

GESTÃO

Bullying é ameaça ao ambiente de trabalho

Embora não tão denunciada como nas escolas, prática é bastante comum no meio corporativo, com efeitos negativos não só entre envolvidos como para toda a corporação

» BIANCA MELLO

Pode parecer coisa de criança, mas é normal encontrar profissionais colocando apelidos pejorativos nos colegas de trabalho ou elegendo uma pessoa para ser alvo de chaticotas. Há também organizações onde o funcionário novo passa por um ritual de trote que pode acabar colocando-o em uma situação desconfortável. Cada vez mais, os especialistas estão atentando para o fato de que o bullying é algo comum também no meio corporativo, mas poucas pessoas o percebem logo, o que pode acabar ocasionando a saída do profissional ou problemas físicos e psicológicos.

O termo bullying significa o ato de ridicularizar publicamente uma pessoa, geralmente por características pessoais como peso, modo de vestir ou agir. Segundo a vice-presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), Elaine Saad, a pessoa que o pratica normalmente não tem a intenção de prejudicar o outro e sim de fazer piada, mas a situação pode tomar uma proporção maior e deixar o agredido em posição desconfortável.

Na opinião da psicóloga e diretora da consultoria Crossing BPI, Cintia Cursino, as pessoas que praticam bullying têm uma percepção bastante "cega" da sociedade e pouco espírito de coletividade. "Esse tipo de comportamento está relacionado a um conceito bastante simples que se chama respeito. É algo totalmente relacionado à educação e ao exemplo advindo dos pais", critica Cintia.

No ambiente de trabalho, o bullying se caracteriza por casos contínuos de brincadeiras que passam dos limites. Ele difere do assédio moral por ser praticado por indivíduo ou grupo de indivíduos pares em relação ao agredido, enquanto o assédio moral pressupõe a diferença de hierarquia. "O termo vem do inglês bully, que é valentão e se caracteriza por violência física ou psicológica, praticados repetidamente por um indivíduo ou grupo", explica a professora de liderança da BBS Business School, Irene Azevedo.

Segundo Irene, o assédio moral pode ser caracterizado quando um chefe passa a não chamar um colaborador para as reuniões ou começa a retirar suas atividades. O mesmo ocorre com o uso frequente de frases discriminatórias como "É melhor você desistir! É



Elaine Saad: situação pode tomar uma proporção maior

muito difícil e isso é pra quem tem garra! Não é para gente como você!" ou "A empresa não precisa de incompetente igual a você!", exemplifica a professora.

Sinais de assédio

A diretora da Scala Coach, Carla Panisset, acrescenta que são sinais de que o profissional está sendo assediado quando ele começa a ter avaliações frequentemente abaixo da média, ser constante e abertamente criticado, ser perseguido ou excluído da comunicação interna, pedir e não obter retorno sobre as tarefas entregues, ser transferido para salas isoladas da equipe (popularmente conhecido como ser colocado na geladeira), ser humilhado com

apelidos preconceituosos e outros sinais repetidos de agressão verbal. "É interessante notar que não é qualquer divergência ou brincadeira que caracteriza bullying, é preciso que haja repetição do ato", ressalta Carla.

O profissional que sofre bullying naturalmente terá seu comportamento alterado. Existem pessoas que ficam mais isoladas, passam a evitar contato com a equipe e deixam de comparecer a festas e eventos sociais. Há também aquelas que podem se tornar mais agressivas e também há casos de profissionais que pedem demissão, a fim de eliminar o incômodo de forma rápida. É papel do gestor ficar atento ao comportamento de sua equipe, identificar e conversar com os funcionários para solucionar a situação.

"Se prestarmos atenção nas consequências de uma ação de bullying, veremos que não é apenas aquele que é o alvo dos ataques que sofre com este tipo de opressão. As ações do tendem a provocar reflexos em toda a estrutura. O índice de produtividade é afetado e a qualidade dos relacionamentos internos, a motivação e o comprometimento da equipe, o respeito pela instituição que mantêm um indivíduo desses em seu quadro provocam perdas irreparáveis na empresa", opina o palestrante e diretor da Mega Treinamentos, David Lima.

Elaine Saad, da ABRH Nacional, aconselha que o profissional tente resolver de maneira amigável. "Às vezes, o outro nem percebe o quanto está sendo desagradável. O funcionário que se sentir desrespeitado deve chegar e pe-

dir que o outro pare. Se não surtir efeito, deve conversar com o gestor. Informar o caso à Justiça deve ser a última opção", observa Elaine.

A sócia da consultoria Allvo DTC, Lucienne Baldez, conta que, quando a empresa passa por um processo judicial, uma das exigências do juiz costuma ser o treinamento e, dependendo da gravidade do caso, pode ser pedido o afastamento do agressor ou até mesmo do gestor, pois se pressupõe que ele foi conivente com a situação. Lucienne diz que a consultoria já acompanhou um caso em que o diretor-proprietário foi obrigado a vender suas cotas. Tudo começou com um bullying e o gestor não tomou providências.

Lucienne relatou que há mais de oito anos a equipe da tal empresa criava trotes para os novos funcionários. "Na ocasião, assim que o estagiário do setor financeiro chegou para o primeiro dia de trabalho, os colegas avisaram que o elevador estava quebrado e eles teriam que subir até o 15º andar para a reunião mensal com o diretor. O estagiário em questão estava com quase 100 quilos e subir pela escada foi um sacrifício. Quando finalmente chegou ao andar, todos deram risadas ao vê-lo todo suado e ofegante. Ele ficou muito constrangido ao perceber que era um trote e depois disso não conseguia mais se integrar à equipe. Mostrou-se bem irritado e isto só piorou a relação. "Seus colegas o chamavam de marcha lenta, molha camisa, tico e teco letárgico e massa mole", descreveu Lucienne.

Deteção e combate

Na avaliação de David Lima, da Mega Treinamentos, a deteção e o combate são função de todos, mesmo quando o praticante do bullying é o dono da empresa. "Um empresário deve se cercar de pessoas que sejam capazes, inclusive, de informá-lo de suas ações e auxiliá-lo a mudar tais atitudes. Afinal de contas ninguém abandona uma empresa, abandona as pessoas com as quais se relaciona, sejam elas líderes ou pares", afirma Lima.

Carla Panisset, da Scala Coach, sugere algumas ações para evitar transtornos no ambiente de trabalho. "As organizações podem promover programas de cooperação, palestras de conscientização e treinamentos de competências interpessoais. Os líderes devem sempre encorajar a comunicação de alto nível na equipe, inclusive por e-mail, e a cultura de suporte mútuo por todos os profissionais que trabalham juntos", cita Carla.

A empresa deve buscar ser ética e antes de acusar alguém, precisa de comprovação do fato. "As organizações devem ser enérgicas em suas ações e mostrar para seus funcionários que esse tipo de comportamento não é aceitável. Outra forma de evitar essas situações é se ficar atento à seleção dos funcionários. Hoje, o fator comportamental muitas vezes é mais importante do que competências técnicas. Contratar alguém alinhado à cultura da empresa é sinônimo de maior produtividade, maior espírito de equipe e integração, melhor ambiente de trabalho e um turnover menor.", ressalta Cintia.



por Dad Squarise
dad.squarise@correioweb.com.br
Blog da Dad www.correioabrazilense.com.br

RECADO

"A arte da palavra é a mais enganadora de todas"

Maurice Garçon

De deuses e meses

Junho chegou. Além das festas juninas, de preparativos para as férias e de projetos de viagem, o sexto mês do ano lembra curiosidade mitológica. Ela tem tudo a ver com o nome do mês. Júpiter é marido de Juno. Infiel, o deus dos deuses romanos a engana com a desevoltura do peixe solto na água. Ao ver um rabo de saia, ele arranja um jeitinho de distrair a senhora do Olimpo. E, livre, parte em busca de aventuras. Quando ela descobre, vinga-se sem piedade. Uma das vítimas da ira junina foi Hércules. Ele nasceu da traição de Júpiter com Alcmene. Juno, ao saber a origem do bebê, mandou serpentes sufocá-lo no berço. Não conseguiu. Mais tarde, fez o semideus ficar louco. Ele, então, matou os próprios filhos. Como castigo, teve de enfrentar 12 perigos enormes. Foram os 12 trabalhos de Hércules. Outra vítima foi Eco. Com bom papo, a moça distraía Juno. Enquanto a conversa rolava, o deus namorava mortais. Quando a ciumenta descobriu a jogada, foi um deus nos acuda. Transformou a voz de Eco em eco. Hoje, quando a alcoviteira fala, só se ouve a última sílaba da palavra. Por defender com unhas e dentes o casamento, Juno se tornou a protetora dos casais. Os homens, então, lhe fizeram uma homenagem. Deram-lhe de presente o sexto mês do ano. Para lembrar Juno, junho se chama junho.

A origem

Júpiter e Juno nasceram gregos. Na mitologia mais apreciada do mundo, eles têm outro nome. Júpiter é Zeus. Juno, Hera. Mas a história se mantém. Ele é o deus dos deuses. Ela, a mulher cimenta que luta com todas as armas pra evitar que o marido pule a cerca. Perde sempre.

Que festa!

Com junho, vêm as festas juninas. Oba! Fogueira, chita, chapéu de palha, pé de moleque, canjica, pamonha, milho assado fazem a alegria de adultos e crianças. Quadrilhas se sucedem. Casamentos na roça se celebram com divertida solenidade. Pra curtir tanta oferta, uma condição se impõe: não confundir a festa com o santo que lhe dá o nome. São João, o primo de Jesus, é nome próprio. Escreve-se com as iniciais grandonas. A festa joga no time dos vira-latas. Nome comum, grafa-se são-joão. Assim, com hífen e letra minúscula.

A sofisticação

Quando eu era pequenino
De pé no chão
Eu cortava papel fino
Pra fazer balão
E o balão ia subindo
Para o azul da imensidão

Os balões acendem os sonhos da menina. Sobem, sobem, sobem. E, lá no alto, levam recados pro Senhor. Para que o Todo-Poderoso escute os apelos, preste atenção ao plural de balãozinho. Ele exige quatro passos: 1. escreva o plural da palavra no grau normal: balões 2. retire o s: balõe 3. acrescente o sufixo -zinho ao radical: balõezinho 4. devolva o s retirado lá na frente: balõeinhos

É regra

O plural pra lá de sofisticado não constitui privilégio de balão. Irmãozinhos com a mesma terminação seguem-lhe os passos: botão (botõeinhos), portão (portõeinhos), cartão (cartõeinhos), cordão (cordõeinhos), caixão (caixõeinhos), ação (açõeinhos), papelão (papelõeinhos).

LEITOR PERGUNTA

Tenho duas perguntas:

A crase está certa na frase "Estamos à disposição pra prestar eventuais esclarecimentos"?

No período "Nos colocamos à disposição para eventuais esclarecimentos", está correto iniciar o texto com o átomo nos? MARCIA KASAI, VIÇOSA

O sinal da crase está correto em ambas as frases. Trata-se de locução adverbial formada de palavra feminina. Eis outros exemplos: Fique à vontade. Gosto de tudo às claras. Ele prefere agir às escuras. Movimentava-se às apalpadelas. No uso formal, não iniciamos períodos com pronome átomo. Melhor: Colocamo-nos à disposição para eventuais esclarecimentos.

EVEREST PORTO ALEGRE HOTEL
Tel.: (51 51) 3215 9500 | reservas 3024 9580
3024 9580 | reservaspoa@everest.com.br
Rua Puzos de Siqueira, 1357
Centro Histórico de Porto Alegre, RS
www.everest.com.br

Localizado no Centro Histórico da Cidade, ao lado do Centro governamental e cultural apenas a 9 km do aeroporto Salgado Filho.

110 apartamentos equipados com ar-condicionado, cama box spring, TV a cabo, frigobar, telefone digital com secretária eletrônica e sistema de despertador, Internet free, cofre individual e secador de cabelos.

Informações e Reservas
51 3024 9580

EVEREST
HOTELS

LEIA ASSINE
0800 022 4080

www.jornaldocomercio.com.br

185
Jornal do Commercio
180 anos de independência do Brasil