



ID: 38689654

22-11-2011

RECURSOS HUMANOS

# Novos chefes levam trabalhadores a “assediar” a força da liderança

“Assédio invertido” promovido pelo subordinado testa os equilíbrios do poder

Paulo Duarte



**Definição** | Os investigadores brasileiros Danilo Marcondes e Bárbara Levy estiveram na Universidade Católica e lamentaram os problemas conceptuais do fenómeno.

**JOÃO CARLOS MALTA**  
joaomalta@negocios.pt

A ideia clássica sobre o assédio moral é a do trabalhador perseguido, maltratado e vilipendiado pelo chefe, que após grande pressão psicológica sucumbe e chega a acordo para a saída da empresa. Mas será sempre assim? Nada disso. Em algumas situações, o “cordeiro assume a pele do lobo”. A ideia é defendida pelos investigadores brasileiros Danilo Marcondes e Bárbara Levy, que desde logo alertam: estes casos são, ainda assim, minoritários.

As situações mais propícias ao “assédio invertido” são as nomeações de novos chefes de departamentos. O professor da Universidade Católica do Rio de Janeiro explica o fenómeno: “Há casos nas empresas em que a administração nomeia um novo chefe de departamento e a equipa começa a combinar criar-lhe alguns problemas. São testes ao novo chefe. Querem perceber se tem punho firme e sabe dar ordens”, explica Marcondes.

Este académico ressalva que a lei brasileira entende o assédio moral como um comportamento ilegal do

superior sobre o subalterno, “mas recentemente já se olha para casos deste tipo”, observa.

## Crise suaviza “assédiometro”

Os dois académicos participaram recentemente no Porto num seminário sobre “Assédio Moral nas Empresas”, promovido pela Universidade Católica, e em conversa com o **Negócios** admitiram o carácter “nebuloso” e “impreciso” da definição deste conceito. Porém, Danilo Marcondes arrisca na delimitação do fenómeno em três dimensões: a primeira é subjetiva, ou seja, “quando a pessoa se sente assediada”, o que varia de trabalhador para trabalhador, a segunda prende-se com questões culturais e sociais, enquanto a terceira é já considerada “objectiva”, porque existem factos concretos que atentam contra a dignidade do ofendido.

O carácter híbrido do fenómeno leva a que, segundo os dois professores, em muitas situações, nem a vítima percebe que o seu caso se enquadra na esfera do assédio moral, nem o chefe entenda que a sua conduta está a ser incorrecta. Numa altura em que os trabalhadores suportam outros níveis de “assédio”, sejam eles

pela diminuição dos rendimentos, pelo aumento do desemprego ou pela subida do custo de vida, será que o assédio moral é percebido da mesma forma? “A crise leva a que o trabalhador se sujeite a mais coisas por não ser fácil mudar de emprego. A denúncia é mais difícil porque o trabalhador tem medo de perder o emprego e de sofrer uma retaliação. Quanto mais sou assediado mais medo tenho de denunciar. As pessoas entendem que a situação pode piorar”, defende Bárbara Levy.

Produtividade e competitividade são conceitos que fazem parte do credo de qualquer economista encartado, no entanto há danos colaterais que estilhaçam a vida dos que sucumbem à pressão. “O assédio ocorre, normalmente, porque se quer ser mais competitivo no mercado, quer-se que um grupo se destaque”, enfatiza Marcondes.

De resto, esta prática acaba por, a prazo, prejudicar a empresa, porque quando “o mercado volta a estar pujante, os quadros fogem”. A judicialização destes casos é ainda recente, mas quando acaba por chegar aos tribunais, a quebra do vínculo laboral “é o mais frequente”.

## A denúncia é mais difícil porque o trabalhador tem medo de perder o emprego e sofrer uma retaliação.

**BÁRBARA LEVY**

Professora na UC do Rio de Janeiro

## O assédio ocorre, normalmente, porque se quer ser mais competitivo, quer-se que o grupo se destaque.

**DANILO MARCONDES**

Professor na UC do Rio de Janeiro

## LEI PORTUGUESA

### Condenação pode obrigar a empresa a fechar por dois anos

A lei portuguesa, através do artigo 29 do Código de Trabalho, prevê duas formas sancionatórias para os casos de assédio moral: uma coima entre os 2.040 euros e os 61.200 euros, dependendo do volume de negócios e do grau de culpa, e a sanção acessória, através da publicidade da decisão.

No caso de reincidência e de particular gravidade dos efeitos da violação, podem ser aplicadas as seguintes sanções: interdição de actividade no estabelecimento onde se verificar a infracção até dois anos; privação da possibilidade de participar em arrematações ou concursos públicos por período até dois anos.

O artigo 29º do citado diploma, define assédio moral como “qualquer comportamento in-

### As decisões assentam na análise casuística dos comportamentos adoptados.

**NUNO CARVALHO**

Advogado da PLMJ

desejado – de cariz sexual ou não – que vise perturbar ou constranger o trabalhador, afectar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

Segundo Nuno Carvalho, especialista em direito do trabalho da sociedade de advogados PLMJ, “existem diversas decisões judiciais” sobre esta matéria. “É de notar que tais decisões assentam essencialmente numa análise casuística dos comportamentos adoptados a fim de verificar se os mesmos constituem, ou não, assédio”, observa.

Segundo o mesmo advogado, a casuística é importante nesta matéria por ser “estreita a linha que diferencia a acção do empregador como decorrente do mero poder de direcção e orientação da actividade do trabalhador subordinado e aquele que afecta os direitos fundamentais deste”. Contrariando a prática brasileira, o jurista garante que não é frequente as contentas judiciais sobre estes casos terminarem em despedimento. **JCM**