e rotatividade do pessoal.

### **Satisfação das Pessoas Humanas nas Organizações**

Robbins (2002), define satisfação no trabalho, a atitude geral de uma pessoa em relação ao seu trabalho, envolvendo as relações de trabalho, até mesmo as relações de poder, o ambiente, a organização do trabalho, as políticas e programas de gestão da empresa, suas tecnologias, metas, objectivos e interesses, ambiente económico-financeiro, sua historia e os desejos dos colaboradores no sentido singular e colectivo, enquanto que Fraser (1983), satisfação no trabalho é considerada um fenómeno complexo e de difícil definição, tendo como parte dessa dificuldade seu estado subjectivo em que a satisfação com uma situação pode alterar de indivíduo para

indivíduo, de circunstância para circunstância e de tempo em tempo para a mesma pessoa, estando sujeita as influências de forças internas e externa do ambiente de trabalho imediato. Para Judge e Sobral (2011), citado por Oliveira, Carvalho e Adriano (2012), no artigo “Clima Organizacional como Factor de Satisfação no Trabalho e Resultados Eficazes na Organização”, a satisfação seria uma causa provável de um desempenho melhor, mas este não seria uma causa de maior satisfação no trabalho. Colaboradores satisfeitos tendem a falar bem da empresa, a contribuir com os colegas e a excederem as expectativas com relação ao trabalho, podendo também superar suas atribuições regulares pelo anseio de retribuir as expectativas positivas.

Pinto (2015), destaca que o ambiente laboral hoje aparece como um lugar de fragmentação que de recomposição social, enquanto este, vem a constituir o espaço simbólico por meio do qual e dentro do qual a maior parte dos indivíduos elabora a própria identidade social, mas em termos exclusivamente individualizados. Neste contexto, Splicido (2012), sustenta que é justamente pelo facto de o homem existir e coexistir em sociedade que a dignidade pode aumentar ou diminuir, devendo-se acrescer um limite social a garantia desta, isto é, haverá dignidade ilimitada, desde que não se viole a outra ou a de outrem. Aqui vale lembrar que nem a própria dignidade é permitida a violação, cabendo ao estado o dever de preservar quaisquer situações que coloquem em risco a dignidade humana.

No que diz respeito ao estudo de dignidade nas organizações, notou-se que as pesquisas se baseiam predominantemente na avaliação interna e/ou externa à organização, mediante sua relação com os stakeholders. Os stakeholders correspondem a qualquer indivíduo ou grupo de trabalhadores, clientes, fornecedores e accionistas, que podem interferir, de maneira directa ou indirecta, na elaboração e concretização dos objectivos organizacionais, (Morais, 2018). Os estudos

sobre dignidade nas organizações interessam-se, principalmente, em compreender questões referentes à dignidade nas relações existentes no ambiente interno da organização, seja no enfoque do trabalhador ou do trabalho, conforme destaca Teixeira (2008), que a avaliação interna à organização é bastante investigada na literatura, sob o enfoque de dignidade do trabalhador e dignidade no trabalho.

### **Conflitos Laborais em Moçambique**

Segundo o Jornal o “PAIS”, de 06 de Julho de 2023, há muitos casos de conflitos laborais registados no País. Por exemplo na cidade de Maputo, o Centro de Mediação e Arbitragem Laboral (CMAL), registou no primeiro semestre de 2023, mil e duzentos e oitenta e oito (1288) queixas comparativamente com quinhentos e vinte e um (521) registados no ano de 2022. Os sectores de indústria, comércio a retalho tem registado menores casos contrariamente com o sector de segurança que regista maior ocorrência de casos de conflitos laborais que culminam com impasse.

As causas tem sido frequentemente a rescisão unilateral de contrato de trabalho, falta de pagamento das indemnizações, falta de pagamento de salários com serviços prestados, descontos arbitrários, incumprimento de acordos revogatórios de contrato de trabalho, falta de remuneração de férias não gozadas na vigência do contrato de trabalho, esclarecimentos de reintegração e entre outros aspectos que violam a Lei do Trabalho.

O gráfico abaixo mostra as estatísticas de greves e trabalhadores envolvidos a nível do país, podendo observar que no ano de 2022 foi ano com maior conflito laboral com registo de treze (13) greves e sete mil quinhentos e setenta e quatro trabalhadores envolvidos comparativamente aos anos anteriores, sinal de insatisfação e do mau ambiente nas organizações.

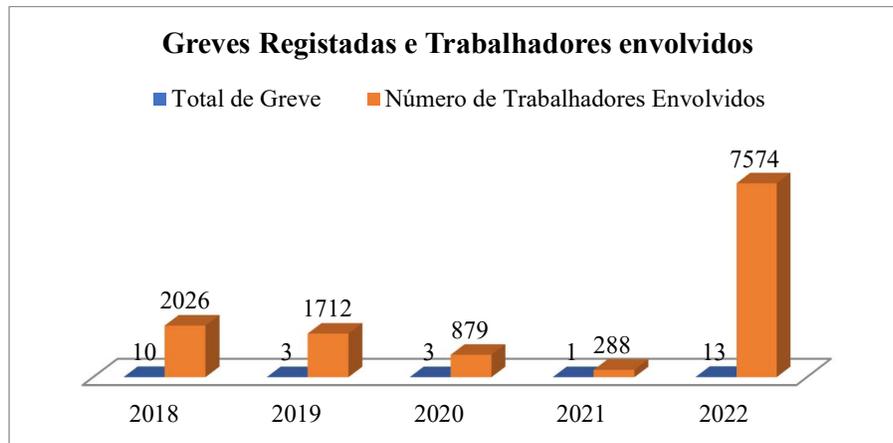


Gráfico 1: Greves Registradas e Trabalhadores Envolvidos, 2018 – 2022

Fonte: Dados divulgados pelo cmal e compilados pelo pesquisador

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Apresentação de resultados obtidos através da entrevista ao chefe do sindicato da empresa de segurança SSP, Lda permitiram aferir o seguinte:

- Entrevistado se o nível académico dos trabalhadores da empresa condiz com o trabalho que desenvolvem no seu dia a dia, respondeu que a maioria não condiz com o seu grau académico.
- Outra questão colocada é se a formação dos trabalhadores tinha alguma relação com a actividade que desenvolvia, respondeu sim para os que trabalham no sector de contabilidade, e não para os restantes trabalhadores.
- Relativamente a questão se estão ou não satisfeitos com o trabalho que executam, respondeu que embora tenha afirmado anteriormente que os níveis académicos não correspondiam com o trabalho que desenvolviam no seu dia a dia, a maioria está satisfeita com o trabalho que executa.
- No que toca ao subsídio de alimentação, respondeu que a empresa não tinha no seu plano orçamental a rubrica de subsídio de alimentação para os trabalhadores.
- Questionado se o salário que auferia cobria as necessidades básicas, afirmou que os seus salários não cobrem as suas necessidades básicas, e este tem sido

um dos factores que provoca conflito laboral na empresa.

- Questionado se tinham assistência médica e medicamentosa, informou que na empresa não tinha assistência médica e medicamentosa.
- Relativamente à progressão na carreira, questionou-se se a filiação político-partidária, religiosa ou social tinha algum impacto na progressão na carreira, respondeu unanimemente que não tinha nenhum impacto.
- Questionado sobre se a etnia afectava a progressão na carreira, foi unânime em afirmar que como sindicato ainda não tinha registado nenhum caso de tribalismo em que a etnia de cada trabalhador colocasse em causa a sua progressão na carreira.
- Questionado se existia despedimento injusto na empresa, respondeu sim, dado que o trabalho de segurança ser de risco, a maioria dos trabalhadores não correspondem as expectativas da empresa e como consequência o patronato tem as vezes optado pelo despedimento sem a observância do acordo contratual.
- Solicitado a tecer alguns comentários sobre o ambiente de trabalho na empresa SSP, Lda, afirmou que, a insatisfação por parte dos trabalhadores era devido o não pagamento de salário

em função da actividade exercida, atraso no pagamento de salário, fraco relacionamento com os gestores da empresa e falta de material de protecção e higiene.

As relações de trabalho têm tido grande relevância na sociedade, e o debate sobre o tema é importante para um olhar mais atento acerca do assunto, por isso, o ambiente de trabalho deve ser, protegido para que sejam garantidas ao trabalhador condições saudáveis de trabalho e de vida, como refere, em seu estudo, Vanin (2014). De facto, o ambiente de trabalho nas organizações é determinante para o aumento dos níveis de produção e produtividade. Um trabalhador quando bem tratado (sem discriminação racial ou étnica) pelos seus colegas e gestores sente-se satisfeito e digno, assim, terá a maior probabilidade de permanecer na organização por toda a sua vida laboral, mesmo que o nível de remuneração não seja tão elevado.

Villatore *et al.* (2008), argumentam que em qualquer parte do mundo, ao Estado coube-lhe, o papel de possibilitar a igualdade de oportunidades”. A título de exemplo, a Constituição da República de Moçambique, no Artigo 35, estabelece que, “Todos os cidadãos são iguais perante a lei, gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, independentemente da cor, raça, sexo, origem étnica, lugar de nascimento, religião, grau de instrução, posição social, estado civil dos pais, profissão ou política”. Entretanto, nalguns casos tem-se verificado violações destes direitos, por exemplo, nas empresas estrangeiras que operam no país os técnicos provenientes do estrangeiro sempre gozam de melhores condições salariais comparativamente ao nacional, isto, faz com que o ambiente de trabalho nalgumas vezes não seja saudável.

Quanto a dignidade nas organizações, abordada por Hodson & Roscigno, (2004), "adignidade do trabalhador refere-se aos sentimentos e percepções do trabalhador em relação ao seu trabalho" referir que, nem sempre aquilo que os trabalhadores executam no seu dia-a-dia corresponde aos salários que auferem no final de um certo período, geralmente, um mês, facto que tem provocado

greves em vários sectores de actividades no país, conforme ilustra a tabela 1 acima citada, ferindo assim a dignidade da pessoa humana no local de trabalho. Adicionalmente, Agassi (1986) afirma que, “sobre a dignidade no trabalho, corresponde às próprias condições do ambiente de trabalho, como salubridade e higiene”. Sobre este assunto, referir que, nas organizações, vários casos de sanidade e higiene tem sido reportadas, por exemplo, em Moçambique, num passado não muito recente alguns estabelecimentos, especialmente, as panificadoras e pastelarias, foram encerradas pela equipa de Inspeção do Ministério da Industria e Comércio por operarem em péssimas condições de instalações e falta de material de higiene por parte dos trabalhadores, ferindo assim com a dignidade da pessoa humana no local de trabalho. Sobre a matéria em análise, Way (2001), em seu estudo, aborda “a questão da preocupação com a prevenção da violência como parte integrante da dignidade da pessoa humana no local de trabalho”. Nesta questão, pode-se citar os casos das empresas de construção Chinesas que operam em Moçambique, cujos gestores tem algumas vezes violentado os seus trabalhadores contrariando deste modo com os princípios dos direitos humanos e da dignidade da pessoa humana e da Lei do Trabalho.

De acordo com Sunder (2013), em seu estudo abordou as questões do “bullyng”, que significa intimidação contínua, ou seja, vários episódios de piadas, fofocas, isolamento e/ou ameaças a um colaborador. Impacta o clima organizacional das empresas pois, ao intimidar um ou mais funcionários, o agressor desfaz relações de confiança, fundamentais para o bom andamento do trabalho em equipe, ferindo deste modo a dignidade humana no local de trabalho. No Brasil, foi promulgada a Lei nº 13.185/2015, responsável por instituir o Programa de Combate à Intimidação Sistemática deste mal. Face a isso, Ghai (2003), em seu estudo sobre a dignidade humana nas organizações, referiu que, “ao levar em consideração tanto os aspectos relacionados ao trabalhador quanto às condições de trabalho, possibilitou identificar que o mencionado tema é tratado sob os seguintes aspectos: significado do trabalho na vida das pessoas e trabalho decente” enquanto

Warren (2005), abordou a questão da “ética no trabalho”. Olhando para o que os estes autores abordam, tanto o trabalho decente, quanto os comportamentos éticos nas organizações dignificam o ser humano nas organizações. Uma organização que assume um comportamento ético nas suas relações laborais será bem vista pela sociedade circunvizinha por assumir um comportamento responsável dentro da organização.

Na abordagem de Hubbard (2006), em seu estudo trata as questões dos “direitos Humanos”. Sob este assunto, importa referir que algumas empresas privadas têm violado de forma sistemática os direitos dos trabalhadores, tais são os casos dos despedimentos sem justa causa, violando assim a Lei de Trabalho e consequentemente a dignidade do ser humano. Enquanto o Rosow (1979), em seu estudo tratou da “dignidade no sector Público”. Sobre este aspecto, tomando como exemplo o caso de Moçambique, a maior parte das instituições tem violado de forma sistemática a dignidade do homem, tais são os casos das nomeações para os cargos de direcção e chefia e progressões na carreira.

Na perspectiva de Berg *et al.* (2005), em seu estudo abordaram as questões de “baixos salários e baixa qualidade nos serviços dos trabalhadores”. Olhando para o caso de Moçambique, o salário mínimo é de 5.800,00 MT para o sector privado e 8.758,00 MT para o sector público. Estes valores não cobrem as despesas básicas do agregado familiar, e a política do salário mínimo que tem sido implementada no país beneficia mais os funcionários e trabalhadores que auferem salários elevados e não aqueles que auferem o salário mais baixo, exemplo a tabela salarial única (TSU), apresenta disparidades salariais inaceitáveis para o bem-estar do Homem. Neste contexto, sugere-se que as organizações empregadoras e os trabalhadores pautem pelo diálogo como mecanismo de resolução de conflitos, alcance da paz, manutenção dos postos de trabalho, justiça segurança e harmonia laboral.

Para Jermier *et al.* (1989), em seu estudo, abordaram as questões de “reações para trabalhos fisicamente perigosos”. Sobre esta questão pode-se citar os casos dos

trabalhadores que trabalham nas minas da África do Sul em que a maior parte deles regressam aos seus países de origem doentes, especialmente, por terem contraído a tuberculose devido a inalação excessiva de poeira durante os seus processos laborais nas referidas minas da terra do rand.

Na abordagem Zeytinoglu *et al.* (2004), debruçaram sobre as “condições de trabalho para os colaboradores, que trabalham meio período ou esporadicamente, principalmente no que diz respeito ao *stress* do trabalhador e consequências de seus stresses para o ambiente de trabalho”. Importa aqui referir que o sector de construção por sua natureza exerce a sua actividade de forma esporádica, neste caso, o empreiteiro precisa de entregar a sua obra em pouco tempo e este facto cria *stress* nos trabalhadores.

Na visão de Splicido (2012), em seu estudo, sustenta que “é justamente pelo facto do homem existir e coexistir em sociedade que a dignidade pode aumentar ou diminuir, devendo-se acrescer um limite social a garantia desta, isto é, haverá dignidade ilimitada, desde que não se viole a outra ou a de outrem. Aqui vale lembrar que nem a própria dignidade é permitida a violação, cabendo ao estado o dever de preservar quaisquer situações que coloquem em risco a dignidade humana”. De referir que nessa perspectiva, a dignidade da pessoa humana quer nas empresas privadas quer nas instituições públicas pode diminuir quando o funcionário ou trabalhador sente-se excluído dos processos de planificação e tomada de decisões, e casos desses são frequentes na administração pública, todavia a dignidade humana pode aumentar quando esse mesmo funcionário ou trabalhador é envolvido nos processos de planificação e tomada de decisões.

De acordo com Pinto (2015), o ambiente laboral hoje aparece como um lugar de fragmentação que de recomposição social, enquanto este, vem a constituir o espaço simbólico por meio do qual e dentro do qual a maior parte dos indivíduos elabora a própria identidade social, mas em termos exclusivamente individualizados”. No que tange a esse ponto de vista, de referir que a fragmentação do ambiente laboral pode-se

verificar nas situações em que um grupo de funcionários ou trabalhadores que exercem os cargos de chefias a diversos níveis reúnem-se e convivem sempre juntos por ostentarem uma posição privilegiada na organização quando comparado com os demais funcionários ou trabalhadores. Esta situação ocorre com frequência na administração pública nos dias actuais.

Por fim, Sabbaghi *et al.* (2013), abordaram a questão da “dignidade e implicações para os líderes”. Sobre esse estudo, tem-se observado que alguns líderes não têm assumido comportamentos correctos nas suas relações laborais, tais são os casos de elevados níveis de corrupção que tem sido tornados públicos nos órgãos de informação e estes factos criam implicações negativas na reputação destes líderes, ferindo deste modo os princípios da dignidade da pessoa humana nas organizações, causando em alguns casos conflitos com os seus colaboradores.

## CONCLUSÃO

O presente artigo teve como objectivo geral analisar a dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho, e os resultados permitem concluir que a dignidade do trabalhador refere-se aos sentimentos e percepções do trabalhador em relação ao seu trabalho, e o clima Organizacional faz parte do grau de satisfação do trabalhador, pois, o ambiente de trabalho e sua atmosfera, os relacionamentos interpessoais entre os colegas de trabalho, o reconhecimento do supervisor e o bem-estar do colaborador, salário condigno, material de protecção e higiene são alguns factores consideráveis para um ambiente de trabalho favorável. No entanto, esses factores nem sempre se verificam nas organizações, pois, alguns líderes não têm assumido comportamentos correctos nas suas relações laborais. Cabendo ao Estado nessas situações garantir a mediação do conflito de forma a salvaguardar a dignidade da pessoa humana. e o ambiente de trabalho favorável. As limitações prendem-se com a não realização da entrevista aos trabalhadores de segurança devido a indisponibilidade dos mesmos, o que dificultou ao pesquisador a percepção do sentimento deles a cerca da pesquisa, contudo,

recomenda-se para que os futuros trabalhos se façam uma análise profunda de modo a aferir como a dignidade da pessoa humana pode afectar o ambiente de trabalho nas organizações.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agassi, J. B. (1986). Dignity in the Workplace Can Work Be Dealienated, *Journal of Business Ethics*, v.5.
- Berg, G. *et al.* (2005). Comparison of endophytic and ectophytic potato-associated bacterial communities and their antagonistic activity against plant pathogenic fungi. *FEMS MicrobEcol* 51: 215– 229
- Chiavenato, I. (2010). *Gestão de Pessoas: O novo papel dos Recursos Humanos nas Organizações* 31ª Edição, Rio de Janeiro. Dharam Ghai. *Revista Internacional de Trabajo*, Volume122, Issue2, June 2003, Pages 125-160 (2003)
- Ghai, D. (2003). *Revista Internacional de Trabajo*, Volume122, Issue2, June.
- Hepple, B. (2001). *International labour review*, Volume140, Issue1, March 2001.
- Hodson, R. V. J. (2004). Organizational success and worker dignity: complementary or contradictory? *The American Journal of Sociology*, v.110, n.3.
- Leur, José Felipe. *A realização do Direito ao Trabalho*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998.
- MTSS (2022), *Boletim de Estatísticas do Trabalho*.
- Morais, F. A. (2018). Dignidade humana no contexto organizacional e suas diferentes concepções, *Revista Brasileira de Administração Científica*, v.9, n.3.
- Pinto, A. O. (2015). *Dignidade e Direitos dos Trabalhadores em Moçambique*, Imprensa: Imprensa Universitária. ISBN:978-989-99419-4-6.

Robbins, S. P.; JUDGE; T. A.; SOBRAL, F. *Comportamento Organizacional*. 14<sup>a</sup>. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010

Sabraghil, *et al.*, (2013). Service-Learning and Leadership: Evidence from Teaching Financial Literacy, *Journal Bus Ethics*, v.118.

Sarlet, I. W. (2015). *A Eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*, 12<sup>a</sup>. ed. rev. atual e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado.

Sunder, D. L. Putting Dignity at Workplace on the Corporate Governance Agenda. *India Journal of Corporate Governance*, v.6, n.1, p.32-49, 2013

Teixeira, M. L. (2008a). *Dignidade Organizacional: valores e relações com stakeholders*. In: *Valores Humanos e Gestão: novas perspectivas*, São Paulo: SENAC, 2008 a.

Villatore, M. A. C. *et al.* (2008). *Direito Constitucional do Trabalho: Vinte Anos Depois*. Constituição Federal de 1988, Curitiba: Juruá.

Warren, R.. Ethics and Service Work. *The Service Industries Journal*, v.25, n.8, p.999-1014, 2005.

Way, P. (2001). Shovel and Shamrock: Irish Workers and Labor Violence in the Digging of the Chesapeake and Ohio Canal *Labor History*.

Zeytinogly, I. U. *et al* (2004). Part-Time and Casual Work in Retail Trade- Stress and other Factors Affecting the Workplace, *Relations Industrielles*, v.59, n.3, n.3, p.516-544