

21-09-2020

SÍNDROME DO DINOSSAURO

Luciene de Aguiar Dias

[Enfermeira. Doutoranda ENSP/Fiocruz]

Tendo em vista o cenário atual de pandemia, perdas de direitos trabalhistas, extrema precarização dos vínculos empregatícios etc., creio ser um grande desafio da Administração e/ou da Gestão na coordenação das equipes de trabalhadores conseguirem priorizar o manejo das emoções - embora eu tenha certeza que (infelizmente) a gestão não tenha esse objetivo em seus planejamentos em nenhum cenário...

A não ser que o foco fosse no aumento de lucros ou da produtividade dos trabalhadores, aí Sim!

Os interesses organizacionais precedem quaisquer outros. Mesmo sendo o trabalho um determinante social da saúde, em que os processos de trabalho expõem constantemente os trabalhadores aos riscos psicossociais, o medo do desemprego e a necessidade de se adaptar nas empresas/organizações são a regra do “jogo”. Nos locais onde trabalham para alcançarem seus objetivos, simples ou complexos, os trabalhadores se submetem, desgastando e consumindo sua saúde dia após dia. Estamos em setembro que, no Brasil, é o mês dedicado à prevenção do suicídio. Na condição de trabalhadora da saúde fico muitas vezes pensando o quanto as atitudes de um gestor podem refletir negativamente na saúde mental dos trabalhadores. Seriam atitudes ou práticas muito complexas? Inviáveis? Ou marcadas pela omissão?

A primeira coisa que me vem é a incompetência da gestão. Se no processo de trabalho da administração existem pessoas, recursos físicos e materiais para atingir objetivos e metas de uma organização, por que logo as pessoas, razão de ser da instituição, são negligenciadas? Gestores despreparados, ora inseguros, temem demonstrar suas incompetências para solucionar conflitos e assim demonstrar sua incapacidade para a função. Com isso, só geram para si, e para o grupo que coordena, um aumento das tensões, consolidando o que se pode caracterizar como gestão da incompetência.

Não conseguem produzir mudanças positivas que preservem o coletivo de trabalhadores. E assim tornam-se líderes ruins, negativos, cegos e insensíveis ao sofrimento das pessoas.

Atitudes inflexíveis, excessivamente autoritárias, nocivas, agressivas, cruéis, corruptas, de visão limitada...

Todos sabemos de casos em que o trabalhador percebe claramente o prazer do seu “chefe” em infringir sofrimento

- gestão pelo autoritarismo -.

Quem se lembra da série “Família Dinossauros” e a relação que Dino da Silva Sauro tinha com seu empregador, o terrível e temível Senhor Richfield?

Sua imagem é de causar pesadelos... E falando em pesadelos, outra questão que tira o sono é a negação da realidade...

O problema está ali, materializado, expresso, relatado, mas a gestão o naturaliza ou nega sua existência.



<https://www.youtube.com/watch?v=jbMQTAKGrQY>

Muitas vezes acusa o trabalhador de estar “jogando contra”, “criando problemas”, marginaliza-o com rótulos (encrenqueiro, negativo, barraqueiro etc.) e tenta afastá-lo dos colegas. Aumenta assim a sua dor, pelo problema identificado e não resolvido, pelo assédio, pelo isolamento, além de infundir o medo da demissão ou punição administrativa, a gestão pela negação. Um processo de trabalho administrativo como esse é doente e sem dúvida alguma também adocece. Onde a opinião, os argumentos e os valores do trabalhador são menosprezados e ridicularizados, ou seja, a gestão pelo cinismo. E a saúde mental do trabalhador vai para o ralo. Em sua posição de poder o gestor até ouve, mas não considera e faz piada dos problemas que foram levados até ele. O comportamento impassível é bastante comum, desdém, desprezo pelos problemas apresentados e, mesmo, um certo ceticismo - gestão pela indiferença -. A pergunta que fica é como a gestão que lida diretamente com o humano pode ser indiferente ao sofrimento humano? Esses comportamentos desrespeitosos da gestão, tanto no setor público quanto no privado, estão representados de inúmeras formas. Nas falas dos trabalhadores e dos seus representantes sindicais, na literatura, na mídia, na arte e até em programas infantis, encontramos as comprovações de que a gestão pode estar doente e em grande parte responsável pelos adoecimentos. As atitudes dos gestores interferem muito na vida dos trabalhadores dentro e fora das organizações, qualquer que seja a sua natureza.

No SUS, as funções gestoras pressupõem processos que envolvem a organização do sistema, planejamento orçamentário das ações e serviços, controle e avaliação e participação da comunidade (conselhos e conferências).

Devem obedecer aos princípios da administração pública, prescritos no artigo 37 da CF/88 - legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência -. Falhas gestoras colocam em risco toda a sua missão enquanto política pública de saúde, suas funções, seus princípios e diretrizes gerando ações desordenadas, extremamente visíveis nessa pandemia, que provocam e promovem o adoecimento de seus trabalhadores. É urgente apoiar, capacitar e aprimorar toda a gestão do SUS, promovendo o debate entre a gestão e os trabalhadores sobre o cuidado à saúde mental e a saúde do trabalhador. ■■■

OBS. Os textos expressam a opinião de seus autores, não necessariamente coincidente com a dos coordenadores do Blog e dos participantes do Fórum Intersindical. A cada reunião ordinária, os textos da Coluna Opinião do mês são debatidos, suscitando divergências e provocando reflexões, na perspectiva de uma arena democrática, criativa e coletiva de encontros de ideias em prol da saúde dos trabalhadores.