

## GESTÃO DE PESSOAS

# Assédio moral é diferente de cobrar maior produtividade

## Transparência evita certos equívocos

NÁDIA DE ASSIS

O termo assédio moral é cada vez mais utilizado por profissionais de empresas de portes distintos. No entanto, especialistas alertam que ele é comumente confundido com uma cobrança por melhores resultados e maior produtividade do profissional. Para evitar que ações imprevistas cheguem à Justiça, o ideal é que a empresa estabeleça um modelo claro de gestão, ofereça constantes treinamentos a coordenadores, gerentes e diretores e invista em pesquisas de clima organizacional.

Para a especialista em ges-

tão de pessoas, Jacqueline Rezende, o gestor deve evitar atribuir adjetivos ao seu subordinado. Por isso, o ideal é que *feedback* transmitido aos colaboradores esteja pautado em informações e dados concretos, o que impede o surgimento de interpretações equivocadas. Em caso de discussões mais acaloradas, ela alerta para nunca deixar o emocional tomar conta do racional.

Jacqueline Rezende enfatiza que os casos de assédio moral geralmente aparecem em momentos de maior pressão, quando a cobrança por resultados melhores aumenta. Caso ele realmente aconteça, o ideal é que corporação e



Gestor deve evitar atribuir adjetivos ao seu subordinado, aconselha Jacqueline Rezende

empregado tentem resolver a questão de maneira amigável, estabelecendo um acordo. Se não for possível, o funcionário deve reunir provas documentais e testemunhais antes de reivindicar uma solução na Justiça.

A fim de evitar a ocorrência do problema, as empresas devem fornecer treinamentos constantes àqueles que ocupam cargos mais altos, realizar pesquisas de clima organizacional e esclarecer aos

empregados todas as dúvidas relacionadas ao modelo de gestão. "Dessa maneira, é possível minimizar todos os impactos corporativos do assédio moral. Assim, se ele existir, será um caso isolado, incapaz de impactar a organização de maneira geral", avalia.

Para o especialista em direito empresarial do Scheer e Advogados Associados, Mauro Scheer Luís,

somente a cobrança pelo desempenho esperado não é sinônimo de assédio moral. Todavia, algumas companhias prejudicam aqueles funcionários com rendimento abaixo da expectativa, atribuindo a eles apelidos depreciativos, reduzindo o espaço de trabalho e os excluindo eventos e premiações. Tais fatores comprovam a ocorrência do assédio moral e podem causar prejuízos maiores à empresa.

## RECRUTAMENTO

## Perroni aposta na especialização

NÁDIA DE ASSIS

A Perroni Consultoria, sediada na região central da capital mineira e especializada em recrutamento e seleção, *hunting*, avaliação psicológica e consultoria organizacional, aposta no conhecimento de mercados específicos para consolidar seu crescimento. A especialização começou pela área jurídica e, em breve, deve se estender às de saúde e contábil.

A empresa está no mercado desde 2008 e foi fundada pelo psicólogo Eduardo Perroni. De acordo com ele, a estratégia permite a ela se diferenciar da concorrência e começou pela área jurídica, quando a consultoria foi contratada para desenvolver um projeto dentro de um grande escritório de advocacia. "Naquela época percebemos que vários escritórios não tinham um padrão de recrutamento e

seleção e enfrentavam outras dificuldades relacionadas à gestão de pessoas", afirma o fundador, que atualmente exerce o cargo de diretor.

Desde então, a Perroni começou a conquistar mais clientes dentro do mesmo segmento e a atender a demandas por cargos mais estratégicos, ao contrário do que aconteceu no início da sua história, quando era mais procurada para preencher vagas de funções operacionais. Assim, ela passou a atingir índices de crescimento mais expressivos anualmente.

Apesar de buscar a excelência em áreas específicas, como a jurídica, o psicólogo ressalta que a consultoria consegue atender a organizações de praticamente todas as áreas.

Outro fator que impulsiona o avanço dos negócios é o reconhecimento cada vez maior atribuído à área de recursos humanos. Com

isso, muitas vezes o cliente contrata a empresa para desenvolver um único projeto de recrutamento e seleção, mas o profissional consegue identificar deficiências em outras áreas e, com isso, a consultoria é contratada para planejar um novo plano de cargos e salário, pesquisas de clima organizacional e avaliações de desempenho.

A equipe é formada por seis consultores, que atuam em Belo Horizonte e outras cidades da região metropolitana. A empresa já está presente, por meio de parcerias, em São Paulo e Rio de Janeiro. Entretanto, ela ainda não tem planos concretos para inaugurar escritórios próprios nas duas maiores cidades do país.

**Desafios** — De acordo com Perroni, um dos principais desafios da empresa é lidar com o conflito de gerações, normalmente



Perroni: conflito de gerações é um dos maiores desafios

estabelecido entre gestores e jovens profissionais. Além disso, é preciso muita análise, para que a conexão entre vaga e candidato seja feita de maneira correta e, dessa maneira, o profissional atinja o rendimento dese-

jado dentro da corporação.

Em contrapartida, o diretor confessa ser apaixonado pela profissão e considera seu trabalho extremamente gratificante, uma vez que ele é o responsável por unir talentos a oportunidades.

## TRABALHO

# Afastamentos por abuso de álcool surpreendem

DA REDAÇÃO

Em seis anos, o consumo de álcool cresceu 20% no Brasil, segundo o 2º Levantamento Nacional de Álcool e Drogas (Lenad), divulgado pela Universidade Federal de São Paulo (Unifesp). A estimativa é que, pelo menos, 11,7 milhões de brasileiros sejam dependentes de álcool. Entre 2006 e 2012, o número de pessoas em uso frequente de bebida alcoólica passou de 45% para 54%. O consumo de álcool após o trabalho, ou nos finais de semana, é comum no Brasil, sendo parte da cultura, ligada ao lazer e à sociabilidade. Contudo, é preciso ter cuidado, pois o uso abusivo do álcool pode gerar diversas consequências à saúde e às relações sociais e profissionais.

O médico do trabalho da Contrei Gestão em Segurança e Saúde Ocupacional

Frederico Gasperin define o alcoolismo como o consumo compulsivo de álcool com progressiva tolerância à intoxicação e sinais e sintomas de abstinência. "O alcoolismo tem início como uma forma de lazer e se desenvolve progressivamente. As causas são multifatoriais, podendo estar associadas à predisposição genética, ansiedade, angústia e insegurança. O uso excessivo pode gerar um comportamento prejudicial à vida pessoal, familiar, social ou profissional, resultando em doenças psicológicas e fisiológicas ou morte, caso não seja tratado adequadamente", explica.

Ainda de acordo com o estudo publicado pela Unifesp, 15% dos profissionais brasileiros são dependentes de drogas e álcool no trabalho, ou os consomem com frequência. Dados do Ministério do Trabalho apontam

que esses profissionais são os que mais faltam ao trabalho sem justificativa, aproximadamente 26 dias por ano, o triplo do número de faltas de um funcionário comum. Outro reflexo é a redução da produtividade em 30% e o aumento do risco de acidentes de trabalho em cinco vezes.

O médico explica que o alcoolismo foi incluído na CID (classificação Internacional de Doenças, Lesões e Causa de Óbitos) pela Organização Mundial de Saúde e, por isso, garante ao profissional afastar-se do trabalho por meio do seguro do INSS e receber auxílio-doença. "A concessão do benefício é um avanço para os trabalhadores, pois mantém o vínculo empregatício e garante a manutenção financeira da família, enquanto o profissional dá início ao tratamento", avalia.

**Alto índice** — O médico

explica que o procedimento para requerer o benefício é simples, contudo, o que causa alarme é o grande índice de pedidos de afastamento. "O funcionário deve ter, pelo menos, 12 meses de contribuição e comprovar, por meio de perícia médica, que a dependência do álcool o incapacita de exercer o trabalho para pedir o auxílio-doença. O valor do benefício pode variar de acordo com o recolhimento da Previdência Social. A grande quantidade de pedidos de auxílio-doença é preocupante no Brasil", alerta.

Os dados recentes do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) apontam o alcoolismo como a principal causa de pedidos de auxílio-doença por transtornos mentais e comportamentais pelo uso de substância psicoativa. O aumento do número de pessoas que pediram o

auxílio devido ao uso abusivo do álcool foi de 19% nos últimos quatro anos. Em 2009, foram contabilizados 12.055 pedidos de auxílios-doença e, em 2013, o número subiu para 14.420.

O médico afirma que é necessário um investimento em políticas públicas dirigidas ao consumo de álcool e maior fiscalização para inibir o comércio indiscriminado. "O consumo do álcool por jovens e mulheres, independentemente da classe social, é cada vez mais comum, apesar dos danos causados pelo alcoolismo. Isso pode ocorrer devido à escassez de políticas públicas dirigidas ao consumo de bebidas alcoólicas. Algumas delas conseguem controlar o consumo, mas ainda faltam fiscalização e regras mais rígidas para a venda e publicidade nos meios de comunicação", observa.

## ORGANIZAÇÃO

## Setor de RH é estratégico para a harmonia das empresas

DA REDAÇÃO

É de conhecimento geral que pessoas motivadas e satisfeitas produzem melhor e mais. Apesar disso, muitas empresas não colocam em prática essa equação e, com isso, as consequências podem afetar no clima e na lucratividade organizacional. Uma pesquisa realizada pela empresa 4hunter Consultoria aponta que 55% dos profissionais brasileiros não estão satisfeitos com o emprego. Entre os pontos de insatisfação, a remuneração ficou em primeiro lugar, com 29,6%. Em segundo vem clima organizacional (25,6%) e, em terceiro lugar, a falta de reconhecimento profissional (20,6%).

Para ajudar os empresários na melhor gestão de seu capital humano, o setor de recursos humanos (RH) tem um papel fundamental ao harmonizar os anseios dos funcionários com as metas dos padrões. Para que esse setor trabalhe de forma eficiente é preciso que os gestores concedam autonomia para que projetos e ações sejam desenvolvidos da melhor forma. Assim todos ganham.

Com essa visão e compreensão de que, hoje, um dos maiores bens que uma empresa pode ter está no ser humano, com a valorização de seus conhecimentos e habilidades, é que o presidente da Lar Imóveis, Luiz Antônio Rodrigues, lidera sua equipe com aproximadamente 150 funcionários.

Na opinião do executivo, uma referência quando o assunto é o mercado imobiliário tanto em Minas Gerais quanto no Brasil e no mundo, as empresas precisam enxergar seus colaboradores como seres humanos. Segundo ele, é imprescindível elevar a auto-estima, melhorar a comunicação e o relacionamento interpessoal. "A Lar Imóveis enxerga o RH como uma área estratégica dentro da organização, com a função de atrair, manter e reter talentos, motivando constantemente o trabalho. Na empresa, as pessoas são fundamentais para o sucesso da organização", afirma o empresário.

Dentre ações e projetos desenvolvidos pelo setor dentro da Lar Imóveis destacam-se o treinamento para corretores, o curso de formação gerencial e a biblioteca. "Informação é a palavra chave para a gestão de uma empresa e na efetividade de um bom trabalho. Com o conhecimento ao alcance de toda a equipe, o ambiente fica mais criativo e as soluções de problemas mais fáceis. Além disso, a equipe trabalha de forma mais coerente e com qualidade. Por isso, investimos em treinamentos e cursos de forma constante. E a biblioteca torna-se um momento de lazer, quando o funcionário tem a possibilidade de levar emprestado para casa livros e revistas de variados temas, inclusive sobre o nosso segmento", reforça Rodrigues.