

AJ028 YZ

Fale com a editora:  
Elaine Silva - [ecferreira@redegazeta.com.br](mailto:ecferreira@redegazeta.com.br)

A GAZETA Vitória (ES), domingo, 20 de fevereiro de 2011

17

Instituto Jones dos Santos Neves  
Biblioteca



**Desempenho.** Apenas 9 das 27 unidades da Federação conseguiram atingir, até 27 de dezembro, a meta de construção de moradias do Minha Casa, Minha Vida.

# ECONOMIA



[www.twitter.com/gazetaeconomia](http://www.twitter.com/gazetaeconomia)

[www.agazeta.com.br/economia](http://www.agazeta.com.br/economia)

**Conflitos.** O conceito das escolas se assemelha ao assédio moral, que está mais nas relações de poder

# Bullying chega às empresas

## E muito comum ganhar um apelido ou ser constrangido de alguma forma por um colega de trabalho

**DINÁ SANCHOTENE**

dsanchotene@redegazeta.com.br

■ ■ Quando criança, muita gente já pode ter se sentido constrangida na escola por ganhar um apelido de mau gosto devido à aparência ou algum tipo de trejeito. O conceito conhecido por bullying estropou as paredes da sala de aula e passa a ganhar destaque no ambiente corporativo. No trabalho, esse comportamento, de intencionalmente ridicularizar alguém, pode ganhar contornos mais sérios, chegando ao assédio moral.

Em ambos os casos o que se percebe é uma relação doentia por parte de quem a pratica e variavelmente tem a ver com o poder que quem faz o ataque tem em relação ao atacado.

tem de relações dentro do mesmo nível, como de aluno para aluno, e o assédio moral, em contrapartida na maior parte das vezes entre superior e subordinado.

“Não importa o contexto, acadêmico ou corporativo, trata-se de pessoas com muita dificuldade de serem empáticas, de se colocar no lugar do outro, e através deste movimento, avaliar impactos e sofrimentos que sua ação irá provocar. Quando são capazes de fazê-lo, o que se percebe e que são frutos de famílias desestruturadas ou com uma visão distorcida de alguns valores que podem torná-los muito tolerantes em relação a limites não respeitados”, destacou.

### **ADULTOS PERVERSOS**

Algumas pesquisas destacam a grande probabilidade de crianças e adolescentes que praticavam o bullying na vida escolar vir a praticar diferentes tipos de assédio ao longo da vida. Isto



## Num ambiente de diversidade, vale a inclusão

■ ■ A ArcelorMittal Cariacica possui uma política de diversidade e inclusão. Segundo o gerente de Recursos Humanos e Gestão da Qualidade da siderúrgica, Eduardo de Oliveira Diniz, a ação se resume em um ambiente de trabalho flexível, pois a empresa está presente em 28 países e conta com mais de 380 mil empregados em todo o mundo. “Procuramos deixar claro a importância do respeito e da riqueza que são os diferentes talentos da empresa. O grupo está presente em diversos países, com culturas diferentes e diversas etnias. Uma forma de evitar a discriminação é um sistema de gestão atuante e uma comunicação interna forte, onde todos recebem a mesma informação”.

## É PRECISO ESTAR ATENTO AO PSICOTERROR

**ANA PAULA TAUCEDA BRANCO**

Advogada trabalhista e comentarista da CBN

■ O psicoterror não é um fenômeno exclusivo da área do trabalho, estando na pauta de profissionais da educação, da medicina, da psicologia, da assistência social, do direito. A falta de conhecimento sobre a existência desse mal, o seu funcionamento e as suas consequências propiciam o aumento desordenado do número e na gravidade de novos casos e, acaba por expor as vítimas a situações trágicas isoladas ou coletivas, que poderiam ser evitadas. A sociedade brasileira definiu os direitos que tem por fundamentais e eles estão, inclusive, na Constituição brasileira. A solução não está pronta, mas por certo que passa pela identificação, reconhecimento e tratamento, mediante uma postura cidadã – inclusive no que se refere à cobrança por políticas públicas destinadas a prevenir e combater o terror psicológico em todas as esferas que em tentem se instalar –, também em relação a este tipo de violência.

## Bullying X assédio moral

Os conceitos são muito próximos, mas normalmente o bullying ocorre entre pares e o assédio entre chefe e subordinado

### BULLYING

■ **Conceito:** “É utilizado para qualificar comportamentos agressivos no âmbito escolar, praticados tanto por meninos quanto por meninas”, segundo a Cartilha sobre bullying do Conselho Nacional de Justiça. O bullying pode ser usado para todas as situações e pode ser adotado para explicar todo o tipo de comportamento agressivo, cruel, proposital e sistemático inerente às relações interpessoais. Em um ambiente corporativo, bullying é mais considerado entre pares (colegas), mas passa a ser tratado como assédio moral, que é o conceito previsto em lei.

### ASSÉDIO MORAL

■ **Conceito:** É uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que tem como objetivo diminuir, humilhar, constranger, desqualificar e destruir psicologicamente uma pessoa ou um grupo de pessoas. Isso ocorre por meio da degradação das condições de trabalho, atingindo a dignidade da pessoa e colocando em risco

a sua integridade pessoal e profissional. O assédio moral pode ocorrer tanto em uma relação descendente (do superior hierárquico para o subordinado), como entre pares e, ainda, embora mais raro, em uma relação ascendente (contra o chefe).

### COMO RECONHECER

■ A legislação reconhece apenas o assédio moral como fenômeno. As agressões entre colegas de trabalho, no mesmo nível hierárquico, são consideradas bullings, apesar de não ser reconhecidas pelas leis trabalhistas. Os casos mais comumente denunciados, de assédio moral, são de chefe para subordinado.

### CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

- Violação da dignidade do trabalhador por condutas abusivas desenvolvidas dentro do contexto profissional.
- Intencionalidade do ato.
- Reiteração e sistematização do ato

### EXEMPLOS DE VIOLAÇÃO DA

### DIGNIDADE

- Comunicação hostil
- Recusa a comunicação direta com o indivíduo
- Deixar o indivíduo isolado da sua equipe de trabalho
- Desqualificar ou desacreditar o indivíduo
- Deterioração proposital das condições de trabalho
- Violência verbal ou física.

### COMO DENUNCIAR, COMO LIDAR COM ISSO

- Uma vez instalado o assédio moral, o trabalhador deve exigir e guardar os documentos que provem o assédio moral. Por exemplo, solicitar por escrito a determinação da realização de tarefas impossíveis. Com os documentos em mãos o trabalhador pode entrar em contato com o Departamento de Gestão de Pessoas (ou Recursos Humanos) da empresa; pode ainda entrar em contato com o seu sindicato, a Delegacia Regional do Trabalho, e o Ministério Público do Trabalho

Fonte: Priscilla de Oliveira Martins da Silva, diretora de Educação e Pesquisa da ABRH/ES, e Ana Paula Tauceda Branco, advogada trabalhista.

assédio ao longo da vida. Isto nos leva a concluir que todo o processo de análise e entendimento do comportamento anti-social começa na infância.

“Os profissionais têm que buscar maneiras de resolver os conflitos adequadamente, sem gerar nos envolvidos mais raiva e violência. Nas empresas, é fundamental que o empregado se sinta seguro para expressar suas necessidades, medos e angústias”, disse.

## Vários nomes para os constrangimentos

### Comportamentos são estudados no mundo todo; empresas devem investir em treinamentos

■ A advogada trabalhista Ana Paula Tauceda Branco lembra que além da expressão bullying há ainda o termo mobbing, que está mais relacionado a perseguições coletivas ou à violência no âmbito organizacional e no mundo do trabalho, incluindo desvios que podem, inclusive, acabar em violência física.

Segundo ela, as denominações se distinguem de acordo com a cultura e o contexto de cada local, daí encontrarmos a expressão mobbing sendo mais usada na Suécia e na Inglaterra, bullying e harassment no EUA, psicoterror ou acoso moral na Espanha, harcèlement moral na França, Ijime no Japão e, assédio moral no Brasil.

“Alguns estudiosos, independentemente de onde aconteça, defendem que o bullying pode ser usado para todas as situações, sendo tido por uma espécie de gênero do qual os demais são espécies, razão pela qual pode ser adotado para explicar todo o tipo de comportamento agressivo, cruel, proposital e sistemático inerente às relações interpessoais”, ressaltou.

O especialista em Recursos Humanos e professor da Faesa, Valdeci Auer, destaca que quando o bullying ocorre de colega para colega, as empresas precisam prestar atenção.

“Uma forma de evitar este tipo de situação é realizar treinamentos constantes de gerentes e funcionários. Brincadeiras de mal gosto não devem acontecer. O respeito entre os colegas deve sempre existir. Isso ocorre quando a empresa preza pela aprendizagem coletiva e o diálogo”, ressaltou o professor.