

Assédio moral: grito que adocece a alma

Antônio de Pádua Galvão¹

Nós, seres humanos, somos fascinantes. É real a máxima: “A verdade é a verdade do sujeito”. Cada ser humano traz em si sua singularidade, seu universo de encantamento e seu lado sombrio ou dolorido. Aquilo que aparentemente não tem importância para um, pode ser fundamental para o outro. A subjetividade releva esta singularidade e primazia na natureza humana.

O mundo do trabalho e dos negócios públicos e privados é marcado pela força propulsora da realização e da criatividade. Trabalhar é algo que nos dá sentido e inspiração para construção de nossa vocação e talento. Somos seres sociais, vivemos agregados em teias de relacionamentos de gesto, olhar, palavras, objetos e mercadorias.

Quando estamos numa organização que respeita a nossa natureza produtiva, e nos remete para o crescimento pessoal e profissional, isto gera um sentimento de bem-estar. Celebramos a vida desfrutando do trabalho que desempenhamos. O labor realiza nosso sonho e constrói nossos ideais.

Agora reconheço que existe no universos profissional público e privado o que eu chamaria de “Senzalas organizacionais”. São áreas, seções, gerências, departamentos, divisões dentro das organizações, onde a atitude autoritária é aceita com a cumplicidade da alta administração, em função do resultado atingido pela chefia. Tudo vale a qualquer custo. “Manda quem pode e obedece quem tem juízo”. Uma espécie de sentença fulminante: cumpre o que eu quero ou você está ferrado, vai ser demitido ou execrado publicamente.

¹ Professor municipal – PBH, economista e psicanalista. www.galvaiconsultoria.com.br.

Estes chefes primitivos são tomados por uma atitude rudimentar no trato com seus subordinados. Suas atitudes são muito conhecidas por todos, mas acobertadas por um silêncio oportunista ou ameaçador. Dentre os comportamentos mais clássicos de desconsideração com o subordinado, podemos destacar os seguintes: não se importa em dar bom dia ou boa tarde ou boa noite; não consegue olhar nos olhos; passa pelo subordinado ignorando sua presença; não tem tempo para escutar ou falar; quando recebe alguém para conversar o faz com descaso; queixa-se da pressão e diz que tudo está muito difícil; está sempre muito ocupado lendo, assinando papéis ou atendendo celular, telefone ou escrevendo e-mail; sempre fala de modo ríspido e sumário; é incapaz de uma palavra de estímulo e valorização; quanto o trabalho, é reconhecido pela alta administração, sempre ele é o responsável; mas se algo acontece, que parece errado ou desagradado, remete ao bode expiatório ou a equipe que não presta; gosta de passar tarefas de pequena relevância para subordinado de alta capacidade; é excessivamente invejoso e até mesmo ciumento; emocionalmente, é instável e muito raivoso, chegando a ter atitudes que intoxicam o ambiente do trabalho.

Existem muitos chefes que ainda não entendem que estas formas de relacionamento com seus subordinados provocam impactos emocionais e dor no psiquismo das pessoas à sua volta. Praticam de modo deliberado maus tratos, persuasão, discriminação, abuso psicológico e de poder, tendo como objetivo provocar estresse e obter o afastamento do trabalhador. Estes líderes também se valem da vulnerabilidade e da dependência econômica de seus subordinados para sustentar esta relação doentia.

Ao longo de minha carreira profissional, já presenciei uma grande diversidade destes excessos. A propósito, conheço atualmente dois casos deste mau jeito de lidar com os subordinados. Olha que são chefes de organizações que prestam relevantes serviços à sociedade. São eles inteligentes, diria até que são brilhantes racionalmente, mas padecem de uma agressividade descontrolada. Não podem ser contrariados, o que pode iniciar uma enorme confusão dentro das

reuniões que eles presidem. Vira e mexe estão brigando com alguém ou com alguma coisa.

Existem estudos que sinalizam a existência destas “senzalas modernas” nas organizações. Este tema precisa ser tratado de modo a identificar e buscar soluções para estas condutas, mesmo que através do processo de reeducação profissional da postura ética da chefia, no limite do afastamento da função, dado à sua forte repercussão na saúde mental e física do subordinado.

O silêncio nas organizações sobre este tema tão incomodo gera perda na qualidade do ambiente profissional. Buscar um mecanismo que possa tratar desta questão, procurando prevenir e eliminar, é tarefa para os dirigentes, gestores de pessoas e recursos humanos. A instalação de ouvidoria, com os cuidados indispensáveis do sigilo e ética, poderia ajudar muito nesta tarefa. O silêncio, seja da alta administração das organizações ou dos assediados e das testemunhas, faz perpetuar esta prática tão nefasta para a alma humana e para os ganhos de produtividade.

Combater esta atitude e comportamento nocivo emocionalmente é lutar para emancipar muitos seres humanos que labutam todos os dias nas organizações públicas e privadas. O combate efetivo de tais práticas deve, portanto, evitar quadro de sintomáticos de ansiedade, distúrbios do sono, perda de concentração, depressão, acesso de pânico, fadiga crônica, enxaqueca e outros.