

Liderança autoritária

Acredito que você já teve a oportunidade, infeliz, de cruzar o caminho de uma pessoa que exerce a liderança autoritária.

Este tipo de liderança utiliza a coerção psicológica para estabelecer seus domínios e controlar seus subordinados, incluindo a vida pessoal, além é claro de não dar autonomia para que seus liderados possam externar os medos, as preocupações e principalmente suas convicções, por que o que realmente vale neste caso é a opinião única e exclusiva do líder, ou melhor, do chefe.

Este chefe se mantém distante de seus subordinados, criando assim a política de portas fechadas, não literalmente, mas construindo uma torre, onde ele está no topo admirando seu trabalho, enaltecendo sua vaidade, batendo a mão no peito e pensando, “eu faço, eu consigo e estes abaixo são minhas peças que movimento ao meu bel-prazer”.

Este chefe, com a carapuça de carrasco, não estimula a criatividade e tão pouco o desenvolvimento, pois somente exige sem dar nada em troca, não estou falando de retorno financeiro, mas sim da dignidade e respeito ao ser humano.

Neste ambiente, construído com autoritarismo e nenhum respeito, os subordinados estão desmotivados e acuados, pedindo que alguém, fora deste ambiente, venha e termine com este reinado de humilhação e sofrimento. Os mesmos podem estar acomodados e até bem remunerados, mas o desgaste psicológico causado a estas pessoas ficará marcado para sempre na mente e na alma.

O castigo imposto pelo chefe aos subordinados que cometem erros é desumano, sendo imoral e feroz psicologicamente, causando medo e desestabilizando inclusive o convívio familiar.

Este chefe poderia ter consciência de seus atos e palavras e ao final buscar auxílio em treinamentos, livros e até de psicólogos para entender que a era do senhor feudal e do capitão do mato já passou.

A empresa que permite este caos organizacional é conivente com este indivíduo, onde os objetivos de desempenho são atingidos e os comportamentais estão abaixo da linha satisfatória. O departamento de Recursos Humanos, neste caso representado pelo Diretor e seus Gerentes, está escondido e muitas vezes sem enxergar a situação humilhante que os funcionários estão passando.

A estatística de rotatividade de funcionários no setor pode não ser alta, mas a forma e opinião dos funcionários que deixam a empresa deveriam ser consideradas e levadas a sério pela alta administração da empresa.

O departamento de Recursos Humanos necessita ajudar o chefe autoritário, fornecendo *feedback* honesto e realista, pois este é um ato de amor com o ser humano. Elaborar um plano de desenvolvimento, com ações e datas bem definidas, onde o chefe terá total apoio para refletir e iniciar uma nova etapa em sua vida profissional.

Este ser humano, embora autoritário, deve ter a chance de desenvolvimento como qualquer funcionário da empresa, mas ao final deve-se avaliar honestamente se obteve sucesso e assim continuar na liderança da equipe ou se é realmente necessário demiti-lo e buscar um profissional qualificado e emocionalmente equilibrado para liderar, motivar e transformar o grupo em uma equipe vencedora.

Caso você esteja na situação ilustrada acima, sendo funcionário ou chefe autoritário, pense e reflita como você pode agir e mudar sua posição neste jogo.

Ricardo Tacine

www.tassini.com.br