

O PERFIL DE UM NARCISISTA FRENTE A VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA ASSEDIANTE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Andrea Almeida Zamorano¹.

DOI: 10.47094/ICOBRAFIMES.2024/RE/41

PALAVRAS-CHAVE: Relacionamento interpessoal. Tipologias narcísicas. Assédio moral.

ÁREA TEMÁTICA: Saúde Ocupacional.

INTRODUÇÃO

Na prática clínica da psicanálise é possível observar os pacientes de funcionamento narcisista preocupados exageradamente com a imagem, a aparência e a perfeição. Para Holmes (2005), seu discurso consiste em exaltar suas próprias realizações, sua saúde, pessoas e relacionamentos importantes os quais cultiva quase sempre para compensar seu sentimento de insegurança e insignificância, com um misto de inferioridade não aparente, de modo que consegue “mascarar” esta situação utilizando sempre discursos pontuados na primeira pessoa. Na maioria das vezes essas pessoas sentem a necessidade de ser o centro das atenções; mas, curiosamente, esse perfil narcisista possui pouco interesse pela vida e pelas reações da plateia, tendo como foco e objeto central de atenção ele mesmo. Em alguns momentos, podem ser pessoas divertidas e até mesmo fascinantes, ou se tornam indivíduos maçantes no convívio com os outros e até mesmo insuportáveis. Apresentam uma excessiva necessidade de serem admirados e elogiados, e diante de alguma crítica ou situação em que são ignorados, sentem-se inferiorizados e infelizes. Esses indivíduos possuem baixa capacidade de perceber os outros, tendo uma vida emocional fragilizada e superficial.

O indivíduo narcisista é manipulador, tem facilidade para cativar seus superiores (principalmente quando dotado de inteligência afetiva e intelectual), forjando relacionamentos rápidos, mas superficiais. Tem dificuldade de relacionamento interpessoal, pois não apresentam empatia com as outras pessoas, muito menos condições e capacidade para compreendê-las em profundidade. Não são bons ouvintes, pois são impacientes. Desejam o que não lhes pertence pelo prazer de querer o que é do outro, indiferentes a qualquer valor intrínseco. São ambiciosos, invejosos e preocupados em guarnecer sua autoestima. É comum encontrar perfis narcisistas em cargos de poder, liderança e gestão, pois estes indivíduos são movidos pelo status, poder, autoridade e prestígio.

“a prática do assédio moral se caracteriza pela repetição de gestos, palavras e comportamentos que, isoladamente considerados, podem parecer inofensivos” (NASCIMENTO, 2011).

Entretanto, não é porque o assédio moral se desenvolve, em regra, de forma insidiosa, por meios de ataques sutis e de difícil percepção, que suas consequências para a vítima são necessariamente mais brandas do que as de uma violência física. Por vezes, a violência psicológica assediante deixa sequelas difíceis de serem administradas pelo ofendido e acarreta inúmeros reveses, tais como a exclusão definitiva do assediado do mercado de trabalho e até mesmo a tentativa ou a consumação do suicídio. (HIRIGOYEN, 2011).

Leymann, divide as condutas assediantes em cinco grupos: Ataques às possibilidades de comunicação; ataques nas relações sociais; consequências para a reputação social; ataques da qualidade da ocupação e da vida profissional; ataques para a saúde da vítima. Já Hirigoyen, refere-se ao ataque às condições de trabalho; isolamento e recusa da comunicação; ataque à dignidade; violência verbal, física e sexual. Alice Monteiro de Barros, por sua vez, agrupa os atos em: técnicas para desestabilizar o agente ofendido; técnicas de relacionamento; técnicas de isolamento; técnicas de ataque; técnicas punitivas (THOME, 2009).

Desta forma, podem fazer parte do quadro de violência sistêmica atos como: o espalhar de rumores, maledicências e fofocas sobre a vítima, tanto relativos a sua vida profissional quanto pessoal; injúrias; calúnias; ridicularização em público; atribuição de apelidos vexatórios; realização de comentários discriminatórios de toda sorte (gênero, etnia, origem, convicção política ou religiosa, deficiência etc.); imitações de traços característicos da vítima (como o andar, o falar, a aparência física etc.); realização de críticas constantes e infundadas; insinuar ou expressar que a vítima é paranoica, louca, sem maturidade emocional etc.; mudanças permanentes no horário de trabalho da vítima como forma de punição; designação constante de novas tarefas sem real necessidade disto; atribuição de tarefas muito superiores ou muito inferiores à capacidade da vítima; não atribuição de tarefa alguma; induzir ao erro; sabotar o trabalho; não transmitir informações relevantes; não fornecer créditos a ideias ou projetos desenvolvidos pela vítima, apresentando-os como se fossem de terceiros; excluir a vítima de reuniões das quais deveria fazer parte; ameaça constante de demissão; atribuição de “troféus” vexatórios, como faixa de pior funcionário do mês, chapéu de burro etc.; atribuição de locais de trabalho isolados, sem recursos ou em condições humilhantes; não dirigir a palavra à vítima; proibir que colegas conversem com a vítima; ignorar a presença da vítima; exclusão ou isolamento da vítima em almoços, cafés e outras confraternizações relacionadas ao ambiente de trabalho; adotar gestos para com a vítima reveladores de menoscabo, tais como olhares, suspiros, levantar de sobrelhas, encolher os ombros etc.; realização de ameaças verbais e/ou escritas geralmente anônimas; violência física caracterizada com atos “acidentais” como fechar a porta na cara da vítima, deixar cair objetos perto ou na própria pessoa etc.

OBJETIVO

O objetivo geral dessa pesquisa - identificar e analisar dimensões psicossociais presentes nas relações existentes entre os membros de uma organização que reflitam o narcisismo.

METODOLOGIA

A pesquisa foi realizada através da Biblioteca Virtual da Saúde (BVS), que tem por objetivo contribuir para produção, organização e disseminação da informação científica. Foram considerados como critérios de inclusão, artigos publicados em periódicos científicos nacionais, considerando a necessidade de atualidade na revisão sobre o tema. Indexados em pelo menos uma das bases de dados com a Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS) e a base de Dados de Enfermagem (BDENF), localizáveis por intermédio das palavras-chave e dos seguintes descritores cadastrados no Portal de Descritores em Ciências da Saúde (DeCS): “Assistência de Enfermagem”, “Atenção Primária à Saúde”, “Saúde Coletiva”, “Saúde Mental”. Foram excluídos da pesquisa, produções científicas que não configuravam artigos sem disponibilidade íntegra e artigos repetidos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Segundo os autores, aborda-se três tipos de conduta narcisista que podem ser observados no contexto organizacional:

- **Narcisista do tipo reativo:** observam-se sintomas de exibicionismo, grandiosidade, impiedade, frieza, desejo pelo poder. Tais narcisistas buscam subordinados adutores e não suportam quando são criticados. Quando encontrados na posição de líder organizacional, apresentarão sérios problemas com relação à tomada de decisão, pois têm a tendência de agir isoladamente, não assumindo seus erros.

- **Narcisista do tipo autoilusório:** os sintomas observados são ausência de empatia, maquiavelismo, insegurança, carência, medo do fracasso. Esse tipo de líder narcisista mostra interesse pelos seus subordinados por pura conduta política, mas prefere que eles não sejam críticos. Possui sensibilidade aflorada, sentindo-se altamente ferido dependendo do furor crítico que recebe. Tende a promover os funcionários mais fracos em detrimento dos mais fortes por não lhe apresentarem quaisquer ameaças. Tem perfil conservador, por isso, protela a tomada de decisões.

- **Narcisista do tipo construtivo:** são indivíduos que possuem uma visão crítica e realista de sua real capacidade, habilidades e limites. Tem senso de humor, são criativos, determinados, ambiciosos e obstinados. São pessoas que transpiram confiança promovendo a reunião das pessoas em torno de um objetivo. São bons ouvintes e incentivam os subordinados a opinarem, assumindo a responsabilidade pelas ações e atitudes do grupo.

Desempenham papel de mentor, são inspiradores e admirados.

[...]um padrão difuso de grandiosidade (em fantasia ou comportamento), necessidade de admiração e falta de empatia que surge no início da vida adulta e está presente em vários contextos. Tem uma sensação grandiosa da própria importância (exagera conquistas e talentos, espera ser reconhecido como superior sem que tenha as conquistas correspondentes). Acredita ser “especial” e único e que pode ser somente compreendido com condição elevada. Demanda admiração excessiva e explorador em relações interpessoais (tira vantagem de outros para atingir os próprios fins). É frequentemente invejoso em relação aos outros ou acredita que os outros o invejam. Demonstrem comportamentos ou atitudes arrogantes e insolentes. Carece de empatia: reluta em reconhecer ou identifica-se com os sentimentos e as necessidades dos outros. (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2014).

Quando apresentam comportamentos de desconfiança e retraimento social, isto normalmente se origina de medos relacionados a uma eventual exposição de suas falhas ou imperfeições. (DSM-V, 2014).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para fins de investigação e análise a que se propôs este artigo, sugere-se que estudos futuros sejam realizados para: pesquisar as diversas faces do narcisismo frente ao discurso dos profissionais abordando situações em que esse perfil seja benéfico para a empresa e maléfico para o indivíduo; avaliar suas consequências; comparar as tipologias narcísicas positiva e negativa evidenciando as questões favoráveis e desfavoráveis para o indivíduo e para o contexto organizacional; pesquisar e investigar os perfis narcísicos que espelharam suas carreiras influenciadas pelo par parental ou substitutos, avaliando seu desempenho, examinando o nível de cobrança próprio e dos outros, amparados na rotina organizacional. E a importância de se promover a discussão sobre assédio moral não apenas numa perspectiva restrita num ambiente de trabalho, mas numa perspectiva reflexiva, que envolva os trabalhadores na observação de suas atitudes em diversas esferas de suas vidas. Esta pesquisa, de caráter exploratório, representou um esforço teórico no sentido de articular os conceitos de narcisismo e de cultura do narcisismo com vista a sua utilização no âmbito do Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5. Porto Alegre, Artmed, 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. 6ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

HOLMES, J. Conceitos de psicanálise - narcisismo. Tradução Carlos Mendes Rosa. São Paulo: Ediouro, 2005. v. 11.

THOME, Candy Florencio. O assédio moral nas relações de emprego. 2ª Ed. São Paulo: Ltr, 2009.