

Metas Agressivas x Assédio Moral

As organizações estabelecem metas em função das suas necessidades de faturamento. Os líderes recebem as metas e, mesmo tendo argumentos, não conseguem expressar que as mesmas são, por vezes, inviáveis. Aí eles exercem uma pressão imensa nos seus liderados que acaba ultrapassando o limite do bom senso e cai no estigma do assédio.

Com os recursos tecnológicos disponíveis, a "bronca" do líder ao liderado é gravada e filmada, servindo de prova na ação que será movida contra a empresa por Assédio Moral. Além dessas provas, os liderados acabam contando com testemunhos de quem já saiu, pela mesma queixa, a seu favor.



Como as ações trabalhistas fazem essas organizações perderem muito dinheiro, desesperadas, essas empresas acabam contratando consultorias especializadas em assédio. Muitas dessas consultorias, formadas por advogados e administradores, propõem formas e métodos de "fazer a pressão" sem deixar "estourar" o problema do assédio. Ensinam os líderes a pressionar sem humilhar, a conversar com o liderado sem celular e sem testemunha, e assim por diante. Todas as pseudo soluções colocam o pensamento predador na frente, como se esse tipo de pensamento garantisse o alcance das metas. O outro caminho adotado é fazer com que os liderados leiam novamente o Código de Conduta da Organização onde consta que "todos devem ser tratados com respeito" para que assim os casos de assédio moral diminuam.

Diante de tudo isso tenho apenas uma certeza: esse pensamento cartesiano e mecanicista não resolve e nunca resolverá esse problema. A prova disso é que esse tipo de demanda jurídica é a que mais cresce nos tribunais brasileiros.

A saída para esse problema está na habilidade que a organização tem em desenvolver seus líderes e liderados a pensarem de forma sistêmica. No Modelo Organizacional Sistêmico, o formato de construção de metas agressivas não parte da mesma premissa que partem as organizações mecanicistas e predadoras. Obter resultados a qualquer custo, custa muito para reputação da organização nos dias atuais. Mudaram os profissionais que um dia aceitavam a

pressão e atingiam os resultados em função da intensidade da pressão. Insistir nesse modelo só vai gerar resultados para os advogados.

Não há "receita de bolo" para esse problema. Há sim a predisposição para construção do modelo sistêmico de forma colaborativa, abarcando o todo no lugar das partes, a rede no lugar da hierarquia, os relacionamentos no lugar dos objetos, o padrão qualitativo no lugar do quantitativo, os processos dinâmicos contra os estáticos, a transdisciplinaridade no lugar da especialização, a aprendizagem experiencial em vez da padronizada, a auto-organização e cooperação no lugar do controle e individualismo e, acima tudo, a ética no lugar do "politicamente correto".

O Modelo Sistêmico é uma cultura e não um processo paliativo que atua pontualmente nessa questão. Mas esse modelo é a grande diferença entre legado e herança, entre imagem e reputação. **O Modelo Sistêmico é um caminho mais longo e torna as organizações perenes e virtuosas.**