

TRAIÇÃO... A SÍNDROME DE JUDAS

Outro dia, fiquei pensando no personagem Judas Iscariotes, conhecido também como “o traidor”. Sua passagem pela Bíblia é bem negativa, afinal traiu Jesus Cristo por algumas moedas de prata que, no final, nem foram utilizadas, já que ele acabou se matando de remorso, como bem diz a Palavra de Deus. A questão que ocupou minha mente foi o fato de que Jesus Cristo sabia o tempo todo que seria traído por Judas.

Na narrativa de Mateus 26, isso aparece nitidamente. Jesus Cristo estava consciente de sua traição e, ainda assim, permitiu-se ser traído. Isso daria uma grande discussão teológica, mas quero analisar esse fato à luz da liderança. Existem, em nosso meio, ‘traidores’ e, em alguns momentos, o líder já sabe quem são e, às vezes, até tem conhecimento do que estão fazendo nos bastidores. Mas, ainda assim, por questões propositais e estratégicas, permite que esses traidores continuem a fazer parte do grupo, até que sigam o mesmo destino de Judas Iscariotes: acabem se enforcando. Chamarei isso de “Síndrome de Judas”.

Judas fazia parte do grupo de discípulos e sempre estava por perto. A Bíblia diz, inclusive, que ele tinha uma responsabilidade muito grande dentro do grupo, que era administrar os recursos financeiros sendo tesoureiro. Infelizmente, muitos traidores dentro de nossas equipes também são pessoas próximas, têm responsabilidades elevadas e convivem conosco em nossas rotinas de trabalho. É difícil crer que terão coragem de nos trair! Mas, é importante analisar o que significa trair para essas pessoas.

No contexto de equipes, trair nem sempre significa vender alguém. Pode ser uma traição no sentido das ideias, da confiabilidade, da ética profissional. Uma conversa de bastidor pode ser uma traição. A associação com os contrários ao líder também. Até um simples comentário, com intenção maldosa, pode gerar traição, afinal de contas a traição é uma quebra de confiança, rompimento de um contrato, ainda que emocional, entre duas ou mais pessoas que estão unidas em um mesmo propósito.

Trair faz parte do *modus operandi* de nossa sociedade. É de se esperar que em todas as equipes algumas pessoas traiam sem sequer pestanejar. Fazem isso, muitas vezes, por não entenderem a importância da confiança e o valor da ética. Traem porque discordam, pensam diferente ou buscam uma oportunidade que requer colocar-se no lugar do outro. No caso de Judas, a confiança já vinha sendo quebrada, afinal, vemos no evangelho de João 12.6 que enquanto tesoureiro, Judas roubava, ou seja, sua índole não era das melhores. Sua ética já havia sido reprovada e sua moral estava abalada. E esses são traços próprios da “Síndrome de Judas”. Quando alguém já está em situação de risco moral, trair se torna sempre mais fácil.

A questão é: por que deixar o traidor na equipe? Talvez seja a melhor estratégia para, de uma vez por todas, resolver uma questão, afinal, o traidor acabará por ser reconhecido como tal e quase sempre se enrolará em suas próprias artimanhas, enforcando-se. Claro que não estamos falando de uma força feita de corda, mas sim da força emocional, ética, profissional e outras.

Quando alguém é reconhecido no grupo como traidor, sua reputação é automaticamente manchada, as oportunidades desaparecem e toda uma carreira pode ser perdida. A “Síndrome de Judas” leva a pessoa a prejudicar a si mesma, sendo a mais lesada em todo o processo. É claro que o líder também sofrerá danos e, muitas vezes, os danos serão grandes. Mas existe dano maior do que ser publicamente reconhecido como traidor? Viver escondido atrás de uma reputação assim, sem poder pedir uma recomendação do ex-chefe ou ter que viver relegado a uma condição de ‘pessoa não confiável’?

Todo mundo pode, eventualmente, ser tentado a assumir uma postura de Judas. Tudo começa, ao meu ver, quando se perde o sentido de equipe, o respeito pelo líder e pelos colegas e quando a ética é colocada em xeque pela ganância pessoal ou vaidade. Cabe ao líder avaliar se a própria “síndrome de Judas” levará o traidor a sair da equipe ou se outras medidas, como o afastamento, deverão ser necessárias. Uma coisa é certa nesse processo todo: o líder deve estar consciente de quem são os que o cercam e de como deverá lidar com eles. E havendo um Judas,

vale a pena ficar de olhos mais atentos, para que não haja surpresa que venha abalar o líder no exercício de seu trabalho.