GABRIELLE LOUISE SOARES TIMÓTEO

NARCISISMO E ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Tese apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo como exigência parcial para obtenção do título de Doutor em Direito na área de concentração Direito do Trabalho e da Seguridade Social sob a orientação do Prof. Associado Dr. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

São Paulo–SP

2015

Autorizo a reprodução e divulgação parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo da Publicação

Serviço de Biblioteca e Documentação

Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo

Timóteo, Gabrielle Louise Soares.

Narcisismo e assédio moral no trabalho / Gabrielle Louise Soares
Timóteo; orientador Paulo Eduardo Vieira de Oliveira -- São Paulo,
2015. 152 f.

Tese (Doutorado – Programa de Pós-Graduação em Direito do
Trabalho e Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de
São Paulo, 2015.

1. Narcisismo. 2. Assédio moral laboral. I. Oliveira, Paulo
Eduardo Vieira de, orient. II. Título

Nome: TIMÓTEO, Gabrielle Louise Soares

Título: Narcisismo e assédio moral no trabalho

Tese apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo como exigência parcial para obtenção do título de Doutor em Direito na área de concentração Direito do Trabalho e da Seguridade Social sob a orientação do Prof. Associado Dr. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira

Aprovada em:

Banca Examinadora

Prof. _____ Instituição _____

Julgamento _____ Assinatura _____

Prof. _____ Instituição _____

Julgamento _____ Assinatura _____

Prof. _____ Instituição _____

Julgamento _____ Assinatura _____

Prof. _____ Instituição _____

Julgamento _____ Assinatura _____

Prof. _____ Instituição _____

Julgamento _____ Assinatura _____

RESUMO

TIMÓTEO, Gabrielle Louise Soares. Narcisismo e assédio moral no trabalho. 2015. 152 folhas. Doutorado – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

Esta pesquisa representa um esforço teórico no sentido de evidenciar ao Direito do Trabalho a possibilidade de se compreender o fenômeno do assédio moral no trabalho por mais um referencial: a cultura do narcisismo. A consideração da cultura do narcisismo em estudos sobre assédio moral sinaliza ao Direito do Trabalho a tendência de banalização do assédio moral no trabalho e a necessidade primordial de se combater e prevenir tal fenômeno em uma perspectiva coletiva e social, promovendo debates que não estejam restritos ao ambiente de trabalho, mas que também considerem a discussão do agir do trabalhador como ser humano em outras esferas sociais que não apenas a produtiva. Encarar o assédio moral considerando a cultura do narcisismo implica forçosamente reconhecer que respostas individuais na justiça do trabalho são meramente paliativas e circunscrevem-se à categoria de reparação e não de efetiva transformação social. O Direito deve implementar mecanismos que contribuam para a conscientização sobre o assédio moral no atual contexto da cultura do narcisismo e para seu efetivo combate.

Palavras-chave: Narcisismo; Assédio Moral no Trabalho.

ABSTRACT

TIMÓTEO, Gabrielle Louise Soares. Narcissism and moral harassment at work. 2015. 152 pages. Doctorate – Faculty of Law, University of São Paulo, São Paulo, 2015.

This research is a theoretical effort to demonstrate how the phenomenon of moral harassment at work can be understood in Labor Law using the culture of narcissism. When considering the culture of narcissism while studying moral harassment, it is possible to bring to Labor Law's attention the trend toward the trivialization of moral harassment at work and the primordial need for fighting against and preventing such phenomenon in a collective and social manner. Such fight and prevention should be carried out by promoting debates which are not restricted to the work environment and which also consider the discussion of the workers' acting as human beings in areas other than the productive one. Viewing moral harassment with the narcissism culture in consideration necessarily entails recognizing that individual responses in labor justice are merely palliative and are confined to repairing an issue rather than socially transforming it. Law should implement mechanisms that contribute to raising the awareness of and fighting against moral harassment in the current context of the culture of narcissism.

Keywords: Narcissism; Moral Harassment at Work.

RIASSUNTO

TIMÓTEO, Gabrielle Louise Soares. Narcisismo e mobbing sul lavoro. 2015. 152 pagine. Dottorato – Facoltà di Diritto, Università di São Paulo, São Paulo, 2015.

Questa ricerca rappresenta uno sforzo teorico di dimostrare al Diritto del Lavoro la possibilità di comprendere il fenomeno del mobbing sul lavoro mediante un approccio supplementare: la cultura del narcisismo. La considerazione della cultura del narcisismo in studi sul mobbing segnala al Diritto del Lavoro la tendenza di banalizzazione del mobbing sul lavoro e la necessità assoluta di combattere e prevenire questo fenomeno in una prospettiva collettiva e sociale, promuovendo dibattiti che non siano limitati al posto di lavoro e che anche considerino la discussione dell'agire del lavoratore come essere umano in settori diversi da quello produttivo. Visionare il mobbing considerando la cultura del narcisismo implica necessariamente riconoscere che risposte individuali nella giustizia lavorativa sono solo palliativi e confinate alla categoria di riparazione e non di effettiva trasformazione sociale. Il Diritto deve applicare meccanismi che contribuiscano alla sensibilizzazione sul mobbing e alla lotta contro lui nel contesto attuale della cultura del narcisismo.

Parole chiave: Narcisismo; Mobbing sul Lavoro.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 PRODUZIR E CONSUMIR.....	13
1.1 Uma nova organização laboral	14
1.2 Uma nova subjetividade	26
2 NARCISISMO	36
2.1 Narcisismo e o mito de Narciso	36
2.2 O surgimento do termo narcisismo: expressão de uma perversão	37
2.3 Introdução ao narcisismo.....	39
2.4 Narcisismos	58
2.5 Transtorno da personalidade narcisista	59
3 A CULTURA DO NARCISISMO	63
3.1 A cultura do narcisismo e a sociedade brasileira	80
4 O NARCISISMO COMO UM DOS FATORES DO ASSÉDIO MORAL	84
4.1 Características da relação empregatícia	86
4.1.1 Pessoa física.....	88
4.1.2 Pessoaalidade.....	89
4.1.3 Não-eventualidade	89
4.1.4 Onerosidade	90
4.1.5 Subordinação	90
4.2 Assédio moral: diferentes denominações do fenômeno	95
4.3 Delineando o assédio moral	97
4.3.1 Formas de se praticar o assédio moral	100
4.3.1.1 Ações e omissões.....	100

4.3.1.2	Tipos de assédio moral	103
4.3.1.2.1	Assédio moral interpessoal: descendente, horizontal, ascendente e misto	103
4.3.1.2.2	Assédio moral organizacional.....	105
4.3.2	Jurisprudência pátria.....	107
4.3.3	Consequências do assédio moral	115
4.3.4	Assédio moral como fenômeno psicossocial	119
4.4	Narcisismo nas organizações.....	122
4.4.1	Gestores narcisistas.....	122
4.4.2	A cultura do narcisismo nas organizações	131
5	CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO DO NARCISISMO PARA O DIREITO DO TRABALHO	137
	CONCLUSÃO.....	142
	REFERÊNCIAS	143

INTRODUÇÃO

A relação de emprego e o ambiente laboral em que ela se desenvolve são capazes de fornecer ao empregado grande satisfação. Recompensas remuneratórias e não remuneratórias advindas do desenrolar da relação empregatícia podem contribuir para a autossatisfação e para o senso de dignidade do indivíduo. Ocorre, entretanto, que em determinadas situações a relação empregatícia e o ambiente de trabalho no qual ela se desenvolve podem se tornar fonte de intenso sofrimento para o trabalhador. Há casos em que o trabalho em vez de apresentar-se como promotor da dignidade do empregado torna-se veículo de insatisfação, de humilhação, e até mesmo de causação de patologias. A violência no trabalho, por exemplo, pode ser um fator a contribuir para a desestabilização psicofísica do indivíduo.

Nem toda violência no trabalho é facilmente identificável. Em casos que envolvem violência física a agressão é mais aparente, pois determinada confusão pode atrair atenção de testemunhas e a ofensa pode deixar marcas no corpo do agredido. Situação diversa é aquela que envolve violência psicológica, uma vez que esta pode ser conduzida de forma mais velada. Seus resultados não serão hematomas no corpo físico da vítima, mas cicatrizes emocionais das mais diversas proporções.

É importante reconhecer que a violência no trabalho não possui uma explicação simplista em relação a suas causas. Ela não é um fenômeno que se apoia somente em traços de personalidade de determinados indivíduos, nem é exclusivamente oriunda de uma forma de organização produtiva ou social. Ela é, antes de tudo, um fenômeno altamente complexo. Conforme analisam Chappell e Di Martino (2006, *passim*) em estudo produzido para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a violência no ambiente laboral não é simplesmente um problema episódico causado por pessoas perturbadas, mas sim uma questão extremamente complexa, enraizada em fatores econômicos, empregatícios, organizacionais, de gênero e culturais mais amplos. Portanto, em vez de nos contentarmos com a adoção de soluções simplistas e isoladas para lidar com este problema, devemos direcionar esforços para a investigação dos diversos fatores que podem contribuir para a violência no trabalho. Reconhecer a variedade e a complexidade dos fatores que contribuem para a propagação da violência laboral é essencial para a construção e implementação de efetivas medidas de combate a este tipo de violência.

A presente pesquisa, com base nessas considerações, procura estudar um tipo específico de violência no trabalho: o assédio moral. O combate ao assédio moral inscreve-se em um quadro jurídico amplo de proteção à dignidade humana, de afirmação dos direitos fundamentais do trabalhador e de luta pelo trabalho decente. Assim, sendo o assédio moral um assunto caro ao Direito, dirigimos nossa investigação no sentido de nos questionar sobre os possíveis ângulos de observação desse fenômeno, com a intenção de melhor compreendê-lo e de reconhecer caminhos que possam ser trilhados ou abertos pelo Direito no intuito de fornecer repostas mais eficazes à prevenção deste tipo de violência no trabalho.

Ao longo das últimas décadas foram surgindo estudos nas áreas das ciências humanas que apontavam para um novo contexto social no âmbito do capitalismo. Em autores como Guy Debord (“A sociedade do espetáculo”, de 1967), Jean Baudrillard (“A sociedade de consumo”, de 1970) e Christopher Lasch (“A cultura do narcisismo”, de 1979) é possível identificar elementos que indicam a emergência de uma “cultura do narcisismo”.

Os traços dessa cultura narcisista parecem se intensificar no contexto da atual organização flexível da produção e do trabalho e da vigente sociedade de consumo. Diante deste quadro, apoiando-se na compreensão teórica de que o Eu e a subjetividade são categorias historicamente construídas, é possível afirmar que o sujeito contemporâneo (e, portanto, o trabalhador contemporâneo) exhibe uma subjetividade qualitativamente distinta daquela que vigorava décadas atrás.

Nesta linha de raciocínio, impõe-se a pergunta: poderia a análise da cultura do narcisismo contribuir para avançar na compreensão do assédio moral no trabalho? Nossa hipótese é a de que existe certa relação entre a cultura do narcisismo e o assédio moral na atualidade e que o entendimento da cultura do narcisismo pode, sim, ampliar a compreensão do assédio moral, fornecendo mais um relevante ângulo de observação deste fenômeno laboral. Assim sendo, a tese deste trabalho é a de que o narcisismo também possui poder explicativo no âmbito do Direito do Trabalho.

O narcisismo foi um conceito gerado no contexto da Psiquiatria e da Psicanálise em fins do século XIX, tendo sido posteriormente apropriado e repensado por cientistas sociais com vistas a análises sociais. É possível falar de narcisismo em perspectiva individual e em perspectiva social. Em determinadas relações laborais podem ser verificadas manifestações tanto de narcisismo individual quanto de narcisismo social a contribuírem para a geração de problemas com potencial de judicialização na Justiça do Trabalho. Tais conflitos, se

efetivamente judicializados, demandam tratamento por parte de operadores do Direito com a finalidade de resolução de litígio. Entender o papel que o narcisismo pode desempenhar em um ambiente de trabalho ajuda a compreender, a solucionar e também a prevenir certos tipos de conflitos pessoais que podem se tornar jurídicos.

Assim, a compreensão do narcisismo no contexto laboral fornece um instrumental para que o operador do Direito possa lidar de forma mais adequada com determinados tipos de conflitos laborais na sociedade contemporânea. Ao jurista, a reflexão sobre o narcisismo fornece mais um importante campo de pesquisa e estudo sobre o Direito do Trabalho. Afinal, se o Direito do Trabalho pretende regular determinadas relações laborais (e, se para se bem regular algo é necessário conhecer o objeto da regulação), não considerar a dimensão de narcisismo envolvida em relações laborais na sociedade atual é deixar de refletir sobre uma das questões centrais que o modo de vida da sociedade de consumo ocidental contemporânea impõe e, conseqüentemente, deixar de fornecer respostas jurídicas adequadas à atual realidade dos conflitos laborais.

Esta pesquisa, de caráter exploratório, representa um esforço teórico no sentido de articular os conceitos de narcisismo e de cultura do narcisismo com vistas a sua utilização no âmbito do Direito do Trabalho. O objetivo específico deste estudo é o de proporcionar um novo enfoque sobre o problema do assédio moral no trabalho, ampliando os ângulos de compreensão deste fenômeno. Para cumprir esta tarefa, optamos pela realização de uma pesquisa bibliográfica interdisciplinar composta de fontes de áreas como a Psicologia, as Ciências Sociais e o Direito, uma vez que o entendimento da questão é essencialmente de caráter interdisciplinar.

Assim sendo, esta pesquisa foi constituída em cinco capítulos. No primeiro capítulo apresentamos as mudanças ocorridas nos últimos anos na forma de organização da produção e na forma de se consumir. Relacionamos tais mudanças a um novo tipo de subjetividade do homem contemporâneo: uma subjetividade narcisista. Com o intuito de compreender de forma mais profunda esta subjetividade, apresentamos no capítulo segundo uma discussão sobre o narcisismo. Recorremos à Psicanálise como ferramenta de estudo da gênese do conceito de narcisismo e como forma de entendê-lo como um investimento no próprio Eu, ou seja, como uma concentração de energia no próprio indivíduo, como auto-centramento. Desta forma, com um referencial mínimo, avançamos no capítulo terceiro na análise de diversos estudiosos que classificaram a cultura atual como uma cultura do narcisismo e apresentamos

nossa definição de cultura do narcisismo. No capítulo quarto, buscamos evidenciar que a cultura do narcisismo pode ser um dos fatores de causa do assédio moral no trabalho. Falamos sobre as especificidades da relação empregatícia, destacamos condutas por meio das quais se pode praticar assédio moral, apresentamos os tipos de assédio moral laboral, expusemos casos concretos por meio de análise da jurisprudência brasileira, evidenciamos possíveis consequências do assédio moral no trabalho, expusemos nossa compreensão de que o assédio moral deve ser encarado como um fenômeno psicossocial e apresentamos nossa definição de assédio moral. Ademais, destacamos o papel do narcisismo nas organizações em uma perspectiva mais individual (ligada a gestores narcisistas) e em uma perspectiva mais social (a da cultura do narcisismo nas organizações) e relacionamos o narcisismo ao assédio moral laboral. Evidenciamos que o atual contexto social contribui para a banalização do assédio moral e que tal diagnóstico representa um desafio adicional ao Direito do Trabalho. No quinto e último capítulo explicamos que em razão do risco de banalização do assédio moral intimamente relacionado à cultura do narcisismo, o Direito necessita voltar-se para o combate substancial ao assédio moral, não se restringindo a respostas paliativas. Indicamos que o Direito pode desempenhar um papel mais transformador ao envidar esforços no desenvolvimento de práticas e de políticas que considerem a importância de se promover a discussão sobre o tema do assédio moral não apenas numa perspectiva restrita ao ambiente de trabalho, mas numa perspectiva reflexiva, que envolva os trabalhadores na observação de suas atitudes em diversas esferas de suas vidas - desde o exercício do trabalho até um *post* em suas redes sociais.

CAPÍTULO I

1 PRODUIR E CONSUMIR

Apoiando-se no referencial teórico segundo o qual o Eu e a subjetividade são categorias historicamente construídas¹, partimos do entendimento de que a atual organização da produção contribui para a formação de um determinado tipo de subjetividade de trabalhador contemporâneo. Subjetividade é aqui entendida como uma categoria constituída tanto por fatores internos quanto externos ao indivíduo, pois a forma de o indivíduo se perceber também está relacionada com o modo como os homens estabelecem as relações sociais em um contexto específico, decorrente de condições histórico-sociais. Conforme explicam Aita e Facci (2011), cada geração começa sua vida em um mundo constituído de significados e de objetos construídos pelas gerações anteriores e se apropria dessas objetivações por meio do trabalho. A constituição da subjetividade, portanto, segundo elas, caminha entre um ir e vir do mundo interno para o mundo externo, numa relação dialética entre objetividade e subjetividade².

Desta forma, fica claro que se o mundo do trabalho é um dos campos fundamentais a contribuir para a formação da subjetividade do homem, as significativas transformações ocorridas na organização da produção e do trabalho ao longo do século XX impactaram a subjetividade do trabalhador contemporâneo. Se a estrutura de trabalho se modificou sensivelmente durante as últimas décadas, também se modificou a forma como o homem se relaciona com o exercício do trabalho e a influência que este novo tipo de trabalho exerce sobre o homem. Assim sendo, a forma de o homem se relacionar consigo próprio e com objetos externos também se modificou.

¹ A título exemplificativo, cf. Birman (2012); Santi (2012); Severiano e Estramiana (2006).

² Subjetividade é definida pelo dicionário Houaiss (2012) como “*realidade psíquica, emocional e cognitiva do ser humano, passível de manifestar-se simultaneamente nos âmbitos individual e coletivo, e comprometida com a apropriação intelectual dos objetos externos*”.

Neste capítulo buscaremos apresentar de modo sumário as principais características desta transformação produtiva iniciada no século XX e algumas de suas consequências sociais. Daremos ênfase ao estabelecimento de uma sociedade de consumo e à emergência de uma cultura do narcisismo na contemporaneidade, relacionando-as com modificações na subjetividade do trabalhador.

1.1 Uma nova organização laboral

Conforme mencionado, o século XX presenciou grandes mudanças no que diz respeito à organização da produção e do trabalho que, em nossa visão, contribuíram para uma modificação na subjetividade do trabalhador contemporâneo. Assim sendo, para explicar tal raciocínio, é preciso sumariamente rememorar alguns traços gerais que caracterizam a transição do regime fordista para o da especialização flexível.

Entretanto, antes de prosseguirmos, é necessário um alerta, pois a apresentação que se segue acerca do fordismo e da especialização flexível é de fato sumária. Pode-se, por exemplo, encontrar em Harvey (2007) um retrato mais detalhado dessa reestruturação produtiva que aqui apresentamos de forma esquemática em seus contornos mais gerais. O tratamento analítico e pormenorizado desse processo, dada sua enorme complexidade, escapam do escopo da presente investigação e, por si só, produziriam uma pesquisa independente que, no momento, não nos cabe realizar. Em vista disso, sabemos que nossa descrição ora postula mais homogeneidade do que de fato se encontra no mundo fático. Assim, advertimos ao leitor que não ignoramos a existência de particularidades locais nos processos de reestruturações produtivas, mas como processo de análise teórico é importante que identifiquemos traços macro, tendências maiores, característicos de nosso momento histórico. Desta forma, para teorizar, será preciso, em determinada medida, generalizar. Porém fazemos a ressalva de que esta é uma opção metodológica consciente para a elaboração desta pesquisa. Assim sendo, ao nos referirmos a categorias como “fordismo”, “especialização flexível”, estaremos tratando-as como ferramentas “idealtípicas”, no sentido

weberiano. O mesmo raciocínio aplica-se a outras categorias presentes ao longo deste trabalho, tais como “sociedade de consumo”, “cultura do narcisismo”³.

Conforme didaticamente esclarece Bauman,

[...] os tipos ideais não são instantâneos, nem imagens da realidade social, mas tentativas de construir modelos de seus elementos essenciais e de sua configuração, destinados a tornar inteligíveis as evidências da experiência, que de outro modo seriam caóticas e fragmentadas. Tipos ideais não são descrições da realidade social, mas instrumentos de sua análise e - ao que se espera - de sua compreensão. Seu propósito é fazer com que nosso retrato da sociedade que habitamos “faça sentido”. Para atingir esse propósito eles deliberadamente postulam mais homogeneidade, consistência e lógica no mundo social empírico do que a experiência diária torna visível e nos permite captar. Suas raízes se fincam profundamente no solo da experiência e das práticas humanas cotidianas. Mas para conseguir uma melhor visão de tais práticas, assim como de suas causas e motivos, precisam de uma distância que lhes permita abraçar o campo como um todo - de modo que a visão das práticas humanas se torne mais abrangente e mais clara para o analista, revelando também, espera-se, as causas e os motivos de suas ações aos próprios atores (2008, p.34).

[...]

[Tipos ideais], apesar de sua natureza abstrata, tornam a realidade social empírica, tal como se apresenta à experiência, descritível. Essas ferramentas são insubstituíveis em qualquer esforço com vistas a tornar inteligíveis os pensamentos e possibilitar uma narrativa coerente das evidências um tanto desordenadas da experiência humana (BAUMAN, 2008, p. 40).

Desta forma, tendo em vista a consideração acima, prosseguiremos nosso raciocínio destacando que em 1914, Henry Ford, inspirado em ideias tayloristas⁴, instituiu em sua fábrica de automóveis um sistema no qual o trabalhador permanecia em uma posição fixa na linha de produção executando uma determinada tarefa; com isso ele alcançou grandes ganhos de produtividade e redução de custos em sua indústria.

Ford também adotou em sua fábrica uma remuneração de cinco dólares como contraprestação pelo dia trabalhado de oito horas. Este pagamento de cinco dólares por dia superava em mais da metade o valor salarial praticado na média pelos outros empregadores

³ Sobre tipos ideais, cf. Weber (2006); Aron (2008).

⁴ O teórico da administração F.W. Taylor publicou em 1911 “Os Princípios da Administração Científica”. Para Taylor, a decomposição do trabalho (pautada em padrões rigorosos de tempo e estudo do movimento) e a separação entre gerência, concepção, controle e execução, resultavam em um aumento significativo de produtividade. Na prática, as tarefas produtivas eram desmembradas e distribuídas entre os trabalhadores individuais.

dos Estados Unidos e servia como incentivo para o trabalhador se adaptar ao novo ritmo de labor. A jornada de trabalho que havia sido limitada a cinco dias na semana proporcionava tempo de lazer aos empregados que, com dinheiro, poderiam consumir. No entender de Harvey,

[...] o que havia de especial em Ford [...] era a sua visão, seu reconhecimento explícito de que produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista (2007, p. 121).

A reprodução desse modelo implantado por Ford em outras indústrias contribuiu para a formação de uma classe trabalhadora que dispunha de tempo e de renda para consumir os produtos massificados que eram produzidos pelas novas fábricas. Assim, Henry Ford, ao adotar uma nova forma de produção e remuneração, lançava as bases para uma conformação produtiva maior, que viria a ser conhecida como regime fordista de produção ou fordismo. Nas palavras de Boyer: *“o fordismo não é apenas um princípio de economia de tempo por meio de linhas de montagem e equipamento especializado. Ele consiste também, numa articulação específica das dinâmicas da produção e do consumo”* (apud, FARIA, 1999, p. 77).

De fato, a estrutura de produção fordista revolucionou a relação dos trabalhadores com o consumo. Estes empregavam seus salários na aquisição de bens padronizados, absorvendo os produtos fabricados na onda consumista. Na avaliação de Harvey, *“o progresso internacional do fordismo significou a formação de mercados de massa globais e a absorção da massa da população mundial fora do mundo comunista na dinâmica global de um novo tipo de capitalismo”* (2007, p. 131).

Assim, pode-se afirmar que a sociedade de consumo liga-se intimamente com a ascensão e a propagação mundial do regime fordista de produção, em especial após a Segunda Guerra Mundial. Harvey afirma que

o fordismo do pós-guerra tem de ser visto menos como um mero sistema de produção em massa do que como um modo de vida total. Produção em massa significava padronização do produto e consumo de massa, o que implicava toda uma nova estética e mercadificação da cultura [...] (2007, p. 131).

Desta forma, é perceptível que no início do século XX são fincadas bases materiais que contribuirão para o desenvolvimento e a intensificação de uma cultura de consumo de massa que irá se tornar componente essencial de nosso modo de vida contemporâneo⁵.

Já no tocante ao aspecto econômico, deve ser mencionado que durante a expansão do fordismo os países capitalistas centrais, apesar de suas diversidades internas, alcançaram taxas fortes de crescimento e houve elevação do padrão de vida⁶. No que diz respeito às relações de trabalho, apesar de peculiaridades internas, de maneira geral, as taxas de sindicalização nestes países centrais elevaram-se e os trabalhadores, coletivamente, tinham força para negociar aumento de salários e outras condições laborais dentro de um compromisso social partilhado entre Estado, empregadores e trabalhadores em torno do funcionamento de um Estado de bem-estar social.

Nas palavras didáticas de Boaventura Santos, o regime fordista

[...] caracteriza-se por uma organização taylorista da produção (total separação entre concepção e execução no processo de trabalho) acoplada à integração maciça dos trabalhadores na sociedade de consumo através de uma certa indexação dos aumentos de salários aos ganhos de produtividade. Esta partilha dos ganhos de produtividade é obtida por duas vias fundamentais: pelos aumentos dos salários diretos e pela criação e expansão de salários indirectos, ou seja, os benefícios sociais em que se traduz a cidadania social e, em última instância, o Estado-Providência (SANTOS, 1999, p. 213 e 214).

É importante destacar que o fordismo expandiu-se em uma época na qual os Estados Unidos estavam em posição de dominação econômica. O acordo de Bretton Woods (1944) transformou o dólar na moeda-reserva mundial; ele era lastreado numa conversibilidade fixa em ouro. Isto acabou por vincular o desenvolvimento econômico mundial à política fiscal e monetária norte-americana. Em 1971, os Estados Unidos quebraram a conversão automática do dólar em ouro abrindo as portas para a flutuação cambial. Além disso, em 1973 a Organização dos Países Exportadores de Petróleo (“OPEP”) aumentou significativamente o preço dos barris de petróleo devido a conflitos no Oriente Médio. Isso tudo teve impacto

⁵ Esta relação com o consumo será aprofundada mais adiante neste trabalho.

⁶ Antes da Segunda Guerra Mundial o fordismo teve desenvolvimento lento fora dos Estados Unidos. Na Europa e no Japão sua consolidação se deu tanto diretamente (por meio de políticas impostas na ocupação) quanto indiretamente (por meio do Plano Marshall e do investimento norte-americano subsequente). Este movimento de propagação do fordismo de 1945 (pós-guerra) a 1973 (crise mundial) foi também marcado por uma aliança com o keynesianismo (HARVEY, 2007, p. 121-134).

direto na produção e nos mercados financeiros mundiais e estes fatores, portanto, contribuíram para que o sistema fordista-keynesiano entrasse em crise⁷.

Neste contexto de crise, como explica Harvey, as empresas passaram a um

[...] período de racionalização, reestruturação e intensificação do controle de trabalho (caso pudessem superar ou cooptar o poder sindical). A mudança tecnológica, a automação, a busca de novas linhas de produtos e nichos de mercado, a dispersão geográfica para zonas de controle do trabalho mais fácil, as fusões e medidas para acelerar o tempo de giro do capital passaram ao primeiro plano das estratégias corporativas de sobrevivência em condições gerais de deflação (2007, p. 137).

Desta forma, a América Latina e o Sudeste Asiático, recém-industrializados, apresentaram-se como boas alternativas de investimentos, pois em cenário de crise os direitos trabalhistas passaram a ser encarados como custos e nesses países o contrato social com o trabalho era quase inexistente ou dificilmente respeitado. Estas localidades, portanto, abriram para as empresas uma real possibilidade de recuperação de elevadas taxas de retorno de capital. Assim sendo, nesses países periféricos, de maneira geral, a reestruturação produtiva deu-se em uma condição subalterna e precária.

Vale notar que o avanço da globalização entre países e o emprego de novas tecnologias (rapidez dos meios de transportes, integração em tempo real via computadores, alta mobilidade de fluxos de capitais e informações etc.) foram essenciais na facilitação dessa realocação produtiva global (seja de fábricas ou de força de trabalho⁸).

A transição para um novo conceito de produção passou a se disseminar a ponto de teóricos identificarem que hoje não mais vivenciamos o predomínio do regime fordista de produção, mas sim o da especialização flexível⁹.

⁷ Vale notar que esta crise é mais complexa do que ora relatamos e que ela exprime, na verdade, uma incapacidade de contenção de contradições inerentes ao capitalismo. Para leituras mais detalhadas do processo, cf. Antunes (2007); Harvey (2007).

⁸ Exemplo interessante relativo à força de trabalho são as práticas de *outsourcing* de algumas empresas norte-americanas que desviaram suas centrais de atendimento de telemarketing para a Índia. Graças a tecnologias informacionais e autorizações legais foi possível contratar trabalhadores indianos em vez de trabalhadores norte-americanos para prestarem o mesmo serviço de atendimento ao cliente. A principal diferença e motivação desse tipo de prática é o fato de que é possível pagar aos trabalhadores indianos uma remuneração menor do que a paga a trabalhadores norte-americanos.

⁹ Ressaltamos mais uma vez que esta leitura é típica-ideal. Sabemos que hoje ainda encontram-se características fordistas de produção e nem todas as regiões do mundo, na realidade, empregam o mesmo nível e estrutura tecnológica em todos os seus processos produtivos.

O longo período de expansão do pós-guerra, que se estendeu de 1945 a 1973, teve como base um conjunto de práticas de controle do trabalho, tecnologias, hábitos de consumo e configuração de poder político-econômico, e [...] esse conjunto pode com razão ser chamado de fordista-keynesiano. [...]. Os contrastes entre as práticas político-econômicas da atualidade e as do período de expansão do pós-guerra são suficientemente significativos para tornar a hipótese de uma passagem do fordismo para o que poderia ser chamado regime de acumulação “flexível” uma reveladora maneira de caracterizar a história recente (HARVEY, 2007, p. 119).

Neste regime de especialização flexível¹⁰, que buscava mais “leveza” em oposição à “rigidez” do fordismo, a grande planta fordista deu lugar a fábricas menores, mais enxutas, operadas por trabalhadores poliqualeificados que passaram simultaneamente a desempenhar distintas tarefas. Os trabalhadores, nesta nova lógica produtiva, devem responder rapidamente a mudanças de cenários, adaptarem-se e possuir alto potencial de inovação e visão sistêmica.

Neste contexto os contratos de trabalho também se tornaram mais flexíveis. O intuito desta medida é o de facilitar a expansão ou a redução da mão de obra conforme o desempenho da empresa no mercado. A produção, por sua vez, também buscou conformar-se à demanda e tornou-se descentralizada, conectada em rede e passou a operar com um *mix* de produtos. Diante desse quadro, é possível afirmar que a organização da empresa piramidal fordista passou a dar cada vez mais espaço a uma organização que busca operar de maneira reticular, com contratos de trabalho os mais flexíveis possíveis, focada em atender às flutuações da demanda.

Faria, por exemplo, identifica que a especialização flexível caracteriza-se pela

[...] progressiva substituição das plantas industriais tradicionalmente operadas por amplos contingentes de trabalhadores semiqualeificados ou monoqualificados e baseadas no uso da maquinaria especializada, apoiadas no controle mecânico dos ritmos de trabalho, na rígida fragmentação das tarefas, na setorialização das responsabilidades e na supervisão direta da produção, por plantas industriais mais novas e maleáveis, preparadas para fabricar produtos diversificados e bens heterogêneos, aptas a responder em pequeno espaço de tempo às exigências de mudanças do mercado consumidor e operadas por grupos selecionados de trabalhadores com poliqualeificação, isto é, treinados para exercer simultaneamente múltiplos encargos e assumir diferentes responsabilidades funcionais (1999, p. 80).

¹⁰ Esta forma de organizar a produção, também foi denominada de *toyotismo*, vez que inspirada em modificações pioneiras efetuadas na fábrica da Toyota, no Japão. Harvey (2007), por sua vez, denomina-a *acumulação flexível*, assim como Antunes (2007). Existem ainda outras denominações, tais como: modelo *pós-fordista*; modelo de *produção enxuta* etc.

Antes de prosseguirmos nesta análise, é preciso desde já deixar claro que discordamos do argumento segundo o qual a promoção da ideia de flexibilidade contribui para uma condição ideológica que enfraquece os movimentos da classe trabalhadora. No cenário atual existem inúmeras evidências a comprovar uma real mudança no processo de produção, nos fluxos de capitais e informações, no papel do Estado. Harvey acertadamente considera ser perigoso fingir que nada mudou, uma vez que *“os fatos da desindustrialização e da transferência geográfica de fábricas, das práticas mais flexíveis de emprego do trabalho e da flexibilidade dos mercados de trabalho, da automação e da inovação de produtos olham a maioria dos trabalhadores de frente”* (2007, p. 178 e 179). Desta forma, este cenário flexível deve ser analisado e não negado, pois só assim será verdadeiramente possível pensar em formas qualificadas de ação dentro dele. Vale destacar, entretanto, que embora as mudanças na organização da produção tenham sido significativamente profundas, o modo de produção continua essencialmente o mesmo, ou seja, o modo de produção capitalista¹¹.

Dito isto, prosseguimos afirmando que as mudanças na organização da produção apoiam-se também na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo. Neste novo contexto há o surgimento de novos setores de produção, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível, conforme explica Harvey, envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando um vasto movimento no emprego no setor de serviços, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (2007, p. 140).

Assim sendo, dentro desse cenário de especialização flexível, conforme já mencionamos, diversas multinacionais investiram na instalação de unidades intensivas de mão-de-obra em países da Ásia e da América Latina nos quais os custos de produção mostravam-se mais baixos. Em muitos desses países essas instalações industriais geraram sistemas de trabalho precário.

¹¹ Antunes aponta que foi iniciada uma *“mutação no interior do padrão de acumulação (e não no modo de produção), visando alternativas que conferissem maior dinamismo ao processo produtivo, que então dava claros sinais de esgotamento. Gestou-se a transição do padrão taylorista e fordista anterior para novas formas de acumulação flexibilizada”* (2007, p. 36). Também Harvey conclui que *“houve uma imensa mudança na aparência superficial do capitalismo a partir de 1973, embora a lógica inerente da acumulação capitalista e de suas tendências de crise permaneça a mesma”* (2007, p. 177).

Essas novas localidades industrializadas mostravam-se especialmente atraentes para indústrias que acarretavam forte impacto ambiental, vez que a regulação e fiscalização desta matéria, de maneira geral, eram menos rígidas do que em países centrais. Sobre esta migração industrial, Faria destaca que

[...] quanto maior é essa transferência, maior a concorrência muitas vezes selvagem entre mercados de trabalho locais, regionais e nacionais por novas oportunidades de investimento, obrigando as nações em desenvolvimento a competir entre si pelas contrapartidas muitas vezes desfavoráveis dos grandes conglomerados industriais e financeiros [...] (2010, p.141).

Os países centrais, por sua vez, passaram por um processo de desindustrialização e se voltaram para a especialização em serviços¹². Entretanto, é importante atentar para o fato de que nem sempre quando uma fábrica é fechada em um país ela será transferida a outro. Muitas vezes certas fábricas não irão se rematerializar. Ademais, vale notar que diversas empresas vivenciaram processos de fusão e de incorporação que resultaram em muitas demissões de quadros empresariais.

Desta forma, junto a esta reestruturação produtiva e tecnológica acompanhou-se também uma redução dos postos de trabalho. Alguns tipos de funções laborais foram gradativamente desaparecendo e uma demanda por um novo tipo de trabalhador mais qualificado e polivalente foi aumentando. O desemprego estrutural se expandiu e a precarização das condições laborais cresceu. Conforme bem descreve Faria,

[...] as ondas de transformação tecnológica dos anos 90 mudaram a estrutura do mercado de trabalho, convertendo o desemprego estrutural na questão crítica da economia contemporânea, criaram novas formas de relacionamento entre o capital e o trabalho e exigiram um novo “*modus operandi*” de todos os atores do comércio internacional. Com isso rebaixaram os trabalhadores na escala profissional e provocaram a heterogeneização das relações salariais, (a) acentuando o fosso entre os ganhos das várias categorias de operários, (b) condenando ao desemprego crônico os menos qualificados e (c) abrindo caminho, dessa maneira, tanto para a desradicalização das demandas operárias quanto para o esvaziamento

¹² Conforme explicam os geógrafos Santos e Silveira, do ponto de vista da economia internacionalizada o uso diferencial do território é também um uso hierárquico. Na verdade, essa hierarquia pode não ser permanente ou sequer durável nas circunstâncias atuais da globalização. Vantagens comparativas locais, tanto as de ordem técnica como as de ordem política, podem ser rapidamente alcançadas ou perdidas - numa combinação difícil de prever com precisão entre circunstâncias do mercado global e decisões do âmbito nacional e local. Esse processo de construção-destruição-reconstrução de diferenciações e hierarquias conduz a frequentes desvalorizações e revalorizações de partes do território quando o encaramos do ponto de vista da sua participação na prática de uma competitividade global. Segundo os autores, como resultado da globalização da economia, o espaço nacional é organizado para servir às grandes empresas hegemônicas e paga por isso um preço, tornando-se fragmentado, incoerente, anárquico para todos os demais atores (2010, p. 258, 294, 295).

dos modelos social-democratas de transformação social e política (FARIA, 2010, p. 137 e 138).

Da mesma forma, para Harvey, a acumulação flexível implica níveis relativamente altos de desemprego estrutural, rápida reconstrução e destruição das habilidades laborais, ganhos modestos de salários reais (quando existentes) e retrocesso do poder sindical¹³. Dado este cenário de enfraquecimento de poder sindical e de mão de obra excedente, os contratos de trabalho tornaram-se cada vez mais flexíveis: temporários, terceirizados, a tempo parcial (2007, p.141 - 143).

Também Antunes, desde sua perspectiva analítica (centralidade do trabalho), salienta (i) o enorme desemprego estrutural, (ii) um crescente contingente de trabalhadores em condições precarizadas e (iii) uma degradação significativa do meio ambiente como consequências das profundas mutações no interior do mundo do trabalho decorrentes da reestruturação produtiva da era da acumulação flexível (2007, p. 15 e 34).

De fato, a atual tendência dos mercados é reduzir cada vez mais o emprego a tempo integral, bem remunerado, não terceirizado, para buscar uma flexibilidade na força de trabalho que possibilita demitir contingentes de trabalhadores sem grandes entraves. Aliado a este tipo de contratação precária, também ganha destaque a atividade informal e o fortalecimento de regimes de trabalho familiar, doméstico, com pagamento baseado na produção, muitas vezes com uso de trabalho infantil ou em condições análogas à escravidão¹⁴.

Faria acertadamente observa que

No âmbito da economia transnacionalizada, a produtividade vem sendo obtida, entre outros fatores, à custa da degradação salarial, da rotatividade no emprego, do aviltamento das relações trabalhistas, da utilização da mão-de-obra migrante como estratégia de achatamento do nível médio de

¹³ No caso específico do Brasil em relação ao movimento sindical, Antunes observa que no início da década de 1980 o país seguia em tendência oposta aos países centrais, uma vez que nestes já se notava uma queda nas taxas de sindicalização, ao passo que no Brasil estas ainda se apresentavam em elevação. Entretanto, já no fim desta mesma década as taxas começaram a cair e nos anos de 1990 o sindicalismo brasileiro definitivamente já fazia parte da onda sindical regressiva mundial (2007: 239).

¹⁴ Dados da OIT informam que no ano de 2009, 50,1% da força de trabalho laborava em condição de vulnerabilidade. Isto corresponde a 1,53 bilhões de trabalhadores. Um aumento de mais de 146 milhões de pessoas desde 1999. Embora essa taxa venha caindo em números percentuais - uma vez que em 1999 a porcentagem era de 53,5% - a tendência de queda ficou estacionária entre 2008 e 2009. Ademais, os números continuam significativamente elevados, afinal, abarcam mais de 50% da população trabalhadora mundial. O indicador da OIT para trabalhos em condição de vulnerabilidade compreende a soma de trabalhadores por conta própria e trabalhadores em unidades familiares que não são remunerados, bem como empregos caracterizados por salários e condições laborais precários que afetam os direitos fundamentais dos trabalhadores (ILO, 2011, p. 21-23 e 69).

remuneração da mão-de-obra nacional, da informatização da produção e do subsequente fechamento dos postos convencionais de trabalho [...] (FARIA, 2008, p. 108).

Ademais, deve ser notado que, aliado a todo esse cenário, o próprio Estado passou “*a perder parte de sua força como instância de mediação política e regulamentação, parte de seu papel como mecanismo de determinação de rumos coletivos e parte de seu poder normativo*” (FARIA, 2011: 38). Isto, evidentemente, dentre outras consequências, dificulta o florescimento e a manutenção de uma efetiva rede de seguridade social.

Assim, diante deste novo cenário de produção que imprimiu uma nova forma de trabalho, solicitou um novo tipo de trabalhador¹⁵ e gerou desemprego¹⁶, a incerteza quanto à manutenção no posto de trabalho apresenta-se como uma crescente para o trabalhador e o emprego de longo prazo em uma única empresa passou a ser cada vez menos frequente.

Sennett destaca que “*a carreira tradicional, que avança passo a passo pelos corredores de uma ou duas instituições, está fenecendo; e também a utilização de um único conjunto de qualificações no decorrer de uma vida de trabalho*” (2009, p. 21 e 22). Assim, atualmente, em regra, o trabalhador deve estar preparado para vivenciar sua atividade em múltiplos locais de trabalho. Ademais, muitas vezes ele será instado a utilizar habilidades laborais diversificadas ao longo de sua vida laboral. Por vezes, isto pode até mesmo significar atuar em ramos de trabalho distintos que podem, inclusive, não possuir relação entre si. Isto não é banal. É significativo notar que esta dinâmica opõe-se frontalmente à estrutura rígida da produção fordista na qual o trabalhador encontrava rotina, estabilidade, previsibilidade e poderia fazer projeções para o futuro com maior precisão do que nas mutantes condições atuais.

Esta nova organização do trabalho também introduziu nas empresas novas formas de gestão e avaliação de desempenho. Exemplo disto são as avaliações individuais baseadas em metas, busca da “qualidade total” e ênfase no trabalho em equipe. No momento vamos apenas

¹⁵ Magano, por exemplo, aponta que “[...] deixou de ser dominante, no mundo moderno, o ‘tipo ideal’ de trabalhador, postado diante de sua máquina, concepção weberiana sobre a qual se constituíram os sistemas trabalhistas a partir da I Grande Guerra, surgindo, em seu lugar, miríades de funções novas, girando em torno de alimentação, captação e interpretação de dados” (1991, p. 23).

¹⁶ Sobre o desemprego, vale notar que, ainda que existam elevações sazonais da taxa de ocupação, no atual cenário de produção e de contratos de trabalho flexíveis o medo de tornar-se desempregado é uma constante. Ameaças de crise (setoriais ou da economia como um todo) parecem sempre estar presentes e uma ameaça pode se concretizar a qualquer instante, empurrando novamente as taxas de ocupação e de crescimento econômico para baixo, como pôde ser notado na recente crise mundial de 2008.

nos limitar a mencioná-las, pois a análise de suas consequências sobre o trabalhador será desenvolvida em momento subsequente deste presente trabalho.

Avançando em nossa análise, outro ponto que merece ser destacado dentro desse cenário é o de que este processo de realocização da produção proporcionou um campo muito interessante para a geração de novas estratégias de *marketing* e de publicidade. Atualmente são mantidos escritórios em países centrais com tarefas voltadas à concepção de inovações e de *designs* de produtos a serem comercializados em nível mundial. Estes produtos tendem a ser promovidos por agências de publicidade valorizadas que recebem vultosa remuneração por seus serviços. A fabricação material do bem, entretanto, reveste-se de uma aura bem menos glamorosa. O processo de fabricação em geral, como vimos, ocorre em unidades produtivas instaladas em territórios periféricos que oferecem melhor competitividade; e melhor competitividade muitas vezes significa, neste contexto, mão de obra barata, por vezes precária e não sindicalizada, bem como pouca regulação e limitada fiscalização laboral e ambiental por parte do Estado.

Desta forma, enquanto o *design* e a publicidade do produto atraem grandes cuidados, a mão de obra que fabrica o objeto a ser comercializado não recebe a devida atenção. Nos anos de 1980, conforme relata Klein, alguns dos mais poderosos fabricantes do mundo declararam que produzir bens era apenas um aspecto incidental de suas operações e que, graças às vitórias na liberalização do comércio e na reforma das leis trabalhistas, seus produtos poderiam ser feitos para eles por terceiros, muitos localizados no exterior. Esses fabricantes deixaram de produzir coisas e passaram a produzir imagens de suas marcas. Seu verdadeiro trabalho não estava na fabricação, mas no marketing. A ideia principal era a de que as corporações de sucesso deveriam produzir principalmente marcas, e não produtos. Essa fórmula mostrou-se extremamente lucrativa e cada vez mais a chave para o sucesso parecia estar em reduzir estrutura física e empregados e, ao mesmo tempo, em aumentar o investimento na construção de uma poderosa imagem comercial (2008, p. 27 e 28).

Já no início dos anos de 1990 estava definitivamente estabelecida a tendência de as mercadorias não serem apresentadas como simples produtos, mas sim como “conceitos”. Desta forma, a marca passou a ser traduzida como experiência, como estilo de vida. Assim, cada vez mais, as empresas delegavam a produção a terceiros cuja “única” preocupação era atender às encomendas a tempo e dentro do orçamento. As matrizes, enquanto isso, estavam livres para se concentrar em seu verdadeiro negócio: o de criar uma mitologia corporativa

poderosa o bastante para infundir significado a objetos apenas os assinalando com seu nome (KLEIN, 2008: 45 e 46).

Dentro desta lógica, conforme explica Klein,

[...] as corporações não devem gastar seus recursos finitos em fábricas que exigirão manutenção física, em máquinas que sofrerão corrosão ou funcionários que certamente envelhecerão e morrerão. Em vez disso, elas devem concentrar seus recursos nos elementos utilizados para construir suas marcas; isto é, patrocínios, embalagens, expansão e publicidade. Elas devem também gastar em sinergias: comprar canais de distribuição e varejo para levar sua marca às pessoas (2008, p. 220).

Sennett afirma que os computadores das marcas famosas que compramos são uma colagem de peças e montagens parciais feitas em todo o mundo e que a marca representaria, no máximo, um enquadramento final do todo. Assim, ele escreve que *“a produção deles se dá num mercado global de trabalho e resulta numa prática produtiva chamada de ‘esvaziamento’ [hollowing], uma vez que a marca é um símbolo vazio”* (2009, p.64). Embora a fabricação desses bens de fato ocorra de forma fragmentada, discordamos da qualificação de esvaziamento que Sennett atribui a este processo considerando conjuntamente tanto a forma de produção quanto a marca. Em nossa visão, é justamente a marca, gestada como estilo de vida, que vem preencher de sentido este produto que é composto de diversas partes que separadamente não possuiriam grande significado. Ademais, se o bem produzido prescindisse da marca, em nossa sociedade atual, ele seria apenas mais um produto que, evidentemente, teria seu valor funcional, mas que não estaria no mesmo patamar de outro produto que exibisse uma marca cobiçada. O produto assinalado por uma grande marca tem, além de seu valor de uso, todo um valor simbólico. Sabemos que a marca torna o produto mais valorizado socialmente. Os preços no comércio de varejo certamente refletem a diferença entre um bem que possui uma marca reconhecida e outro que não. Assim, entendemos que é apenas possível qualificar com o termo “esvaziamento” o processo de produção do bem, não a marca. Ou seja, o termo “esvaziamento” deveria estar restrito ao processo produtivo fragmentado.

Neste ponto do presente trabalho já ficou perceptível que as estruturas de produção - seja a fordista, seja a da especialização flexível - geraram impactos significativos. No tópico subsequente buscaremos relacionar as transformações produtivas aqui descritas com mudanças na subjetividade dos trabalhadores.

1.2 Uma nova subjetividade

Em nosso entendimento, conforme já mencionado, a transformação na organização da produção contribui para modificações na subjetividade do trabalhador. Este raciocínio apoia-se no referencial teórico segundo o qual

[...] as atividades econômicas de produção e consumo de bens se realizam sempre em um dado contexto cultural, com formas próprias de produção de excedentes, distribuição e consumo de bens materiais e simbólicos, em cujas trocas estão implicados vínculos sociais e relações de poder, configuradas histórica e culturalmente, que exercem profunda influência sobre os processos subjetivos (SEVERIANO; ESTRAMIANA, 2006, p. 27).

Neste sentido, importa dizer, em conformidade com Severiano e Estramiana, que o homem é um ser eminentemente social e histórico, cuja humanidade é por ele próprio construída por meio das relações objetivas e subjetivas com os outros homens e com as forças produtivas da sociedade a que pertence. Novas formas societárias implicam a gestação de novos modos de organização da identidade e cada sociedade estimula traços de personalidade mais adequados à sua manutenção. Assim, no decorrer de todo processo histórico são desenvolvidas diversas imagens de homem originadas dos contextos socioeconômicos e culturais de cada época (2006: 17 e 18).

Assim sendo, novas formas de produzir, de consumir e, no limite, de viver, impactam a subjetividade do trabalhador. O consumo de massa, por exemplo, modificou a relação do trabalhador com as mercadorias e com seus pares. Já em 1967 Debord identificava que o consumo alienado havia se tornado para as massas um dever suplementar à produção alienada (1997, p. 30). Segundo ele *“toda a vida das sociedades nas quais reinam as modernas condições de produção se apresenta como uma imensa acumulação de espetáculos. Tudo o que era vivido diretamente tornou-se uma representação”* (1997, p. 13). Para Debord *“o espetáculo não é um conjunto de imagens, mas uma relação social entre pessoas, mediada por imagens”* (1997, p. 14), ou seja, é revelador de um laço social característico da sociedade. Segundo ele, *“sob todas as suas formas particulares – informação ou propaganda, publicidade ou consumo direto de divertimentos -, o espetáculo constitui o modelo atual da vida dominante na sociedade”* (1997, p. 14). No entender de Debord, *“o espetáculo é o momento em que a mercadoria ocupou totalmente a vida social”* (1997, p. 30). Assim, vemos que, ainda em uma época de predomínio fordista, na visão de Debord, o sistema de produção

essencialmente ligado ao consumo elevava a mercadoria a uma categoria central e, para isto, apoiava-se na promoção do espetáculo, o que ocasionava uma nova modalidade de relação social. Segundo ele, inicialmente ocorreu uma degradação do “ser” para o “ter” e, posteriormente, um deslizamento do “ter” para o “parecer” (1997, p. 18). Ou seja, neste tipo de sociedade, denominada por Debord de “sociedade do espetáculo”, as aparências são de extrema importância. Em suas palavras, “*o espetáculo é a afirmação da aparência e a afirmação de toda vida humana – isto é, social – como simples aparência*” (1997, p.16).

Na interpretação de Birman, o conceito de “sociedade do espetáculo” de Debord põe em destaque os registros do olhar, da visibilidade, da cena e da exibição na configuração das novas modalidades de sociabilidade:

Os laços sociais se restringiriam então ao campo da imagem, de maneira que a cena social se reduziria à retórica do narcisismo. Seria a produção e a exaltação desenfreada das imagens de si mesmo, para o deleite do outro, num campo sempre imantado pela sedução, o que passaria a dar as cartas do jogo na estética performática do espetáculo (BIRMAN, 2012, p.55).

Na sociedade do espetáculo, segundo Debord, “*a mercadoria contempla a si mesma no mundo que ela criou*” (1997, p. 35).

Baudrillard, por sua vez, também compreende que o consumo está na base de nosso sistema cultural. O consumo representa um modo de se relacionar não apenas com os objetos, mas também com a coletividade (2011, p. 9). Em 1970, Baudrillard identificou que na sociedade existia uma ordem de consumo que se manifestava como ordem de manipulação de signos. Segundo ele, “*todos são iguais perante os objetos enquanto valor de uso, mas não diante dos objetos enquanto signos e diferenças, que se encontram profundamente hierarquizados*” (2011, p. 108). Assim, nesta sociedade, o prestígio social é obtido em razão da acumulação e exibição de signos socialmente valorizados.

Ainda segundo Baudrillard, “*na prática quotidiana, os benefícios do consumo não se vivem como fruto do trabalho ou de processos de produção; vivem-se como milagre*” (2011, p. 22). Desta forma, o produto na chamada sociedade de consumo se apresenta revestido de um encantamento. Ele não é percebido pelo consumidor como fruto de trabalho, mas sim, como resultado de um “feitiço mágico” que o materializou.

Em análise historicamente mais recente sobre a sociedade de consumo – e, portanto, já inscrita no âmago das grandes reestruturações produtivas ocasionadas pela especialização

flexível – Bauman, em 2007, afirma que o advento da sociedade de consumidores representa “*uma guinada notável no curso da história moderna, um verdadeiro divisor de águas*” (2008, p.71). Para Bauman, na sociedade de consumidores, o consumo torna-se central, torna-se o propósito da existência para a maioria das pessoas e o desejo de consumir passa a sustentar o convívio humano. Na sociedade de consumo o consumismo¹⁷ passa a ser um atributo da sociedade:

Para que uma sociedade adquira esse atributo, a capacidade profundamente individual de querer, desejar e almejar deve ser, tal como a capacidade de trabalho na sociedade de produtores, destacada (“alienada”) dos indivíduos e reciclada/reificada numa força externa que coloca a “sociedade de consumidores” em movimento e a mantém em curso como uma forma específica de convívio humano, enquanto ao mesmo tempo estabelece parâmetros específicos para as estratégias individuais de vida que são eficazes e manipula as probabilidades de escolha e conduta individuais (BAUMAN, 2008, p. 41).

Para o referido autor, na sociedade de consumo, a dualidade sujeito-objeto tende a ser incluída sob a dualidade consumidor-mercadoria e a característica mais proeminente desta sociedade é a transformação dos consumidores em mercadorias. Ou seja, os consumidores não apenas consomem mercadorias, mas se tornam mercadorias eles próprios (BAUMAN, *passim*, 2008).

De acordo com J. Seabrook,

O capitalismo não entregou os bens às pessoas; as pessoas foram crescentemente entregues aos bens; o que quer dizer que o próprio caráter e sensibilidade das pessoas foi reelaborado, reformulado, de tal forma que elas se agrupam aproximadamente [...] com as mercadorias, experiências e sensações [...] cuja venda é o que dá forma e significado a suas vidas (1988, *apud*, BAUMAN, 2001, p.100).

Neste sentido, pode ser observada uma transformação na subjetividade dos indivíduos que vivem nesta sociedade. Assim, Severiano e Estramiana entendem que “*as mudanças ocorridas no sistema capitalista influíram sobremaneira na subjetividade dos indivíduos, a*

¹⁷ Vale destacar que consumo é diferente de consumismo. O consumo é um ato cotidiano e imprescindível à perpetuação da existência humana, pois é necessário para a satisfação de instintos básicos de sobrevivência da espécie; um exemplo simples disto é a ingestão de alimentos. Porém, quando o consumo torna-se especialmente importante - um propósito de existência para a maioria das pessoas - e quando o desejo de consumir passa a sustentar o convívio humano, dá-se a passagem do consumo ao consumismo (BAUMAN, 2008, p. 37-39).

tal ponto de o consumo ser atualmente uma das principais fontes de referência de identidade do homem contemporâneo” (2006:27).

Neste ponto é importante destacar que a sociedade de consumo não é fenômeno restrito a sociedades de países centrais ou a “sociedades de abundância” (para utilizar uma expressão de Baudrillard). Afirmamos isso porque concordamos com a visão de que a sociedade de consumo não diz respeito à quantidade efetiva ou ao potencial de consumo de dada coletividade; ela, na verdade, diz muito mais respeito a uma atitude frente ao consumo, aos produtos, às marcas, às relações humanas que refletem as características relatadas nos parágrafos acima. Neste sentido, a sociedade brasileira pode ser classificada como uma sociedade de consumo. Costa adota tal entendimento e afirma que a indústria brasileira, complementarmente ligada à estrangeira, conseguiu impor às elites dos grandes centros urbanos uma mentalidade de consumo e que “*o consumismo disseminou-se no país como um decalque, em escala menor, do similar europeu ou norte-americano*” (2003, p. 205 e 206).

Ademais, embora a globalização e o consumo apresentem diferentes estágios em cada parte do mundo, há um universo de símbolos que são partilhados globalmente por sujeitos em vários lugares do planeta. Conforme esclarecem Severiano e Estramiana,

Esse universo de símbolos é constituído por objetos-signos de consumo, que engendram novos referentes de identidade, não mais a partir do Estado-nação, mas gerados no âmbito do mercado globalizado, implicando um conjunto de novos valores e comportamentos que se vinculam com o espaço desterritorializado, típico do mundo globalizado. Esses espaços são locais anônimos e serializados (aeroportos, bancos, shopping centers), habitados por objetos mundializados, cujos serviços e marcas (Nike, Coca-Cola, Ford, Mitsubishi, Visa etc.) são reconhecidos e compartilhados transnacionalmente por meio da mídia global. Estes, ao romperem com a memória nacional, fundam o que Ortiz denomina “cultura internacional popular” (2006: 62).

A sociedade de consumo, apoiada na indústria da publicidade, promove a crença de que o consumo é o melhor meio para se atingir a felicidade e a valorização social dos pares. A busca pela satisfação e, em última instância, pela felicidade, está na base da sociedade de consumo. Dentro desta lógica é necessário mostrar a todos que se é bem-sucedido e isso leva a uma corrida consumista por produtos de grife que reafirmam valores como beleza, dinheiro,

poder, vitória, cosmopolitismo, entre outros. É a tendência do consumidor em auto identificar-se pela propriedade¹⁸.

Como nota Ziliotto, o sujeito atual, guiado por uma obrigação de ser feliz e “*temeroso do exercício do diálogo com a alteridade, (...) enfrenta um mal-estar intenso, para o qual o refúgio tem sido experimentado, predominantemente, no consumir*” (2005, p. 159).

Este tipo de atitude é sensivelmente distinta daquela observada por Weber em “A ética protestante e o espírito do capitalismo”. Dentre outros pontos, Weber analisa nesta sua obra um *ethos*, um caráter específico relacionado aos primórdios do capitalismo moderno. Segundo ele, a ética religiosa protestante dos primeiros empresários capitalistas europeus e norte-americanos estimulava um modo de vida ascético e o êxito no trabalho era por eles interpretado como sinal de eleição divina. Isto, portanto, resultou em árdua dedicação ao trabalho e acúmulo do capital. Sennett avalia que na opinião de Weber a maior disposição de poupar do que de gastar passou do protestante para o capitalista como um ato de autodisciplina e autonegação. Essa passagem deu origem a um novo tipo de caráter: o de homem motivado, decidido a provar seu valor moral pelo trabalho (SENNETT, 2009, p. 125). No que diz respeito ao consumo, ocorreu uma recusa ao luxo e ao gozo de bens (SEVERIANO, 2007, p. 66).

O modelo de indivíduo neste contexto era o de

[...] um indivíduo racional, soberano em suas decisões de compra, que supunha realizar seus intercâmbios econômicos num “mercado livre” e de concorrência “perfeita”, com hábitos e estilos de vida muito estruturados, individualizados, voltados para a poupança e para o consumo instrumental. Portanto, o trabalho era realizado como um fim em si mesmo, e não com vistas ao bem-estar e ao gozo do seu excedente (SEVERIANO, 2007, p. 66 e 67).

Vale notar, entretanto, que “*a ética do trabalho do homem motivado não parece a Max Weber motivo de felicidade humana, nem na verdade de força psicológica. O homem motivado é demasiado oprimido pela importância que tem de atribuir ao trabalho*”. (SENNETT, 2009, p.126).

¹⁸ Atualmente as possibilidades oferecidas ao consumidor para a personalização de objetos deixam claro que em nossa sociedade o consumo é um meio de o indivíduo forjar a si próprio. A personalização de tênis e outros equipamentos esportivos que o consumidor seleciona e encomenda via internet é um exemplo desta tendência (ex: NikeiD Products; Personalização Adidas). Como nota Severiano, “*essa ‘personificação’ serve unicamente de ardil para uma maior intensificação do consumo. Que agora, ainda mais do que antes, atrela a identidade do indivíduo ao seu ‘estilo’ de consumir*” (2007, p. 99).

O homem contemporâneo, entretanto, é também oprimido, mas o é pelo consumo. Birman (2012), por exemplo, inscreve o consumo como uma das principais compulsões do homem contemporâneo. Segundo o psiquiatra e psicanalista, o consumo serve para preencher o vazio corporal e psíquico do sujeito, pois este acha no ter uma forma de segurança. O indivíduo acredita ser detentor de poder em razão do status que o bem confere a ele e que pode a todos exhibir.

Assim, é possível perceber que a lógica de nossa sociedade atual é bem diversa daquela do século XIX, assim como é a subjetividade dos indivíduos que nela habitam. Em uma sociedade onde tudo é consumo e o que importa é a posse dos melhores produtos, as pessoas são estimuladas ou forçadas a promover uma mercadoria atraente e desejável: elas mesmas.

Para tanto, fazem o máximo possível e usam os melhores recursos que têm à disposição [...]. São, ao mesmo tempo, os promotores das mercadorias e as mercadorias que promovem. São, simultaneamente, o produto e seus agentes de marketing, os bens e seus vendedores [...]. Todos habitam o mesmo espaço social conhecido como mercado. [...] O teste em que precisam passar para obter os prêmios sociais que ambicionam exige que remodelam a si mesmos como mercadorias, ou seja, como produtos que são capazes de obter atenção e atrair demanda e fregueses (BAUMAN, 2008, p.13).

Já é corrente em nossa sociedade a expressão “vender-se no mercado de trabalho”, ou seja, mostrar que possui características desejáveis pelo mercado e se fazer notar por isso¹⁹. Parte do bom funcionamento do sistema da sociedade de consumo depende de os consumidores estarem continuamente adquirindo produtos acreditando que é possível atingir sua autoimagem idealizada. Assim, novas necessidades devem sempre ser estimuladas, ainda que artificialmente, para que mais e mais produtos possam ser fabricados, adquiridos e descartados, em um fluxo rápido e contínuo. A reprodução desta sociedade está assentada justamente na sua capacidade de tornar perene a insatisfação de seus membros:

A sociedade de consumo tem como base de suas alegações a promessa de satisfazer os desejos humanos em um grau que nenhuma sociedade do passado pôde alcançar ou mesmo sonhar, mas a promessa de satisfação só permanece sedutora enquanto o desejo continua insatisfeito; (...) é exatamente a não-satisfação dos desejos e a convicção inquebrantável, a toda hora renovada e reforçada, de que cada tentativa sucessiva de satisfazê-los fracassou no todo ou em parte que constituem os verdadeiros volantes da economia voltada para o consumidor (BAUMAN, 2008: 63 e 64).

¹⁹ Isto pode ser verificado por reportagens intituladas como “*Você sabe se vender bem?*” (BERNARDI, 1997); “*Marketing pessoal: como você se vende*” (FUKUYAMA, s.d).

Assim sendo, o obsoletismo planejado aparece como uma das estratégias centrais para o bom funcionamento do sistema.

Desta forma, é possível afirmar que a sociedade de consumo funciona em um ciclo rápido de aquisição e descarte. Frise-se: aquisição e descarte não apenas de bens materiais, mas também de relações humanas, pois, afinal, se as pessoas em sua vida diária acreditam que é preciso se promover como se fossem mercadorias, então é muito natural também considerar o outro como uma mercadoria. Assim sendo, nesta sociedade as relações humanas também se tornam consumíveis.

O fato de as relações humanas também serem encaradas como produtos a serem consumidos influencia, evidentemente, as relações laborais, pois a exploração do outro no ambiente de trabalho desconsiderando os mais básicos valores humanos é uma das manifestações desse processo.

No mercado de trabalho da sociedade de consumo o trabalhador precisa se vender para ser promovido. Deve, se não ser, ao menos bem aparentar que tem as qualidades que o ambiente de trabalho demanda para reconhecer o trabalhador. Uma gama infinita de pré-requisitos no momento da contratação e uma contínua cobrança para se fazer mais e melhor - a todo momento - contribuem para que o trabalhador pense que se ele não foi bem sucedido em seu propósito de ascensão profissional isso foi por culpa *exclusiva* sua: falta de competência, falta de esforço, falhas e fraquezas próprias.

Nesta sociedade o trabalhador deverá se esforçar para consumir os produtos e as relações “corretas” para se tornar uma mercadoria vendável, que inspire desejos de consumo. Com isso o trabalhador tem a chance de manter-se em seu posto de trabalho e buscar galgar melhores posições profissionais para obter maior renda e, assim, consumir mais e, conseqüentemente, continuar este ciclo de consumo. Neste contexto, parece que o trabalho adquire seu principal sentido em razão da possibilidade de consumir que esse outorga ao trabalhador por meio do salário.

Assim, ao mesmo tempo em que o sujeito encara o trabalho como condição para o consumo, ele se entrega como mercadoria a ser consumida no processo laboral. Dentro desta lógica, estar na moda e em boa forma física, por exemplo, é essencial, vez que a aprovação dos pares é condição para não se alcançar o fracasso instantâneo que vem acompanhado de forte rejeição. Boaventura Santos nota um aspecto deste fenômeno e menciona que hoje o

tempo livre é cada vez mais semelhante ao tempo de trabalho: “*Refiro-me ao tempo do quotidiano, ao jogging, ao exercício físico, à maquilhagem, à aparência física cada vez mais importantes como forças produtivas do trabalhador, sobretudo do trabalhador de serviços, que vende tanto o trabalho da aparência física como qualquer outro que tem de fazer*” (1999, p.98). Nesta sociedade de consumo há uma constante busca por aprovação e inclusão.

Desta forma, nessa espiral de consumo e de busca por aprovação no mercado de trabalho, o trabalhador cada vez mais vive uma vida a crédito e sem poupança. Muitas vezes para acompanhar as “necessidades” de consumo é preciso endividar-se, pois “*o desafio de se tornar uma mercadoria valorizada, tarefa que exige dinheiro e mais dinheiro, é condição preliminar para ser admitido no ‘mercado de trabalho’*” (BAUMAN, 2008, p. 105).

Todo este quadro é acompanhado – não podemos esquecer – pela instabilidade no emprego e pela precarização das relações laborais. Assim, este cenário produz consequências no modo de o trabalhador se relacionar com seu labor e com seus pares. Diante da permanente hipótese da descartabilidade torna-se cada vez mais importante para o trabalhador cuidar de si, de sua subsistência, de sua manutenção no emprego.

Mencionamos no item anterior que a nova organização flexível do trabalho também impôs novas formas de gestão e avaliação no trabalho tais como avaliações individuais baseadas em metas, busca da “qualidade total” e ênfase no trabalho em equipe. Dejours compreende que a avaliação individual põs em concorrência os indivíduos. Segundo ele, como as pessoas estão a competir entre si não é desejável que o colega tenha um bom desempenho, ao contrário, o que se deseja é que os outros não consigam executar bem suas tarefas. Assim, os trabalhadores passam a sonegar informação, a circular boatos etc. Desta forma, a atenção aos outros, a consideração e a ajuda mútua desaparecem: “*As pessoas já não se falam, já não olham umas para as outras. E quando uma delas é vítima de uma injustiça, quando é escolhida como alvo de um assédio, ninguém se mexe...*” (DEJOURS, apud GERSCHENFELD, 2010).

Com a avaliação de desempenho diz-se que se quer avaliar o trabalho. Entretanto Dejours bem nota que na melhor das hipóteses o que se consegue com ela avaliar é o

resultado do trabalho. Isto é simplesmente quantitativo e não qualitativo. Este tipo de ferramenta, portanto, pode causar grandes distorções²⁰.

Justamente por causa dessa ênfase no desempenho surgem queixas relacionadas à qualidade do trabalho. Assim, os gestores tentam controlar a qualidade e declaram o objetivo de qualidade total (zero defeitos, zero acidentes). Ocorre que a qualidade total só pode existir como ideal. Assim, *“quando o ideal se transforma na condição para obter uma certificação, o que acontece é que se está a obrigar toda a gente a dissimular o que realmente se passa no trabalho. Deixa de ser possível falar do que não funciona, das dificuldades encontradas”* (DEJOURS, *apud* GERSCHENFELD, 2010). Assim, erros são mascarados, contabilidades são forjadas, todos os meios são válidos para se atingir um bom desempenho e a pretensa “qualidade total”.

Sennett por sua vez destaca a ênfase no trabalho em equipe como algo que provoca profundas alterações no ambiente de trabalho e nos trabalhadores. Segundo ele, a ética do trabalho em equipe aparentemente assume um caráter mais colaborativo do que individual, entretanto ela não é tão benigna assim. Para Sennett, na equipe de trabalho moderna surge a ficção de que trabalhadores e chefes não são antagonistas. O chefe, visto como “líder”, estaria lá para administrar o processo de grupo. A ideia propagada é a de que o jogo de poder, a disputa, se dá contra equipes de empresas concorrentes. Mas, muitas vezes, no trabalho em equipe é a pressão dos colegas *da própria equipe* que afeta sobremaneira o trabalhador, pois os empregados frequentemente passam a responsabilizar uns aos outros pelos erros e fracassos do “time” (2009, p. 130 a 135). Para Sennett o trabalho em equipe *“leva ao domínio da superficialidade degradante que assedia o moderno local de trabalho”* (2009, p. 126-127).

Este tipo de situação produz uma cultura de autopreservação, de individualismo e de extrema competição no ambiente de trabalho. O arrefecimento da solidariedade entre colegas de trabalho gera importantes consequências inclusive para o movimento sindical que fica em segundo plano e não atrai a maioria dos trabalhadores, pois estes estão mais preocupados em

²⁰ Dejours exemplifica este ponto com um exemplo bem conhecido na vida acadêmica: *“Hoje em dia, julga-se os cientistas pelo número de artigos que publicam. Mas isso não reflecte o trabalho do cientista, que talvez esteja a fazer um trabalho difícil e não tenha publicado durante vários anos porque não conseguiu obter resultados”* (DEJOURS, *apud* GERSCHENFELD, 2010). Muitas vezes o que se leva em grande consideração é a quantidade de publicações do pesquisador e não necessariamente a qualidade delas. O mesmo ocorre no mundo do mercado: é preciso que se atinjam metas, independentemente de como sejam atingidas.

sobreviver à diária “seleção biológica” no mercado de trabalho do que em construir demandas coletivas.

Neste ponto da presente pesquisa, já é possível compreender que o consumismo é uma característica central da sociedade contemporânea e que isto, evidentemente, possui relação com a subjetividade do homem de nossos tempos. O consumo atualmente “*é revelador de um laço social característico de nossa sociedade, que se estende para além da relação com os bens, presentificando-se nos afetos, no trabalho, na interação com a natureza*” (Ziliotto, 2005, p. 159).

Mas este aspecto do consumo não esgota a análise da subjetividade do homem contemporâneo. Na verdade, esta relação do homem atual com o consumo é apenas um dos componentes da reflexão acerca da subjetividade dos nossos tempos. Neste sentido, a preocupação intensa com a realização individual estreitamente relacionada ao universo do consumo e a invasão da vida pelas imagens espetaculares - no sentido de espetáculo trazido por Debord - foram, dentre outros pontos, aspectos considerados por Lasch, já no ano de 1979, na análise de um quadro maior: o estabelecimento de uma cultura do narcisismo. Segundo Lasch, o sujeito contemporâneo seria mais bem caracterizado como narcisista.

Estudos mais recentes, inclusive de pesquisadores brasileiros, também qualificam a subjetividade contemporânea como narcísica²¹. Entretanto, antes de discutirmos o pensamento de Lasch sobre a cultura do narcisismo, bem como o de outros estudiosos que tratam do narcisismo em uma perspectiva social, é preciso que falemos do conceito de narcisismo. Portanto, este será objeto do capítulo subsequente para que, posteriormente, possamos compreender as características dessa cultura do narcisismo e da subjetividade narcisista que caracterizariam nossos dias atuais.

²¹ Cf. Birman (2012), Costa (2003), Severiano e Estramiana (2006), a título exemplificativo.

CAPÍTULO II

2 NARCISISMO

Narcisismo é noção central para o desenvolvimento desta tese. Assim, é necessário desde já ressaltar que narcisismo é conceito complexo e plurívoco. Já foi utilizado em diversas áreas do conhecimento e em acepções distintas, transitando desde as esferas da Medicina e da Psicanálise até a esfera das Ciências Sociais. No imaginário ocidental, a noção mais intuitiva do significado de narcisismo está vinculada à figura mitológica grega do jovem Narciso. Desta forma, começemos nosso estudo sobre narcisismo a partir da análise do mito.

2.1 Narcisismo e o mito de Narciso

Existem no mínimo quatro registros literários do mito de Narciso e, em torno desses, muitas variações²². Entretanto, nenhuma versão ficou tão famosa quanto a propalada pelo poeta Ovídio, em *Metamorfoses*. Nesta interpretação do mito, Narciso é um jovem de beleza incomparável que repele o amor de todos os que tentam romanticamente conquistá-lo. Sua mãe, logo após o nascimento de seu filho, foi consultar-se com o adivinho Tirésias que revelou que a criança seria afortunada se não se visse. Assim, a mãe tomou os cuidados necessários para evitar que seu filho se mirasse. Entretanto, certo dia, Narciso estava na floresta e ajoelhou-se para beber água em um lago. Neste ato foi capaz de ver sua imagem refletida nas águas e caiu de amor por si. Fascinado pelo que vira, incapaz de consumir seu amor apesar das inúmeras tentativas de abraçar, beijar e possuir a imagem, Narciso acabou

²² A título exemplificativo, cf. CANEVACCI (1991).

por definhar até a morte por não conseguir parar de contemplar-se. No lugar em que ele morreu surgiu uma flor que foi batizada com seu nome²³.

Com base nesse mito, narcisismo na cultura ocidental tornou-se sinônimo de amor excessivo pela própria imagem. Assim, falar que um indivíduo é narcisista, narcísico ou narcíseo, significa dizer que ele é exageradamente focado em si. Em razão disto, na linguagem cotidiana o termo narcisismo acabou por adquirir uma carga pejorativa querendo significar algo próximo da esfera da vaidade excessiva e do egoísmo. Atualmente, em linguagem informal, qualificar alguém de narcisista soa como uma ofensa²⁴.

Embora os vocábulos “narcisismo” e “narcisista” tenham adquirido sentido pejorativo na linguagem cotidiana, a Psiquiatria, a Psicologia e a Psicanálise utilizam o termo narcisismo em acepções técnicas, distintas do senso comum. O mito, entretanto, serviu de inspiração para classificar determinados comportamentos psicopatológicos. Passemos então, no item subsequente, a analisar o surgimento do termo “narcisismo” nesse contexto específico.

2.2 O surgimento do termo narcisismo: expressão de uma perversão

A história grega do mito de Narciso serviu de inspiração para que em fins do século XIX comportamentos psicopatológicos fossem comparados ao da personagem principal do mito clássico. Parte significativa da literatura contemporânea²⁵ afirma que foi Havelock Ellis, em 1898, em um estudo dedicado ao autoerotismo²⁶, o primeiro teórico a evidenciar essa relação entre a figura de Narciso e um comportamento sexual desviante. Ellis teria, assim,

²³ Vale notar que, inicialmente, Narciso julgava estar apaixonado por outro rapaz, pois não conseguiu imediatamente perceber que o objeto de seu desejo era seu próprio reflexo. Entretanto, posteriormente, foi capaz de atentar para seu engano e, mesmo assim, não conseguiu libertar-se dessa atração. Cf. CARVALHO (2010); BRANDÃO (1989).

²⁴ A definição do verbete “narcisismo” trazida no dicionário Silveira Bueno deixa clara a carga pejorativa do vocábulo no senso comum, mas também aponta para a existência de um uso técnico do termo: “**NARCISISMO**, s.m. Qualidade dos que se acham o máximo: os mais lindos, os mais inteligentes; (Psicol.) o estado em que a libido é dirigida ao próprio ego”. O vocábulo “narcisar-se” também exprime de forma clara uma carga pejorativa: “**NARCISAR-SE**, v.p. Rever-se como o Narciso da fábula; envaidecer-se; enfeitar-se com cuidados exagerados”. A definição de “Narciso”, por sua vez, é apresentada da seguinte forma: “**NARCISO**, s.m. Planta ornamental; junquillo; homem vaidoso, enamorado de si mesmo” (BUENO, 1996, p. 448).

²⁵ A título exemplificativo, cf. LAPLANCHE e PONTALIS (2001, p. 47-49); HOLMES (2002, p. 6).

²⁶ O autoerotismo, em sentido amplo, seria a prática sexual em que a pulsão não está dirigida a um objeto exterior; satisfaz-se no próprio corpo.

utilizado a expressão “*Narcissus like tendency*”²⁷ com fins de caracterizar, sob o ponto de vista psicopatológico, uma forma de amor voltada à própria pessoa²⁸ (GUIMARÃES, 2012, p. 22-24).

O termo “narcisismo”, entretanto, viria a ser elaborado um ano depois. Paul Näcke, em 1899, cunhou o termo para comentar os pontos de vista de Ellis (LAPLANCHE e PONTALIS, 2001, p. 289). Freud, em 1914, ressaltou no texto “Introdução ao Narcisismo” que Näcke buscava designar por narcisismo

[...] a conduta em que o indivíduo trata o próprio corpo como se este fosse o de um objeto sexual, isto é, olha-o, toca nele e o acaricia com prazer sexual, até atingir plena satisfação mediante esses atos. Desenvolvido a esse ponto, o narcisismo tem o significado de uma perversão que absorveu toda a vida sexual da pessoa, e está sujeito às mesmas expectativas com que abordamos o estudo das perversões em geral (FREUD, 2010, p. 14).

Assim, é possível perceber que quando do surgimento do termo narcisismo em fins do século XIX este estava relacionado à categoria das perversões²⁹. Porém, o próprio Freud, no referido texto de 1914, deixa explícito que não compactua do entendimento de narcisismo como uma simples perversão. Desta forma, neste ponto, já é possível revelar ao leitor que desde a criação do termo narcisismo até os dias atuais este vocábulo foi ganhando novas significações. Assim, não existe um conceito unívoco de narcisismo para a Psicanálise, pelo contrário³⁰. A noção de narcisismo foi objeto de inúmeros desenvolvimentos em Psicanálise e conheceu acepções diversas em distintas correntes psicanalíticas. Aliás, na própria obra de Freud é possível observar uma transformação no conceito de narcisismo, assim como a utilização deste vocábulo em diferentes contextos.

²⁷ A expressão “*Narcissus like tendency*” significa, em tradução livre, “tendência a ser como Narciso”.

²⁸ Vale notar que, embora a maior parte da literatura aponte que Ellis foi o primeiro teórico a descrever um comportamento perverso relacionando-o com o mito de Narciso, existem pesquisas – como a de Guimarães – que destacam que Alfred Binet, em obra escrita em 1887 e publicada em 1888, já teria relacionado o mito de Narciso a um tipo específico de fetichismo: “*há sem dúvida sujeitos nos quais o fetichismo tem por objeto a sua própria pessoa. A fábula do belo Narciso é uma imagem poética dessas tristes perversões*” (BINET, 1888, p. 71 *apud* GUIMARÃES, 2012, p. 21).

²⁹ O narcisismo tido como perversão neste contexto de estudos de fins do século XIX é algo bem distinto da simples vaidade. Conforme explica Guimarães, “*a vaidade seria um olhar contemplativo do próprio corpo, da própria forma, considerada parte da sexualidade normal; enquanto que o narcisismo seria um olhar sexualizado, um olhar que busca – em si e para si – a satisfação sexual e, por isso, é considerado como patológico. É nesse sentido que Näcke irá sugerir o narcisismo como uma perversão*” (2012, p. 25).

³⁰ Miguelez, por exemplo, afirma que “*o conceito de narcisismo está longe de ser uma clara unanimidade. Um dos mais complexos da psicanálise, resulta da articulação de vários termos: pulsão, objeto de pulsão, libido, eu, auto-erotismo, outro – para mencionar apenas alguns. Mais do que um simples conceito, ‘narcisismo’ é o resultado de uma complexa articulação conceitual*” (2007, p.10).

Dada a importância dos estudos de Freud acerca da temática do narcisismo, desenvolveremos no tópico subsequente pontos relevantes desta sua análise.

2.3 Introdução ao narcisismo

Em 1914 Freud dedicou ao tema do narcisismo um texto justamente denominado de “Introdução ao narcisismo”. Embora ele já tivesse feito menção ao narcisismo em outras ocasiões, foi em “Introdução ao narcisismo” que buscou debruçar-se de forma mais detida sobre este assunto. É neste texto que Freud introduz o conceito de narcisismo no conjunto da teoria psicanalítica, considerando particularmente os investimentos libidinais (LAPLANCHE; PONTALIS, 2001, p. 287). O estudo do narcisismo em Freud mostra-se importante porque foi primordialmente a partir de seus escritos que outros autores ampliaram e até desenvolveram novas interpretações deste fenômeno³¹.

Como já dito no tópico anterior, Freud não enxergava o narcisismo como uma simples expressão de perversão. No ano de 1909, em uma reunião da Sociedade Psicanalítica de Viena, Freud declarou que “*o narcisismo era uma fase intermediária necessária entre o auto-*

³¹ Antes de avançarmos neste tópico, cabe ser feito um importante alerta, pois é comum encontrar termos grafados por Freud originalmente em alemão sendo traduzidos por mais de um vocábulo em português, o que pode gerar certa confusão. Por vezes, o desacordo mostra-se expresso nos próprios títulos dos textos. Para exemplificar, a depender dos tradutores das edições, o vocábulo alemão “Ich” pode ser traduzido tanto por “Eu”, quanto por “ego”; “Es”, por “isso” ou “id”, e assim por diante. Determinadas escolhas de tradução podem ser extensivamente discutidas por estudiosos, como ocorre por exemplo com o termo “Trieb” (traduzido por uns como pulsão e por outros como instinto); ou ainda “Verdrängung” (traduzido por “recalque”, mas que, por vezes, também é traduzido por “repressão”, o que seria considerado por alguns uma tradução equivocada, já que “repressão” deveria ser tradução exclusiva do termo “Unterdrückung” (a título de curiosidade, remetemos o leitor às páginas 241-242, 394-396 e 457-458 de LAPLANCHE; PONTALIS, 2001). Porém, como esta não é uma tese de psicanálise, não cuidaremos destas distinções. Assim, é somente necessário apontar que para a elaboração do presente trabalho utilizamos primordialmente traduções editadas pela Imago e pela Companhia das Letras e como as citações apresentadas nesta pesquisa são fiéis aos textos traduzidos, serão observadas variações nas traduções de certos termos. Desta forma, consideramos adequado acatar a orientação do tradutor da Companhia das Letras, Paulo César de Souza: “*No tocante aos termos considerados técnicos, não existe a pretensão de impor as escolhas aqui feitas, como se fossem absolutas. Elas apenas aparecem as menos insatisfatórias para o tradutor, e os leitores e psicanalistas que empregam termos diferentes, conforme suas diferentes abordagens e percepções da psicanálise, devem sentir-se à vontade para conservar suas opções. Ao ler essas traduções, apenas precisarão fazer o pequeno esforço de substituir mentalmente 'instinto' por 'pulsão', 'instintual' por 'pulsional', 'repressão' por 'recalque', ou 'Eu' por 'ego', exemplificando. No entanto, essas palavras são poucas, em número bem menor do que geralmente se acredita*” (2010:12). Desta forma, ao longo do presente trabalho, encontrando-se variações de tradução, tais palavras técnicas devem ser entendidas como sinônimos.

erotismo e o amor objetal” (STRACHEY, 1974, p.85). Nesta primeira formulação de narcisismo, Freud, portanto, trabalha com a ideia de que o narcisismo é um estágio evolutivo necessário situado entre o estágio do autoerotismo e o estágio de amor objetal.

No ano seguinte, em 1910, Freud tratou de escolha objetal narcísica (embora não exclusivamente) em um texto denominado “Leonardo da Vinci e uma lembrança de sua infância”³². Neste texto Freud levantou a hipótese de que Leonardo representaria um tipo específico de homossexual: aquele que escolheria seus objetos pela via do narcisismo³³. Ou seja, Leonardo elegeria como objeto de amor jovens que relembriariam ele próprio. A escolha objetal deste tipo é denominada narcísica justamente porque os indivíduos que se guiam por ela

[...] encontram seus objetos de amor segundo o modelo do narcisismo, pois Narciso, segundo a lenda grega, era um jovem que preferia sua própria imagem a qualquer outra, e foi assim transformado na bela flor do mesmo nome³⁴ (FREUD, 1997, p. 53).

No ano subsequente, em 1911, no texto “Notas psicanalíticas sobre um relato autobiográfico de um caso de paranóia” – mais conhecido como “O caso Schreber” – Freud voltou ao tema da fase narcísica do desenvolvimento (anteriormente tratado em 1909 na Sociedade Psicanalítica de Viena) e explicou em maiores detalhes o que entendia por ela:

Pesquisas recentes dirigiram nossa atenção para um estágio do desenvolvimento da libido, entre o auto-erotismo e o amor objetal. Este estágio recebeu o nome de narcisismo. O que acontece é o seguinte: chega

³² A lembrança infantil de Leonardo a que o título do texto alude é a de que um abutre teria aberto sua boca, introduzido a cauda e batido com ela em seus lábios, repetidamente: “[...] *guardo como uma das minhas primeiras recordações que, estando em meu berço, um abutre desceu sobre mim, abriu-me a boca com sua cauda e com ela fustigou-me repetidas vezes os lábios*” (CODEX ATLANTICUS, p.65, *apud* FREUD, 1997, p. 32).

³³ É relevante destacar que neste texto Freud busca ser prudente em suas afirmações sobre a gênese da homossexualidade dizendo acreditar que o tipo homossexual que ele descreve no texto – aquele que elege seus objetos amorosos pela via do narcisismo – pode ser apenas um em dentre muitos: “*Estamos longe de querer exagerar a importância dessas explicações sobre a gênese psíquica da homossexualidade. [...] Aquilo que, por motivos práticos, é geralmente chamado de homossexualidade poderá ser o resultante de uma variedade enorme de processos inibitórios psicosssexuais; o processo particular que destacamos é, talvez, apenas um entre muitos outros e talvez corresponda a um único tipo de ‘homossexualidade’.* [...] Não teríamos tido motivo algum para entrar na gênese psíquica da forma de homossexualidade que estudamos se não houvesse um forte pressentimento de que Leonardo, cuja fantasia sobre o abutre foi o nosso ponto de partida, fosse, na verdade, um homossexual exatamente desse tipo” (FREUD, 1997, p. 54).

³⁴ De acordo com Freud, neste tipo de escolha está presente a identificação com a mãe: “*O menino reprime seu amor pela mãe; coloca-se em seu lugar, identifica-se com ela, e toma a si próprio como um modelo a que devem assemelhar-se os novos objetos de seu amor. [...] os meninos que ele agora ama à medida que cresce, são, apenas, figuras substitutivas e lembranças de si próprio durante sua infância – meninos que ele ama da maneira que sua mãe o amava quando era ele uma criança*” (FREUD, 1997, p. 53).

uma ocasião, no desenvolvimento do indivíduo, em que ele reúne seus instintos sexuais (que até aqui haviam estado empenhados em atividades auto-eróticas), a fim de conseguir um objeto amoroso; e começa por tomar a si próprio, seu próprio corpo, como objeto amoroso, sendo apenas subsequentemente que passará daí para a escolha de alguma outra pessoa que não ele mesmo, como objeto. Essa fase equidistante entre o auto-erotismo e o amor objetal pode, talvez, ser indispensável normalmente; mas parece que muitas pessoas demoram-se por tempo inusitadamente longo nesse estado e que muitas de suas características são por elas transportadas para os estádios posteriores de seu desenvolvimento (FREUD, 1969, p. 82-83).

Da leitura da passagem acima, é possível destacar alguns pontos relevantes. Primeiramente, o narcisismo é classificado por Freud como um estágio de desenvolvimento da libido. Como ele próprio já havia ressaltado em 1909, o narcisismo estaria situado entre o estágio de autoerotismo e o estágio de amor objetal. Freud explica que nessa fase narcísica do desenvolvimento o que é tomado como objeto de amor é o próprio corpo do indivíduo. O que ocorre é que o indivíduo reúne em uma unidade suas pulsões sexuais, que até então agiam de forma autoerótica, a fim de conquistar um objeto de amor, e primeiro toma a si mesmo, toma seu próprio corpo como objeto de amor, para depois passar à escolha objetal de uma pessoa estranha.

Em “Totem e Tabu”, em 1913, Freud prosseguiu seu estudo sobre narcisismo e passou a suspeitar que o narcisismo não seria apenas um estágio passageiro na história libidinal do sujeito, e sim uma estrutura permanente que continuava a existir apesar das reestruturações libidinais posteriores. Assim sendo, Freud passou a inclinar-se à ideia de que um ser humano permaneceria narcisista em certa medida mesmo depois de ter encontrado objetos externos para a sua libido. Ademais, Freud foi mais específico e deixou claro que na chamada fase narcísica os instintos sexuais, até então isolados, se reúnem e encontram, na verdade, como objeto, não apenas o próprio corpo do indivíduo, mas sim o próprio Eu (também denominado “ego”)³⁵. Em outras palavras, os impulsos libidinais catexizam (investem) o ego como objeto.

Também é importante notar que Freud, neste texto, ao mencionar que os investimentos de objeto realizados pelo indivíduo são emanções da libido do ego que pode ser novamente arrastada para ele, já prenuncia o desenvolvimento de um conceito que será mais bem tratado em 1914: o de narcisismo secundário.

O trecho abaixo exprime esses raciocínios:

³⁵ O ego (ou Eu), segundo Freud, não existe desde o começo no indivíduo e, portanto, deve ser desenvolvido (2010a, p. 18-19).

Manifestações dos instintos sexuais podem ser observadas desde os começos, mas, de saída, elas ainda não são dirigidas para qualquer objeto externo. Os componentes instintivos separados da sexualidade atuam independentemente uns dos outros, a fim de obter prazer e encontrar satisfação no próprio corpo do sujeito. Essa fase é conhecida como a do auto-erotismo, sendo sucedida por outra, na qual um objeto é escolhido.

Estudos ulteriores demonstraram que é conveniente e verdadeiramente indispensável inserir uma terceira fase entre aquelas duas, ou, em outras palavras, dividir a primeira fase, a do auto-erotismo, em duas. Nessa fase intermediária, cuja importância a pesquisa tem evidenciado cada vez mais, os instintos sexuais até então isolados já se reuniram num todo único e encontraram também um objeto. Este objeto, porém, não é um objeto externo, estranho ao sujeito, mas se trata de seu próprio ego, que se constituiu aproximadamente nessa mesma época. Tendo em mente as fixações patológicas dessa nova fase, que se tornam observáveis mais tarde, demos-lhe o nome de ‘narcisismo’. O sujeito comporta-se como se estivesse amoroso de si próprio; seus instintos egoístas e seus desejos libidinais ainda não são separáveis pela nossa análise.

Embora ainda não estejamos em posição de descrever com exatidão suficiente as características dessa fase narcisista, na qual os instintos sexuais até então dissociados se reúnem numa unidade isolada e catexizam o ego como objeto, já temos motivos para suspeitar que essa organização narcisista nunca é totalmente abandonada. Um ser humano permanece até certo ponto narcisista, mesmo depois de ter encontrado objetos externos para a sua libido. As catexias de objeto que efetua são, por assim dizer, emanções da libido que ainda permanece no ego e pode ser novamente arrastada para ele (FREUD, 1974b, p.111-112).

No ano de 1914, Freud publicou seu importante escrito “Introdução ao Narcisismo”. Neste texto ele trabalhou a hipótese de que uma alocação da libido denominada de narcisismo poderia, na verdade, reivindicar uma posição no desenvolvimento sexual regular do ser humano. Desta forma, Freud desenvolveu a ideia da existência de um narcisismo primário e normal³⁶.

Para Freud, o narcisismo primário designa, genericamente, o primeiro narcisismo, o narcisismo original. Em outras palavras, o narcisismo primário é o narcisismo do bebê que

³⁶ Assim sendo, neste ponto de nosso estudo já fica bem claro que na concepção freudiana narcisismo não é algo intrinsecamente negativo como a acepção corrente da palavra no senso comum pode significar. Segundo Freud, “o narcisismo não seria uma perversão, mas o complemento libidinal do egoísmo do instinto de autoconservação, do qual justificadamente atribuímos uma porção a cada ser vivo” (2010a, p.14-15). Aqui, cabe um breve esclarecimento. Os instintos de autoconservação (ou de autopreservação, ou, ainda, pulsões de autoconservação ou pulsões do ego ou instintos do Eu) referem-se ao “conjunto das necessidades ligadas às funções corporais essenciais à conservação da vida do indivíduo” (LAPLANCHE; PONTALIS, 2001, p. 404). A fome e a sede são as pulsões de autoconservação mais elementares (FREUD, 1976a, p.481).

toma inicialmente a si mesmo como objeto de amor e como centro do mundo, experimentando um sentimento de onipotência. É o narcisismo no qual ocorre o investimento libidinal do próprio ego para que posteriormente seja possível dirigir a libido a objetos exteriores. No entender de Freud, há *“um originário investimento libidinal do Eu, de que algo é depois cedido aos objetos, mas que persiste fundamentalmente, relacionando-se aos investimentos de objeto como o corpo de uma ameba aos pseudópodes que dele avançam”* (2010a, p. 17).

Ocorre que Freud afirmou a existência não apenas de um narcisismo primário, mas também a existência de um narcisismo secundário. Freud ao observar pacientes que sofriam de demência precoce e esquizofrenia (doentes parafrênicos, como ele preferia-os chamar) concluiu que nesses casos a libido afastada do mundo externo era dirigida para o ego e assim dava margem a uma atitude que poderia ser denominada de narcisismo, mais especificamente, de narcisismo secundário. Expliquemos essa ideia de forma mais detida no parágrafo abaixo.

Freud destaca que os doentes parafrênicos possuem duas características fundamentais: a megalomania e o abandono do interesse pelo mundo externo. O esquizofrênico, por exemplo, retira das pessoas e coisas do mundo externo a sua libido sem substituí-las por outras na fantasia. Mas qual seria então o destino dessa libido retirada dos objetos na esquizofrenia? A esta pergunta, Freud responde que a megalomania própria desses estados aponta a solução. Assim sendo, segundo ele, a libido retirada do mundo externo foi dirigida ao próprio ego, de modo a surgir uma conduta denominada de narcisismo. Porém, a megalomania mesma não é uma criação nova, mas sim a ampliação e a explicitação de um estado que já havia existido antes: o de narcisismo primário³⁷. Assim, isso levaria a compreender o narcisismo que surge por retração dos investimentos objetais como secundário, edificado sobre um narcisismo primário que foi obscurecido por diversas influências³⁸ (2010a, p. 15-16).

³⁷ No entender de Freud, *“a megalomania é o resultado direto de uma expansão do ego, devido à circunstância de se haverem recolhido a ele as catexias objetais libidinais – um narcisismo secundário que é um retorno do narcisismo infantil, primitivo, original”* (1976a, p. 494-495).

³⁸ Segundo Freud, também podem ser encontrados nas crianças e nos povos primitivos traços que, isoladamente, podem ser atribuídos à megalomania, tais como: *“[...] uma superestimação do poder de seus desejos e atos psíquicos, a “onipotência dos pensamentos”, uma crença na força mágica das palavras, uma técnica de lidar com o mundo externo, a “magia”, que aparece como aplicação coerente dessas grandiosas premissas”* (2010a, p.16-17). Para maiores detalhes sobre esse ponto específico, cf. *“Totem e tabu”* (FREUD, 1974b).

Desta forma, é possível afirmar que o narcisismo secundário é o narcisismo que surge por retração dos investimentos objetais. Ou seja, o narcisismo secundário é fruto do retorno da libido investida nos objetos sobre o próprio ego³⁹.

A libido, portanto, pode investir tanto o próprio ego, quanto objetos externos. Assim, a expressão libido do ego (ou libido do Eu ou libido narcísica) serve para designar o direcionamento da libido à própria pessoa, ao passo que a expressão libido objetal designa o direcionamento da libido a objetos. *“Existe, segundo Freud, um equilíbrio energético entre esses dois modos de investimento: a libido objetal diminui quando aumenta a libido do ego, e vice-versa”* (LAPLANCHE; PONTALIS, 2001, p. 267-268).

Neste sentido, seria possível fazer, de forma figurada, uma analogia a um sistema hidráulico composto de dois tanques interligados em que o fluido seria o investimento libidinal. Um tanque seria narcísico (euoico), originalmente cheio e o outro seria objetal, pronto a ser preenchido com a libido estocada no primeiro. Como os tanques compartilham a mesma quantidade de fluido de libido, quando um está mais cheio, o outro fica necessariamente mais vazio⁴⁰. Para Freud a psicose seria um exemplo de excessiva concentração da libido no pólo euoico, ao passo que a paixão amorosa representaria um esvaziamento narcísico devido ao enorme investimento de libido no objeto amado (JORDÃO, 2009, p. 78-79). Nas palavras de Freud:

Também vemos em linhas gerais, uma antítese entre a libido do ego e a libido objetal. Quanto mais uma é empregada, mais a outra se esvazia. A libido objetal atinge sua fase mais elevada de desenvolvimento no caso de

³⁹ Na conferência sobre “A teoria da libido e o narcisismo”, Freud afirma: *“Assim, aos poucos nos familiarizamos com a noção de que a libido, que encontramos ligada aos objetos e que é expressão de um esforço para obter satisfação em conexão com esses objetos, também pode deixar os objetos e colocar o próprio ego da pessoa em lugar deles (...). O nome para essa forma de distribuir a libido – narcisismo –, nós o tomamos de empréstimo de uma perversão descrita por Paul Nücke [1899], na qual um adulto trata seu corpo com todos os mimos que usualmente são dedicados a um objeto sexual externo”* (FREUD, 1976a, p. 485).

⁴⁰ Em 1923, no texto “Psicanálise e teoria da libido”, no tópico intitulado “Narcisismo”, Freud afirmou que o avanço teórico mais importante da psicanálise até aquele momento *“foi provavelmente a aplicação da teoria da libido ao Eu repressor. O próprio Eu veio a ser considerado um reservatório de libido – denominada ‘narcísica’ –, desde o qual fluem os investimentos libidinais dos objetos e para o qual podem novamente ser recolhidos. Com esta concepção foi possível chegar à análise do Eu e fazer a separação clínica das psiconeuroses em neuroses de transferência e afecções narcísicas. No caso das primeiras (histeria e neurose obsessiva) acha-se disponível uma certa quantidade de libido que tende a transferir-se para outros objetos, e que é utilizada na efetivação do tratamento analítico; já os distúrbios narcísicos (dementia praecox, paranoia, melancolia) são caracterizados pela retirada da libido dos objetos, sendo, portanto, pouco acessíveis à terapia analítica. Mas essa inacessibilidade terapêutica não impediu a psicanálise de fazer ricas contribuições iniciais para uma maior compreensão dessas doenças incluídas entre as psicoses”* (2011a, p. 294-295). Vale notar, entretanto, que sobre a análise de pacientes psicóticos, psicanalistas pós-freudianos avançaram em estudos no que diz respeito à análise desses pacientes. Sobre este assunto, cf. QUINODOZ, 2007, p. 122 e 123, 145 e 146, 149.

uma pessoa apaixonada, quando o indivíduo parece desistir de sua própria personalidade em favor de uma catexia objetal, ao passo que temos a condição oposta na fantasia do paranóico (ou autopercepção) do “fim do mundo”⁴¹ (FREUD, 1974a: 92).

De acordo com Freud, a necessidade que tem a psique de ultrapassar as fronteiras do narcisismo e pôr a libido em objetos surge quando o investimento do ego com libido superou uma determinada medida. Segundo ele, parece não ser tolerada uma acumulação de libido além de um determinado nível e, em razão disto, são efetuadas as primeiras catexias objetais, pois o ego é obrigado a emitir a libido para não adoecer por conta do represamento desta. Freud esclarece que a retirada da libido para dentro do ego não é necessariamente patogênica e lembra que ela se realiza sempre antes de adormecermos (estado de sono) para inverter-se ao despertarmos. Entretanto ocorre situação distinta quando um processo vigoroso força uma retirada da libido dos objetos e esta se torna narcísica sem conseguir retornar aos objetos. Neste caso, essa interferência na mobilidade da libido torna-se patogênica (1976a, p. 491). Assim sendo, Freud acredita que *“um forte egoísmo protege contra o adoecimento, mas afinal é preciso começar a amar, para não adoecer, e é inevitável adoecer, quando, devido à frustração, não se pode amar”* (2010a, p. 29).

Para uma melhor compreensão do narcisismo, além do estudo de esquizofrênicos, Freud propõe a observação de outras situações, tais como a doença orgânica, a hipocondria e a vida amorosa dos sexos (2010a, p. 25). Segundo ele, uma enfermidade orgânica afeta a distribuição da libido no sentido de que o doente retira seu investimento libidinal de seus objetos amorosos e os redireciona para o próprio ego. Após a cura, ele os envia novamente para o mundo externo. Nas palavras de Freud:

[...] É algo sabido, e tomamos por evidente, que alguém que sofre de dor orgânica e más sensações abandona o interesse pelas coisas do mundo externo, na medida em que não dizem respeito ao seu sofrimento. Uma observação mais precisa mostra que ele também retira o interesse libidinal de seus objetos amorosos, que cessa de amar enquanto sofre. A banalidade desse fato não pode nos dissuadir de lhe dar uma tradução em termos de teoria da libido. Diríamos então que o doente retira seus investimentos libidinais de volta para o Eu, enviando-os novamente para fora depois de curar-se (2010a, p.25-26).

⁴¹ Nicéas afirma figuradamente que na fantasia de fim do mundo *“os limites do eu se maximizam até os confins cósmicos”* (2013, p. 48), pois toda a libido está dirigida ao Eu do sujeito. Para maiores detalhes sobre a percepção de fim do mundo, cf. *“O caso Schreber”* (FREUD, 1969).

Processo muito semelhante à doença orgânica é a hipocondria, já que o hipocondríaco julga padecer de um mal orgânico. Assim, neste caso, também ocorre uma retração narcísica da libido (2010a, p. 26-27).

Conforme já indicado acima, Freud também menciona que o estado de sono representa uma retração narcísica das posições da libido para a própria pessoa (2010a, p. 26). Na conferência intitulada “A teoria da libido e o narcisismo”, há uma interessante passagem sobre o estado do sono, o qual, por sua vez, é associado ao narcisismo primário:

O quadro de isolamento bem-aventurado da vida intra-uterina que, no sono, toda pessoa mais uma vez evoca diante de nós, a cada noite, completa-se assim, também em seu lado psíquico. Em uma pessoa que dorme, reconstitui-se o primitivo estado de distribuição da libido – narcisismo total, no qual a libido e o interesse do ego, ainda unidos e indiferenciáveis, habitam o ego autossuficiente (1976a, p. 487).

Vale destacar que a passagem acima também deixa claro que o estado de narcisismo primário representa um momento de onipotência para o indivíduo.

A observação da vida amorosa dos sexos permitiu a Freud teorizar a possibilidade de dois tipos de escolha de objeto amoroso: a escolha de objeto por apoio e a escolha de objeto narcísica⁴². Freud entende que a criança toma seus objetos sexuais de suas vivências de satisfação e que as primeiras satisfações sexuais autoeróticas são experimentadas em conexão com funções vitais de autoconservação. Assim sendo, as pessoas encarregadas da nutrição, cuidado e proteção da criança, tornam-se seus primeiros objetos sexuais. Desta forma, a primeira escolha de objeto apoia-se na mãe ou em quem a substitui. É a este tipo de escolha de objeto que Freud dá o nome de escolha de apoio (ou anaclítica, ou ligação). Ocorre, entretanto, que em determinados indivíduos é possível verificar que a escolha posterior de objeto não se dá conforme o modelo da mãe, mas sim conforme o de sua própria pessoa. Este tipo de escolha, na qual as pessoas buscam a si mesmo como objeto amoroso é denominada narcísica. Vejamos:

[...] também na escolha de objeto pela criança (e o adolescente) vimos primeiro que ela toma seus objetos sexuais de suas vivências de satisfação. As primeiras satisfações sexuais autoeróticas são experimentadas em conexão com funções vitais de autoconservação. Os instintos sexuais apoiam-se de início na satisfação dos instintos do Eu, apenas mais tarde

⁴² Como visto anteriormente, Freud já havia tratado de escolha objetal narcísica e homossexualidade em seu escrito sobre Leonardo Da Vinci. Porém em “Introdução ao narcisismo” Freud avança em seu raciocínio de tipos de escolha de objeto de amor.

tornam-se independentes deles; mas esse apoio mostra-se ainda no fato de as pessoas encarregadas da nutrição, cuidado e proteção da criança tornarem-se os primeiros objetos sexuais, ou seja, a mãe ou quem a substitui. Junto a esse tipo e essa fonte de escolha de objeto, que podemos chamar de tipo de apoio, a pesquisa analítica nos deu a conhecer um outro, que não esperávamos encontrar. De modo especialmente nítido em pessoas cujo desenvolvimento libidinal sofreu perturbação, como pervertidos e homossexuais, descobrimos que não escolhem seu posterior objeto de amor segundo o modelo da mãe, mas conforme o de sua própria pessoa. Claramente buscam a si mesmas como objeto amoroso, evidenciando o tipo de escolha de objeto que chamaremos de narcísico. Nessa observação se acha o mais forte motivo que nos levou à hipótese de narcisismo (2010a, p. 30-32).

O trecho abaixo, exposto na conferência “A teoria da libido e o narcisismo”, trata deste mesmo tema de forma bem sucinta e didática:

[...] A escolha objetal, o passo adiante no desenvolvimento da libido, que se faz após o estágio narcísico, pode realizar-se segundo dois tipos diferentes: um, segundo o *tipo narcísico*, no qual o próprio ego da pessoa é substituído por um outro, que lhe é tão semelhante quanto possível; o outro, segundo o *tipo ligação*, no qual as pessoas que se tornaram valiosas, porque satisfizeram as outras necessidades vitais, são, também, escolhidas como objetos pela libido. Uma intensa fixação ao tipo narcísico de escolha objetal deve ser incluída na predisposição ao homossexualismo manifesto (FREUD, 1976a, p. 497).

Neste ponto é importante destacar que a escolha de objeto narcísica não está restrita à homossexualidade. Uma pessoa pode amar conforme o tipo narcísico: a) o que ela mesma é (a si mesma); b) o que ela mesma foi⁴³; c) o que ela mesma gostaria de ser⁴⁴; d) a pessoa que foi parte dela mesma⁴⁵. Já no caso de escolha de objeto amoroso conforme o tipo de apoio, uma pessoa pode amar: a) a mulher nutriz; b) o homem protetor, e a série de substitutos que deles derivam (FREUD, 2010a, p.35-36).

Freud afirma

⁴³ Freud fornece como exemplo deste tipo de escolha casos nos quais mulheres se sentiam masculinas antes da puberdade e por algum tempo se desenvolveram masculinamente. Segundo ele, depois que essa inclinação é interrompida pela maturação da feminilidade, tais mulheres passam a ansiar por um ideal masculino, que na verdade é a continuação da natureza de menino que um dia tiveram (2010a, p. 35).

⁴⁴ Esta hipótese de enamoramento representa casos em que “o objeto serve para substituir um ideal não alcançado do próprio Eu. Ele é amado pelas perfeições a que o indivíduo aspirou para o próprio Eu, e que através desse rodeio procura obter, para satisfação de seu narcisismo”. Em outras palavras, nestes casos de enamoramento, “o objeto se colocou no lugar do ideal do Eu” (FREUD, 2011b, p. 71-72). Nos parágrafos subsequentes a relação de narcisismo com ideal do Eu será tratada em maiores detalhes.

⁴⁵ Este caso pode ser exemplificado pelo amor que certas mães possuem por seus próprios filhos: “Também para as mulheres que permaneceram narcísicas e frias em relação ao homem há um caminho que conduz ao completo amor objetal. No filho que dão à luz, uma parte de seu próprio corpo lhes surge à frente como um outro objeto, ao qual podem então dar, a partir do narcisismo, o pleno amor objetal” (FREUD, 2010a, p.35).

[...] que para cada pessoa ficam abertos ambos os caminhos da escolha de objeto, sendo que um ou outro pode ter a preferência. Dizemos que o ser humano tem originalmente dois objetos sexuais: ele próprio e a mulher que o cria, e nisso pressupomos o narcisismo primário de todo indivíduo, que eventualmente pode se expressar de maneira dominante em sua escolha de objeto⁴⁶ (2010a, p. 32-33).

Também para uma melhor compreensão do narcisismo, Freud olha para a atitude terna de muitos pais para com seus filhos. Segundo ele, isto é uma revivescência e reprodução do narcisismo primário dos próprios pais há muito abandonado. O amor parental, segundo ele, *“não é outra coisa senão o narcisismo dos pais renascido, que na sua transformação em amor objetual revela inconfundivelmente a sua natureza de outrora”* (2010, p. 37). A criança, na perspectiva dos pais, além de ser superestimada⁴⁷, não deve estar sujeita a restrições. Nela, os pais renovam as exigências de privilégios outrora por eles abdicados. A criança representa a possibilidade de concretização dos sonhos dos pais e também uma forma de lidar com a finitude inexorável deles próprios:

[...] Mas também se verifica a tendência a suspender, face à criança, todas as conquistas culturais que o seu próprio narcisismo [dos pais] foi obrigado a reconhecer, e a nela renovar as exigências de privilégios há muito renunciados. As coisas devem ser melhores para a criança do que foram para seus pais, ela não deve estar sujeita às necessidades que reconhecemos como dominantes na vida. Doença, morte, renúncia à fruição, restrição da própria vontade não devem vigorar para a criança, tanto as leis da natureza como as da sociedade serão revogadas para ela, que novamente será centro e âmagô da Criação. *His Majesty the Baby*⁴⁸, como um dia pensamos de nós mesmos. Ela deve concretizar os sonhos não realizados de seus pais, tornar-se um grande homem ou herói no lugar do pai, desposar um príncipe como tardia compensação para a mãe. No ponto mais delicado do sistema narcísico, a imortalidade do Eu, tão duramente acossada pela realidade, a segurança é obtida refugiando-se na criança. O amor dos pais, comovente e no fundo tão infantil, não é outra coisa senão o narcisismo dos pais renascido, que na sua transformação em amor objetual revela inconfundivelmente a sua natureza de outrora (FREUD, 2010a, p. 36-37).

⁴⁶ Freud, entretanto, afirma que o tipo de escolha de objeto por apoio é característico do homem, ao passo que a escolha objetual narcísica é característica da mulher. Porém ele próprio relativiza esta afirmação, destacando que existem diferenças fundamentais, mas não universais, na comparação entre o tipo de escolha de objeto no homem e na mulher. Ademais, afirma admitir que muitas mulheres amam segundo o modelo masculino (2010a, p.33-35).

⁴⁷ *“Os pais são levados a atribuir à criança todas as perfeições - que um observador neutro nelas não encontraria - e a ocultar e esquecer todos os defeitos, algo que se relaciona, aliás, com a negação da sexualidade infantil”* (FREUD, 2010a, p.36).

⁴⁸ Segundo nota da edição da Imago, a expressão *“His Majesty the Baby”* (em tradução livre, *“Sua Majestade o Bebê”*) é possivelmente *“uma referência a um conhecido quadro da era eduardiana, da Academia Real, que trazia aquele título e mostrava dois policiais londrinos interrompendo o tráfego intenso para deixar que uma babá atravessasse a rua empurrando um carrinho de criança”* (FREUD, 1974a, p. 108).

Freud continua seu estudo e afirma que a observação do adulto normal revela que a sua megalomania de outrora arrefeceu (2010a: 39). Desta forma, Freud pergunta o que teria acontecido à libido do Eu. Ele considera que não seria adequado supor que todo o seu montante teria passado a investimentos objetais. Desta forma, Freud acredita na possibilidade de a pessoa erigir um ideal dentro de si, pelo qual medirá o seu Eu atual. Será a esse ideal do Eu (ou ideal do ego) que ela dirigirá o amor a si que seu Eu real fruiu na infância. Assim sendo, ela desloca seu narcisismo para esse Eu ideal que será tido como perfeito e que funcionará como um substituto para o narcisismo perdido da infância, período no qual a própria pessoa era tida como seu ideal. Nas palavras de Freud:

A esse ideal do Eu dirige-se então o amor a si mesmo, que o Eu real desfrutou na infância. O narcisismo aparece deslocado para esse novo Eu ideal, que como o infantil se acha da posse de toda preciosa perfeição. Aqui, como sempre no âmbito da libido, o indivíduo se revelou incapaz de renunciar à satisfação que uma vez foi desfrutada. Ele não quer se privar da perfeição narcísica de sua infância, e se não pôde mantê-la, perturbado por admoestações durante seu desenvolvimento e tendo seu juízo despertado, procura readquiri-la na forma nova do ideal do Eu. O que ele projeta diante de si como seu ideal é o substituto para o narcisismo perdido da infância, na qual ele era seu próprio ideal⁴⁹ (FREUD, 2010a, p.40).

Segundo Freud, o que induz o indivíduo a formar o ideal do Eu surge da influência crítica dos pais, da posterior influência dos educadores e das demais pessoas do meio (o

⁴⁹ Vale notar que ao redigir este texto Freud não apresentou distinções conceituais explícitas entre os termos “*Idealich*” (ego ideal ou Eu ideal) e “*Ichideal*” (ideal do ego ou ideal do Eu). Segundo Laplanche e Pontalis, “*depois de Freud, certos autores retomaram o par formado por estes termos para designarem duas formações intrapsíquicas diferentes*”. Apesar das divergências de concepções de autores, o caráter narcísico da formação do ego ideal, entretanto, está em primeiro plano: “*Note-se, aliás, que o texto em que Freud introduz o termo situa na origem da formação das instâncias ideais da personalidade o processo de idealização pelo qual o sujeito se dá como objetivo reconquistar o chamado estado de onipotência de narcisismo infantil*”. Levando isto em consideração, Laplanche e Pontalis conceituam o ego ideal (ou Eu ideal) como a “*formação intrapsíquica que certos autores, diferenciando-a do ideal do ego, definem como um ideal narcísico de onipotência forjado a partir do modelo do narcisismo infantil*” (2001, p. 139). Já o ideal do ego (ou ideal do Eu) é definido por Laplanche e Pontalis como “*expressão utilizada por Freud no quadro da sua segunda teoria do aparelho psíquico. Instância de personalidade resultante da convergência do narcisismo (idealização do ego) e das identificações com os pais, com os seus substitutos e com os ideais coletivos. Enquanto instância diferenciada, o ideal do ego constitui um modelo a que o sujeito procura conformar-se*” (2001, p.222). Para um melhor entendimento desta definição, vale esclarecer que a segunda teoria do aparelho psíquico (ou segunda tópica freudiana) é introduzida no texto “O ego e o id” (ou, “O Eu e o isso”), em 1923. A expressão “ideal do ego” (ou “ideal do Eu”) será utilizada como um sinônimo para “superego” (ou “supereu”). Isto fica claro na parte III do referido texto, intitulada “*O ego e o superego (ou ideal do ego)*”. Ademais, a seguinte passagem deixa bem explícita a sinonímia entre os termos: “*As considerações que nos levaram a presumir a existência de uma gradação no ego, uma diferenciação dentro dele, que pode ser chamada de ‘ideal do ego’ ou ‘superego’, foram enunciadas em outro lugar. Elas ainda são válidas. [...]*” (FREUD, 1976b, p.42). A menção “em outro lugar” no texto que acaba de ser citado traz no original uma nota de rodapé que remete a reflexões realizadas em outros dois textos de Freud: “Introdução ao narcisismo” e “Psicologia das massas e análise do Eu”. Assim sendo, conforme afirmam Laplanche e Pontalis, “*no plano tópico, o ideal do ego representa uma formação narcísica que nunca é abandonada*” (2001, p. 290).

próximo, a opinião pública). Freud, ainda, afirma a possibilidade da existência de uma instância psíquica especial que teria a tarefa de assegurar a satisfação narcísica a partir do ideal do Eu e que, com esse propósito, estaria sempre observando o Eu atual e comparando-o ao ideal. Freud denomina-a de “consciência moral” e esclarece que ela “*existe em todos nós na vida normal*” (2010a, p. 41-43). Nesta elaboração de “consciência moral” é possível perceber em estado embrionário características que posteriormente Freud atribuirá ao superego (ou supereu) no quadro de sua segunda tópica, introduzida no texto “O ego e o id” (ou, “O Eu e o isso”), em 1923⁵⁰.

Conforme mencionamos anteriormente, no entender de Freud, o Eu precisa ser desenvolvido. Parte do desenvolvimento do Eu consiste em distanciar-se do narcisismo primário e do estado de onipotência que ele oferece (entretanto, são feitos esforços constantes para reconquistá-lo). Assim, o Eu desloca sua libido para o ideal do Eu e obtém satisfação quando do cumprimento deste ideal. Ao ideal do Eu, Freud também relaciona o amor-próprio. Segundo ele, o amor-próprio é uma expressão da grandeza do Eu e “*tudo o que se tem ou que se alcançou, todo resíduo do primitivo sentimento de onipotência que a experiência confirmou, ajuda a aumentar o amor-próprio*” (2010a, p. 45). Ademais, Freud explica que o Eu, ao direcionar a libido a objetos, se empobrece, porém se enriquece novamente quando são produzidas satisfações ligadas aos objetos. Em suas palavras:

O desenvolvimento do Eu consiste num distanciamento do narcisismo primário e gera um intenso esforço para reconquistá-lo. Tal distanciamento ocorre através do deslocamento da libido para um ideal do Eu imposto de fora, e a satisfação, através do cumprimento desse ideal.

Ao mesmo tempo, o Eu enviou os investimentos libidinais de objeto. Ele se empobrece em favor desses investimentos, tal como do ideal do Eu, e novamente se enriquece mediante as satisfações ligadas a objetos, assim como pelo cumprimento do ideal.

⁵⁰ Se em “Introdução ao narcisismo”, em 1914, a consciência moral aparece como instância separada do ideal do Eu, em 1921, em “Psicologia das massas e análise do Eu”, a ela será feita menção como sendo parte do próprio ideal do Eu, como sendo uma de suas funções. Vejamos: [...] *Já em ocasiões anteriores (“Narcisismo”, “Luto e melancolia”) fomos levados à suposição de que em nosso Eu se desenvolve uma instância que pode se separar do resto do Eu e entrar em conflito com ele. Nós a chamamos de “ideal do Eu” e lhe atribuímos funções como auto-observação, consciência moral, censura do sonho e principal influência na repressão. Dissemos que é a herdeira do narcisismo original, em que o Eu infantil bastava a si mesmo. Gradualmente ela acolhe, das influências do meio, as exigências que este coloca ao Eu, as quais o Eu nem sempre é capaz de cumprir, de modo que o indivíduo, quando não pode estar satisfeito com seu Eu em si, poderia encontrar satisfação no ideal do Eu que se diferenciou do Eu. [...]* (FREUD, 2011, p. 67-68). Em “O mal estar na civilização”, de 1930, Freud reafirma o entendimento de que a consciência é uma das funções atribuídas ao supereu. A consciência, segundo Freud, vigia os atos e intenções do Eu e faz julgamentos, exercendo uma atividade censória (2010, p. 109).

Uma parte do amor-próprio é primária, resto do narcisismo infantil; outra parte se origina da onipotência confirmada pela experiência (do cumprimento do ideal do Eu); uma terceira, da satisfação da libido objetal (FREUD, 2010a, p. 48).

O ideal do Eu será um conceito que Freud melhor trabalhará em 1921, no texto “Psicologia das massas e análise do Eu”, focando em uma perspectiva social. Mas em “Introdução ao narcisismo” ele já indicava essa possibilidade de desenvolvimento de trabalho: *“Do ideal do Eu sai um importante caminho para o entendimento da psicologia da massa. Além de seu lado individual, ele tem o social, é também o ideal comum de uma família, uma classe, uma nação”* (2010a, p. 50). O ideal do Eu, na verdade, revela-se um conceito chave para o entendimento da psicologia das massas freudiana. Freud inclusive, afirma reconhecer que sua *“contribuição para o esclarecimento da estrutura libidinal de um grupo remonta à diferenciação entre Eu e ideal do Eu, e ao duplo tipo de ligação por ela possibilitada – identificação e colocação do objeto no lugar do ideal do Eu”* (2011b, p. 93). Para que esta afirmação possa ser mais bem compreendida é preciso, entretanto, abrir parênteses e explicar sucintamente alguns pontos essenciais desenvolvidos por Freud no texto de 1921.

É importante mencionar que em “Psicologia das massas e análise do Eu”, Freud expõe que a psicologia social ou de massas tem

[...] como objeto de investigação a influência que um grande número de pessoas exerce simultaneamente sobre o indivíduo, pessoas às quais ele se acha ligado de algum modo, mas em muitos aspectos elas lhe podem ser estranhas. Portanto, a psicologia de massas trata o ser individual como membro de uma tribo, um povo, uma casta, uma classe, uma instituição, ou como parte de uma aglomeração que se organiza como massa em determinado momento, para um certo fim.

A massa possui capacidade de influir na vida psíquica do indivíduo e de modificar o comportamento deste. Portanto, o indivíduo na massa comporta-se de forma diferente de quando isolado. De acordo com Freud, no interior da massa, o indivíduo tem sua afetividade significativamente aumentada e sua capacidade intelectual sensivelmente diminuída⁵¹.

⁵¹ “Partimos do fato fundamental de que o indivíduo no interior de uma massa experimenta, por influência dela, uma mudança frequentemente profunda de sua atividade anímica. Sua afetividade é extraordinariamente intensificada, sua capacidade intelectual claramente diminuída, ambos os processos apontando, não há dúvida, para um nivelamento com os outros indivíduos da massa; resultado que só pode ser atingido pela supressão das inibições instintivas próprias de cada indivíduo e pela renúncia às peculiares configurações de suas tendências. Vimos que esses efeitos, com frequência indesejados, são impedidos ao menos em parte por uma superior ‘organização’ das massas, mas o fato fundamental da psicologia de massas, as duas teses da intensificação do

Na busca de uma explicação psicológica para a modificação que o indivíduo experimenta no interior da massa, Freud trabalha com o conceito de libido⁵². Ele erige a hipótese de que a essência da massa reside nas ligações libidinais nela existentes, ou seja, nas relações de amor⁵³. Amor aqui entendido não apenas como o amor entre os sexos para fins de união sexual, mas também o amor a si mesmo, aos pais e aos filhos, a amizade e o amor aos seres humanos em geral, bem como a dedicação a objetos concretos e a ideias abstratas. Neste contexto, relações de amor são entendidas como laços de sentimentos (2011b, p. 43-50). Assim sendo, segundo Freud, existem dois tipos essenciais de laços afetivos na massa: o laço para com o líder da massa e o laço dos indivíduos da massa entre si (2011b, p. 54-55). É em razão dessas ligações que ocorre a modificação psíquica do indivíduo na massa⁵⁴.

Neste texto Freud também tratará de um fenômeno que denomina “narcisismo das pequenas diferenças”⁵⁵. Ele nota que, por vezes, pessoas que podem até parecer muito próximas para um observador externo acabam por se enxergar de forma sensivelmente distinta uma da outra. Apoiando-se em pequenas diferenças, podem construir sentimentos de repulsa e hostilidade entre si. Na passagem abaixo, Freud exemplifica situações que demonstram a existência de um “narcisismo das pequenas diferenças”:

[...] Toda vez que duas famílias se unem por casamento, cada uma delas se acha melhor ou mais nobre que a outra. Havendo duas cidades vizinhas, cada uma se torna a maldosa concorrente uma da outra; cada pequenino cantão

afeto e da inibição do pensamento, não é contrariado por isso. Nosso interesse agora se dirige para a busca de uma explicação psicológica para essa transformação anímica do indivíduo na massa” (FREUD, 2011b, p.39-40).

⁵² “‘Libido’ é uma expressão proveniente da teoria da afetividade. Assim denominamos a energia, tomada como grandeza quantitativa – embora atualmente não mensurável –, desses instintos relacionados com tudo aquilo que pode ser abrangido pela palavra ‘amor’” (FREUD, 2011b, p. 43).

⁵³ As ligações libidinais na massa representam instintos amorosos que estão desviados de suas metas originais (sexuais), sem por isso atuarem com menos energia (FREUD, 2011, p. 59).

⁵⁴ “Se ocorre, para o indivíduo, uma tão pródiga ligação afetiva em duas direções, não será difícil derivar dessa situação aquilo que se constatou, ou seja, a mudança e limitação de sua personalidade” (FREUD, 2011, p.49). Freud destaca, entretanto, que o líder possui importância fundamental na psicologia da massa (2011, p. 49) e que o laço com o líder parece ser mais determinante do que o laço dos indivíduos da massa entre si (2011, p. 54-55). Curiosamente, o líder (ou a ideia condutora da massa) poderia, inclusive, tornar-se negativo, pois “[...] o ódio a uma pessoa ou instituição determinada poderia ter efeito unificador e provocar ligações afetivas semelhantes à dependência positiva” (FREUD, 2011, p. 55).

⁵⁵ Conforme explica Miguelez, em 1917/1918, Freud faz a primeira referência ao narcisismo alojado nas pequenas diferenças: “Crawley, numa linguagem que difere apenas ligeiramente da terminologia habitual da psicanálise, afirma que cada indivíduo separa-se dos demais por um Taboo of personal isolation (tabu de isolamento pessoal) e que justamente nas suas pequenas diferenças, apesar da sua semelhança em todo o resto, fundamentam-se os sentimentos de estranheza e hostilidade entre eles. Seria tentador desenvolver essa idéia e derivar desse ‘narcisismo das pequenas diferenças’ a hostilidade que em cada relação humana observamos lutar vitoriosamente contra os sentimentos de companheirismo e sobrepujar o mandamento de que todos os homens devem amar ao seu próximo” (FREUD, apud Miguelez, 2007, p. 123). Também sobre o narcisismo das pequenas diferenças, cf. FREUD em “O mal estar na civilização”, (2010, p. 80 e 81).

olha com desdém para o outro. Etnias bastante aparentadas se repelem, o alemão do sul não tolera o alemão do norte, o inglês diz cobras e lagartos do escocês, o espanhol despreza o português. Já não nos surpreende que diferenças maiores resultem numa aversão difícil de superar, como a do gaulês pelo germano, do ariano pelo semita, do branco pelo homem de cor (2011b, p.57).

Assim, para elaborar este raciocínio, Freud explica que

[...] nas antipatias e aversões não disfarçadas para com estranhos que se acham próximos, podemos reconhecer a expressão de um amor a si próprio, um narcisismo que se empenha na afirmação de si, e se comporta como se a ocorrência de um desvio em relação a seus desenvolvimentos individuais acarretasse uma crítica deles e uma exortação a modificá-los (2011b, p. 57).

Nesse tipo de comportamento Freud constata que há uma prontidão para o ódio que, entretanto, desaparece no interior da massa, pois os indivíduos que a compõem passam a se conduzir como iguais e suportam o que há de característico no outro, sem rejeitá-lo (2011b, p. 57-58). Nas palavras de Freud:

Mas toda essa intolerância desaparece, temporariamente ou de maneira duradoura, por meio da formação da massa e dentro da massa. Enquanto perdura a formação de massa, ou até onde se estende, os indivíduos se conduzem como se fossem homogêneos, suportam a especificidade do outro, igualam-se a ele e não sentem repulsa por ele. Segundo nossas concepções teóricas, tal limitação do narcisismo pode ser produzida apenas por um fator, pela ligação libidinal a outras pessoas. O amor a si encontra limite apenas no amor ao outro, amor aos objetos. [...] A experiência mostrou que em casos de colaboração se estabelecem regularmente ligações libidinais entre os camaradas, que prolongam e fixam a relação entre eles, indo além do meramente vantajoso. Nas relações sociais entre os homens ocorre o mesmo que a investigação psicanalítica descobriu no curso de desenvolvimento da libido individual. A libido se apoia na satisfação das grandes necessidades vitais e escolhe como seus primeiros objetos as pessoas que nela participam. Tal como no indivíduo, também no desenvolvimento da humanidade inteira é o amor que atua como fator cultural, no sentido de uma mudança do egoísmo em altruísmo. [...] (2011b, p. 58-59).

Assim sendo, na massa, de acordo com Freud, são as ligações libidinais a outras pessoas que produzem uma limitação do narcisismo do indivíduo (2011b, p.58-59).

Na massa, os indivíduos acreditam ser igualmente amados pelo líder, que é superior a todos eles⁵⁶ (2011b, p.83). Para Freud, a massa primária “*é uma quantidade de indivíduos que*

⁵⁶ “[...] os indivíduos da massa carecem da ilusão de serem amados igualmente e justamente pelo líder, mas este não precisa amar ninguém mais, é-lhe facultado ser de natureza senhorial. Absolutamente narcisista, mas

puseram um único objeto no lugar de seu ideal do Eu e, em consequência, identificaram-se uns com os outros em seu Eu” (2011b, p.76). Em outras palavras, na massa, “*o indivíduo renuncia ao seu ideal do Eu e o troca pelo ideal da massa corporificado no líder*” e, assim, identifica-se com seus pares (2011b, p.93). A ligação recíproca dos indivíduos da massa está baseada, portanto, na identificação, fundada no tipo de ligação para com o líder. Assim sendo, Freud afirma que

O sentimento social repousa, portanto, na inversão de um sentimento hostil em um laço de tom positivo, da natureza de uma identificação. [...] tal inversão parece ocorrer sob influência de um laço afetoso comum a uma pessoa que está fora da massa. [...]. Os indivíduos todos devem ser iguais entre si, mas todos querem ser dominados por um só [o líder]. Muitos iguais, que podem identificar-se uns com os outros, e um único, superior a todos eles – esta é a situação que se acha realizada numa massa capaz de subsistir (FREUD, 2011b, p. 83).

Diante do exposto, conclui-se que no interior da massa ocorre uma limitação do narcisismo do indivíduo que repousa no estabelecimento de laços libidinais em duas direções: (i) para com o líder e, (ii) para com os componentes da massa. O indivíduo substitui seu ideal do Eu pelo líder, pelo ideal da massa, e como os outros componentes da massa fazem o mesmo e possuem a mesma natureza de laço para com o líder, eles acabam por identificar-se, em um processo homogeneizante.

Após estas explicações torna-se então possível entender a afirmação de Freud citada anteriormente, segundo a qual ele reconhece que sua “*contribuição para o esclarecimento da estrutura libidinal de um grupo remonta à diferenciação entre Eu e ideal do Eu, e ao duplo tipo de ligação por ela possibilitada – identificação e colocação do objeto no lugar do ideal do Eu*” (2011b, p. 93). Concluídas estas considerações, retornemos às ideias expostas por Freud em “Introdução ao narcisismo”.

É importante notar que diante das construções teóricas realizadas no texto “Introdução ao narcisismo” fica patente que para Freud existem dois tipos de narcisismo: o primário e o secundário. Ressaltamos que o narcisismo primário aparece como um estado de investimento libidinal inicial no ego, anterior a relações objetais e que representa um sentimento de

onipotência e de perfeição para o bebê. Já o narcisismo secundário é expresso por um estado de retirada libidinal dos objetos exteriores e de investimento no próprio ego.

Lembremos que em 1909, no início de seus estudos sobre narcisismo, Freud supunha que este seria apenas uma fase, um estágio necessário, porém passageiro, entre o estágio do autoerotismo e do amor objetual. Sua posterior reflexão, que passou a incluir a hipótese do narcisismo secundário, levou ao entendimento de que o narcisismo não é apenas uma fase evolutiva do indivíduo, e sim, também, um dado estrutural. Ou seja, o narcisismo, como modo de alocação da libido, é uma estrutura permanente no sujeito. Assim, em “Introdução ao narcisismo”, trabalhando também com a ideia de narcisismo secundário, Freud possibilita uma definição estrutural do narcisismo, conforme denominam Laplanche e Pontalis:

No quadro de uma concepção energética que reconhece a permanência de um investimento libidinal do ego, somos levados a uma definição *estrutural* do narcisismo. O narcisismo já não surge como uma fase evolutiva, mas como uma estase da libido que nenhum investimento de objeto permite ultrapassar completamente (LAPLANCHE; PONTALIS, 2001, p. 287-288).

No mesmo sentido, Nicéas esclarece que o narcisismo “*não se reduz a uma fase do desenvolvimento a ser ultrapassada [...] Ao contrário, o narcisismo freudiano se revela um dado estrutural*” (2013, p. 47).

Desta forma, fica claro que neste estágio do pensamento freudiano considera-se tanto o narcisismo primário quanto o narcisismo secundário e que, portanto, o narcisismo não é mais entendido apenas como uma fase evolutiva do indivíduo, mas também como uma estrutura permanente.

Não poderíamos concluir este tópico sem mencionarmos que a introdução da segunda tópica freudiana levantou um debate acerca da compreensão do ego (ou Eu) como reservatório da libido. Relembremos que ao longo do presente tópico demonstramos que Freud acreditava na existência de um investimento originário no ego, cedido depois aos objetos, sendo que o ego era tomado como o grande reservatório da libido. Do ego emanariam os investimentos objetais, sendo que para ele a libido poderia recolher-se novamente. No entanto, quando Freud apresentou o novo modelo de aparelho psíquico no texto “O ego e o id” (ou “O Eu e o isso”), em 1923, ele afirmou que a libido não estaria originalmente no ego, mas estaria no id (ou isso). Isto significa que Freud passará a conceber o id (e não o ego) como o grande reservatório da libido. Assim, Freud escreve: “*Agora que fizemos distinção entre o ego e o id,*

temos de identificar este último como o grande reservatório de libido indicado em meu artigo sobre o narcisismo” (1976b, p.44).

Desta forma, Freud aponta para uma “*amplificação da teoria do narcisismo*”. Segundo ele, o id deteria toda a libido em razão da excessiva fragilidade do ego no início da organização psíquica:

Bem no início, toda a libido está acumulada no id, enquanto que o ego ainda se acha em processo de formação ou ainda é fraco. O id envia parte dessa libido para catexias objetais eróticas; em consequência, o ego, agora tornado forte, tenta apoderar-se dessa libido do objeto e impor-se ao id como objeto amoroso. O narcisismo do ego é assim, um narcisismo secundário, que foi retirado dos objetos (FREUD, 1976b, p. 62).

Assim, neste processo, o ego apodera-se da libido das primeiras catexias objetais do id erigindo-se em objeto amoroso único (FREUD, 1976b, p. 61).

Porém Strachey (1976, p. 82) esclarece que embora Freud tenha realizado estas reflexões sobre o id como reservatório da libido, em estudos posteriores a menção do ego como grande reservatório da libido é retomada. Freud, inclusive, em um de seus últimos trabalhos, em 1938, reafirma que o ego é o grande reservatório do qual as catexias objetais são enviadas e a ele podem retornar exemplificando tal processo, mais uma vez, com a analogia da ameba e seus pseudópodes, apresentada em “Introdução ao narcisismo”:

É difícil dizer algo do comportamento da libido no id e no superego. Tudo o que sabemos sobre ele relaciona-se com o ego, no qual, a princípio, toda a cota de libido disponível é armazenada. Chamamos a este estado absoluto de *narcisismo primário*. Ele perdura até o ego começar a catexizar as idéias dos objetos com a libido, a transformar a libido narcísica em libido objetal. Durante toda a vida o ego permanece sendo o grande reservatório, do qual as catexias libidinais são enviadas aos objetos e para a qual elas são também mais uma vez recolhidas, exatamente como uma ameba se conduz com seus pseudópodos (FREUD, capítulo II, Esboço de psicanálise, vol. XXIII, p.176 *apud* STRACHEY, 1976, p. 82).

Assim sendo, a posição de Freud sobre ser o id ou o ego o grande reservatório da libido gera controvérsias, já que em certos textos ele afirmou que o grande reservatório seria o ego e em outros que seria o id. Estudiosos da psicanálise continuam debatendo sobre este assunto⁵⁷ porém, para os objetivos da presente tese, não temos necessidade de aprofundar este assunto. Assim, apenas deixemos indicada a existência deste debate e ressaltemos para nossos

⁵⁷ Cf. a título exemplificativo Strachey (1976); Laplanche e Pontalis (2001); Miguelez (2007).

propósitos que Freud em um dos seus últimos textos (i) reafirmou que o ego permaneceria como o grande reservatório da libido; (ii) empregou a mesma analogia exemplificativa sobre a ameba e seus pseudópodes apresentada em “Introdução ao narcisismo”; (iii) e que também reafirmou a existência de um estado de narcisismo primário.

Desta forma, tendo sido feito tal esclarecimento e em razão dos raciocínios expostos, a sucinta definição de Laplanche e Pontalis já pode ser compreendida de forma clara: “*o narcisismo primário designa um estado precoce em que a criança investe toda a sua libido em si mesma. O narcisismo secundário designa um retorno ao ego da libido retirada dos seus investimentos objetais*” (2001, p. 290)⁵⁸.

Em outras palavras, em sentido lato, é possível afirmar que *narcisismo é o investimento libidinal do próprio Eu*.

Assim, chegamos ao fim deste tópico e achamos importante explicitar que não tivemos por objetivo exaurir o estudo do narcisismo na obra freudiana. Na verdade, buscamos fornecer uma introdução, um primeiro contato com a compreensão de narcisismo no referencial freudiano, ainda que de forma simplificada e um tanto linear, já que nossa intenção é mais a de construir uma explicação didática do que realizar uma análise problemática. O objetivo é de que as reflexões que ora apresentamos possam servir de base para a compreensão de outras abordagens de narcisismo e, principalmente, para compreender o uso do conceito de narcisismo em análises sociais, já que cientistas sociais se apropriaram deste conceito para desenvolver estudos sociológicos. Veremos algumas abordagens sociológicas deste tipo no capítulo seguinte. Mas agora, no tópico subsequente, focaremos em alguns desdobramentos que o narcisismo sofreu na interpretação de outros psicanalistas, ora aqui classificados genericamente como pós-freudianos.

⁵⁸ Laplanche e Pontalis afirmam que em razão dos termos narcisismo primário e narcisismo secundário possuírem acepções muito diversas na literatura psicanalítica e inclusive na obra de Freud, eles se encontram impedidos de apresentar uma definição unívoca mais exata do que a acima exposta. Sobre o narcisismo primário, escrevem que nada parece opor-se a designá-lo como uma fase precoce ou momentos básicos caracterizados pelo aparecimento simultâneo de um primeiro esboço de ego e pelo seu investimento pela libido. Entretanto ressaltam que isto não implica que o narcisismo primário seja o primeiro estado do ser humano, nem que esta predominância do amor de si mesmo exclua qualquer investimento objetal (2001, p. 290 e 291). Assim, independentemente de se compreender o narcisismo como anobjetal ou objetal, a definição de Laplanche e Pontalis guarda poder explicativo.

2.4 Narcisismos

Conforme mencionado, narcisismo não é um conceito unívoco. O conceito de narcisismo foi objeto de inúmeros desenvolvimentos em psicanálise e conheceu acepções diversas em distintas correntes psicanalíticas⁵⁹. Assim sendo, Miguelez propõe falar não em narcisismo, mas em “narcisismos”. Ademais, ele acredita ser fecundo pensar o narcisismo como algo que tem muitas faces. O autor afirma que uma dessas faces está voltada para as psicoses, outra para a cultura e para os fenômenos sociais, uma terceira para as diferenças sexuais e que ainda haveria, em vários campos, outros semblantes. Segundo ele, considerar o narcisismo um conceito plural é respeitar a especificidade das diferentes redes conceituais com as quais se articula (2007, p. 15 e 16).

Em Freud, o narcisismo primário é um estado primitivo anobjetal, ou seja, que não possui relações com objetos. Alguns psicanalistas discordam dessa abordagem por entenderem que existem no bebê desde o princípio relações de objeto. Para Melanie Klein, por exemplo, não é possível falar de fase narcísica - já que desde o princípio se instituem relações objetais - mas apenas de estados narcísicos definidos por um retorno da libido a objetos interiorizados. Já para Jacques Lacan, o ego se define por uma identificação com a imagem de outrem (“fase do espelho”) e o narcisismo, inclusive o primário, não é um estado do qual estaria ausente toda e qualquer relação intersubjetiva (LAPLANCHE; PONTALIS, 2001, p. 288; 291).

Para Jeremy Holmes, as ideias psicanalíticas relativas ao narcisismo distribuem-se por três rubricas diferentes: narcisismo libidinal, narcisismo destrutivo e narcisismo saudável. O narcisismo libidinal compreenderia os estados de narcisismo primário e de narcisismo secundário descritos por Freud. Já o narcisismo destrutivo representaria um quadro no qual o sujeito narcísico pode invejar patologicamente, odiar e buscar ativamente destruir o objeto, isto é, o outro. Nesta condição só o si-próprio do sujeito está autorizado a existir. Karl Abraham e, posteriormente, a escola kleiniana (sobretudo Herbert Rosenfeld e Otto Kernberg) insistiram nos aspectos destrutivos do narcisismo. Já a abordagem psicanalítica do narcisismo

⁵⁹ Por esta razão seria impossível em uma tese resumir concepções tão diversificadas; ademais, nem teríamos competência para tanto, vez que não somos psicanalistas. Assim, é importante esclarecer que o objetivo do presente tópico é o de ressaltar a pluralidade conceitual envolvida no tratamento do narcisismo e indicar ao leitor apenas algumas dessas diferentes abordagens.

saudável, por sua vez, é associada à escola da *self-psychology* de Heinz Kohut. Kohut sublinhou os aspectos saudáveis do narcisismo e considerou que práticas como o entusiasmo das crianças consigo próprias e com o seu mundo, e também as esperanças, aspirações, ambições e ideais “normais” pertencem à esfera do narcisismo positivo. Para Kohut, à medida que o desenvolvimento prossegue, o narcisismo não é substituído pelo amor de objeto; é na verdade temperado por uma desilusão gradual, continuando assim na maturidade a alicerçar a autoestima positiva e a busca de objetivos realistas. Kohut entende que a incapacidade de adotar um amor-próprio moderado resulta de feridas narcísicas, causadas muitas vezes pela negligência ou pelo abuso parentais. À falta de validação pelo exterior do seu narcisismo, o indivíduo refugia-se no amor-próprio (HOLMES, 2001, p. 8 a 10).

Conforme esclarece Holmes,

Muitas dessas ideias psicanalíticas acabam por ser incluídas na acepção psiquiátrica do narcisismo que encontramos na noção de “alteração narcísica da personalidade” de Kernberg, que se refere a um paciente centrado em si próprio e reivindicativo, que sobrestima as suas próprias capacidades e qualidades especiais, é invejoso, explora os outros e não leva em consideração os seus sentimentos – embora, por trás desta afirmação bombástica da sua própria importância, se revele com frequência pesadamente deprimido e carregue profundos sentimentos de vazio (HOLMES, 2001, p. 10 e 11).

Com base na citação acima é possível perceber que a Psiquiatria também possui um olhar próprio sobre o narcisismo. Assim sendo, passemos ao tópico subsequente buscando compreender uma classificação psiquiátrica de alteração de personalidade denominada “transtorno da personalidade narcisista”⁶⁰.

2.5 Transtorno da personalidade narcisista

Neste tópico analisaremos o narcisismo sob a perspectiva de outra área: a Psiquiatria. Para tanto, trataremos de um transtorno de personalidade denominado transtorno da

⁶⁰ Miguelez, desde uma perspectiva psicanalítica, nota que a expressão “personalidade narcisista” pode passar a ideia de que existem personalidades que não são narcisistas, o que, tecnicamente, não ocorreria, vez que o narcisismo é componente da subjetividade humana estando sempre presente, em alguma medida, durante toda a vida do sujeito (2007, p.16).

personalidade narcisista com base no Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (mais conhecido como “DSM-V”). O DSM-V é editado pela Sociedade Americana de Psiquiatria (“American Psychiatric Association”) e é utilizado como referência por psiquiatras em todo o mundo. Segundo a publicação, uma pessoa é classificada como tendo um transtorno de personalidade se as anomalias de seu comportamento acarretam prejuízos funcionais no contexto em que vive:

Um transtorno de personalidade é um padrão persistente de experiência interna e comportamento que se desvia acentuadamente das expectativas da cultura do indivíduo, é difuso e inflexível, começa na adolescência ou no início da fase adulta, é estável ao longo do tempo e leva a sofrimento ou prejuízo (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2014).

O transtorno de personalidade narcisista é, por sua vez, definido pelo manual como

[...] 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, conforme indicado por cinco (ou mais) dos seguintes:

1. Tem uma sensação grandiosa da própria importância (p. ex., exagera conquistas e talentos, espera ser reconhecido como superior sem que tenha as conquistas correspondentes).
2. É preocupado com fantasias de sucesso ilimitado, poder, brilho, beleza ou amor ideal.
3. Acredita ser “especial” e único e que pode ser somente compreendido por, ou associado a, outras pessoas (ou instituições) especiais ou com condição elevada.
4. Demanda admiração excessiva.
5. Apresenta um sentimento de possuir direitos (i.e., expectativas irracionais de tratamento especialmente favorável ou que estejam automaticamente de acordo com as próprias expectativas).
6. É explorador em relações interpessoais (i.e., tira vantagem de outros para atingir os próprios fins).
7. Carece de empatia: reluta em reconhecer ou identificar-se com os sentimentos e as necessidades dos outros.
8. É frequentemente invejoso em relação aos outros ou acredita que os outros o invejam.

9. Demonstra comportamentos ou atitudes arrogantes e insolentes (2014, p.696 e 670).

O DSM-V nota que a chave para entender esses indivíduos é o padrão de grandiosidade. Pessoas com transtorno de personalidade narcisista podem ser perfeccionistas e acreditar que os outros não são capazes de fazer as coisas tão bem quanto elas próprias. Tais indivíduos são propensos a pensar que atingiram a perfeição. Quando apresentam comportamentos de desconfiança e retraimento social, isto normalmente se origina de medos relacionados a uma eventual exposição de suas falhas ou imperfeições. Ademais, as pessoas que sofrem desse transtorno podem ter dificuldades de adaptação em razão do surgimento de limitações físicas e profissionais inerentes ao processo de envelhecimento (2014, p. 671 e 672).

Entretanto, vale notar que a presença dos traços de personalidade acima expostos não qualifica imediatamente um indivíduo como portador do transtorno de personalidade narcisista. Muitos indivíduos exibem traços de personalidade que podem ser considerados narcisistas, mas somente constituirão um transtorno se forem inflexíveis, mal-adaptativos, persistentes e causarem prejuízo funcional ou sofrimento subjetivos importantes (2014, p. 672). Conforme esclarece o DSM-V:

transtornos de personalidade devem ser distinguidos de traços de personalidade que não atingem o limiar para um transtorno da personalidade. Traços de personalidade são diagnosticados como um transtorno da personalidade apenas quando são inflexíveis, mal-adaptativos e persistentes e causam prejuízo funcional ou sofrimento subjetivo significativos (2014, p. 648).

Essa descrição do transtorno de personalidade narcisista no âmbito psiquiátrico é interessante porque exhibe de forma mais concreta quais são os tipos de comportamento característicos de pessoas que sofrem desse transtorno. Para os fins de nosso trabalho isto é relevante porque psiquiatras como Hirigoyen (2011) e (2012), por exemplo, identificam indivíduos que cometem assédio moral como perversos narcisistas. Ademais, teóricos que buscaram estabelecer relações entre narcisismo e sociedade recorreram à menção de traços de comportamento que caracterizam o transtorno de personalidade narcisista. Assim, o objetivo deste tópico foi o de identificar esses traços para que consigamos ter um melhor entendimento acerca de análises sobre os indivíduos e sobre a sociedade que foram efetuadas partindo desse referencial.

Assim sendo, já que neste capítulo (i) foi possível verificar a origem do conceito de narcisismo na Psiquiatria e na Psicanálise, (ii) estudar construções de Freud sobre o narcisismo, (iii) identificar que outros psicanalistas possuem concepções distintas daquela de Freud sobre este tema e (iv) verificar que a Psiquiatria possui uma abordagem sobre o narcisismo vinculada a um transtorno de personalidade muito bem delimitado, podemos passar ao capítulo subsequente fazendo referência a estas construções, pois já temos uma base mínima para analisar trabalhos que utilizaram a categoria do narcisismo com vistas a descrever e a compreender a sociedade. Desta forma, no próximo capítulo, trataremos do narcisismo em âmbito social.

CAPÍTULO III

3 A CULTURA DO NARCISISMO

No capítulo I vimos que um dos aspectos centrais que caracterizam a subjetividade do trabalhador contemporâneo é o de que ele próprio pensa em si como uma mercadoria que deve ser promovida; consequentemente, este homem de nossos tempos acaba encarando os outros e as relações humanas também como mercadorias aptas ao consumo. Porém, conforme ressaltamos, este é apenas um dos aspectos do sujeito contemporâneo. Este sujeito, na visão de certos autores, como destacado, é caracterizado de forma mais ampla como um sujeito narcisista. Assim, neste capítulo, já podemos retomar e ampliar este debate, uma vez que no capítulo antecedente discutimos algumas nuances do conceito de narcisismo. Desta forma, trataremos aqui da emergência de uma cultura do narcisismo e da caracterização do sujeito contemporâneo como um sujeito narcisista sob a perspectiva de alguns estudiosos deste tema.

É importante lembrar que há décadas o conceito de narcisismo foi apropriado na elaboração de análises sociais. Neste sentido, Miguelez afirma que poucos conceitos atravessaram as fronteiras da psicanálise como o de narcisismo e que *“trabalhos como o de Lasch ou o de Debord testemunham sua utilização no campo das ciências sociais e nas análises da cultura de nossos dias”* (2007, p. 9). Na mesma direção, Holmes, afirma que

a ideia de narcisismo foi também utilizada sociologicamente por autores como Christopher Lasch para descrever uma constelação de atitudes caracterizadas pelo extremo individualismo, a ausência de interesse pelo passado e pelo futuro, falta de consideração pelos outros, preocupação com as relações pessoais em detrimento da atividade política e desinteresse pela coesão social (2002, p.7).

De fato, em sua obra de 1979 *“A cultura do narcisismo: a vida americana numa era de esperanças em declínio”*, Lasch - tendo como referencial a sociedade norte-americana - identifica o estabelecimento de uma cultura do narcisismo. Neste livro ele busca mapear tal

cultura, bem como relacionar sua emergência a inúmeros fatores⁶¹. Ainda em outra obra, intitulada “*O mínimo eu: sobrevivência psíquica em tempos difíceis*”, publicada em 1984, Lasch prosseguiu tratando da temática do narcisismo.

Consideramos importante destacar desde logo que Lasch opõe-se à compreensão de narcisismo como sinônimo de egoísmo. Para ele o narcisismo apresenta-se antes como uma defesa contra um mundo hostil. O narcisismo seria uma estratégia de sobrevivência:

Em uma época carregada de problemas, a vida cotidiana passa a ser um exercício de sobrevivência. Vive-se um dia de cada vez. [...] Sob assédio, o eu se contrai num núcleo defensivo, em guarda diante da adversidade. O equilíbrio emocional exige um eu mínimo, [...] a preocupação com o indivíduo, aparentemente tão característica de nossa época, assume a forma de uma preocupação com a sobrevivência psíquica. (LASCH, 1986, p. 9).

Em sua avaliação da sociedade Lasch diz observar um sentimento de pessimismo e de apatia difuso. Há descrença acerca da política e dos governantes. As pessoas, percebendo o futuro como conturbado e incerto, passam a adotar estratégias narcisistas de sobrevivência, dedicando seus atos e pensamentos apenas a suas necessidades imediatas. Assim, em uma cultura do sobrevivencialismo, os indivíduos deixam de sonhar com a superação das dificuldades e simplesmente passam a sobreviver a elas, ocupando-se “*com estratégias de sobrevivência, medidas destinadas a prolongar suas próprias vidas, ou programas garantidos que assegurem boa saúde e paz de espírito*” (LASCH, 1983, p. 23 e 24).

Segundo Lasch, neste tipo de sociedade descrente do porvir, além dessa incapacidade de valorizar o futuro há um desprezo pelo passado, caracterizando o que ele denomina de enfraquecimento do sentido do tempo histórico:

Viver para o momento é a paixão predominante – viver para si, não para os que virão a seguir ou para a posteridade. Estamos rapidamente perdendo o sentido de continuidade histórica, o senso de pertencermos a uma sucessão de gerações que se originaram no passado e que se prolongarão no futuro. É o enfraquecimento do sentido do tempo histórico [...] (1983, p.25).

⁶¹ Na época do lançamento, o livro virou um *best-seller* e despertou diferentes reações. Lasch, tradicionalmente identificado como intelectual de esquerda, proferiu críticas neste livro tanto ao capitalismo quanto a movimentos de esquerda e ao movimento feminista. Isto fez com que alguns tachassem sua obra de conservadora e reacionária, e outros, aproveitando de algumas de suas críticas ao capitalismo, a utilizaram para embasar discursos progressistas. Apesar da controvérsia, fato é que nesta obra Lasch pôde demonstrar que captava um fenômeno que estava no ar e que, em nossa visão, importa na discussão de nossa sociedade atual: o estabelecimento de uma cultura do narcisismo.

Neste tipo de cenário em que se vive primordialmente para si e para o momento presente a busca pelo auto-crescimento psíquico floresce, podendo ser percebida na popularização de certas atitudes, tais como as de “*entrar em contato com seus sentimentos, comer alimentos saudáveis, tomar lições de dança clássica ou dança-do-ventre, mergulhar na sabedoria do Oriente, correr, aprender a se ‘relacionar’, superar o ‘medo do prazer’*” (LASCH, 1983, p. 24). Embora tais práticas sejam inofensivas se consideradas isoladamente, para Lasch, “*essas buscas, elevadas ao nível de um programa e embrulhadas na retórica da autenticidade e da consciência, significam um recuo da política e um repúdio ao passado recente*” (1983, p. 25).

Lasch compreende que neste culto da expansão da consciência, da saúde e do “crescimento” pessoal - tão em voga atualmente - há implicitamente uma crescente desesperança de modificar a sociedade - e até mesmo de entendê-la (1983, p.24). Segundo ele, vivemos em um clima terapêutico, pois atualmente as pessoas desejam o sentimento, a ilusão momentânea de bem-estar pessoal, de saúde e de segurança psíquica (1983, p.27). Em seu entender, “*o homem econômico deu lugar ao homem psicológico de nossos tempos*” (1983, p.14). Segundo Lasch, este homem é perseguido pela ansiedade e busca encontrar um sentido para a vida. Não se interessa nem pelo futuro, nem pelo passado. Considera os outros como rivais, mas deseja aprovação e reconhecimento. Ademais,

[...] exalta a cooperação e o trabalho de equipe, enquanto abriga profundos impulsos anti-sociais. Exalta o respeito a regras e regulamentos, na crença secreta de que estes não se aplicam a ele. Ganancioso, no sentido de que seus desejos não têm limites, ele não acumula bens e provisões para o futuro, como o fazia o ganancioso individualista da economia política do século dezenove, mas exige imediata gratificação e vive em estado de desejo, desassossegada e perpetuamente insatisfeito (p. 14 e 15).

Este homem atual também é hábil em administrar as impressões que transmite aos outros, é ávido de admiração (porém desdenha daqueles a quem manipula para obtê-la), é insaciavelmente faminto de experiências emocionais (as quais busca com a finalidade de preencher um vazio interior) e é aterrorizado pela ideia do envelhecimento e da morte (LASCH, 1983, p. 63). Ainda na descrição de Lasch, este homem é auto-absorvido e possui ilusões de grandeza. Porém, não obstante suas ilusões de onipotência, depende dos outros para validar sua auto-estima. Ele só consegue superar sua insegurança ao ver seu “eu grandioso” refletido nas atenções das outras pessoas ou quando ligado a indivíduos que irradiam celebridade, poder e carisma (LASCH, 1983, p. 29 e 30).

Assim, Lasch compreende que, com bastante profusão, traços de caráter associados ao narcisismo patológico aparecem - sob forma menos extrema - na vida cotidiana atual. Segundo ele, estudos de desordem de personalidades, embora escritos para clínicos e sem a pretensão de lançar luz sobre questões sociais ou culturais, “*pintam um tipo de personalidade que poderia ser imediatamente reconhecível numa forma mais reduzida por observadores do cenário cultural contemporâneo*” (1983, p. 63). Ele afirma existir uma conexão entre o tipo de personalidade narcisista e certos padrões característicos da cultura contemporânea, tais como o temor intenso da velhice e da morte, o fascínio pela celebridade, a descrença generalizada, a superficialidade e transitoriedade das relações pessoais etc⁶². (1983, p. 57 e 217).

Neste sentido, Lasch afirma que “*o ‘narcisismo patológico’ encontrado em desordens do caráter deveria dizer-nos algo sobre o narcisismo enquanto fenômeno social*” (1983, p. 63). Assim, Lasch acaba por definir o homem atual como narcisista e adverte que o conceito de narcisismo proporciona não um determinismo psicológico, mas um meio de compreender o impacto psicológico das recentes mudanças sociais, uma vez que, em sua opinião, “*as condições sociais predominantes tendem, em consequência, a fazer aflorar os traços narcisistas presentes, em vários graus, em todos nós*” (1983, p. 76). Nesta linha de raciocínio, Lasch também define a sociedade atual como narcisista e a caracteriza como aquela que “*dá crescente proeminência e encorajamento a traços narcisistas*” (1983, p.15).

Lasch nota que uma das influências sociais “*que estão dando a um tipo narcisista de organização de personalidade uma proeminência cada vez maior*” é o que ele denomina de reprodução mecânica da cultura (1983, p. 73). Esta significa, segundo sua explicação, “*a proliferação de imagens visuais e auditivas na ‘sociedade dos espetáculos’*”⁶³ (1983, p. 73). Lasch entende que

[...] a vida se apresenta como uma sucessão de imagens ou de sinais eletrônicos, de impressões registradas e reproduzidas por meio da fotografia, filmes animados, televisão e sofisticados aparelhos registradores. A vida moderna é tão profundamente invadida por imagens eletrônicas, que não podemos deixar de responder aos outros como se suas ações – e nossas próprias – estivessem sendo registradas e simultaneamente transmitidas a uma audiência invisível, ou armazenadas para minucioso escrutínio posterior (1983, p. 73).

⁶² Sobre estudos clínicos, a título exemplificativo, remetemos o leitor aos itens 2.4 e 2.5 da presente tese.

⁶³ Conforme destacamos em capítulo anterior, “sociedade do espetáculo” foi um conceito apresentado inicialmente por Guy Debord e aqui Lasch dialoga com ele.

Lembremos que Lasch escreveu a passagem acima citada em 1979, portanto em momento anterior à popularização de um instrumento representativo de um estilo de vida atual: o celular com câmera fotográfica e de vídeo, conectado *on line* a redes sociais e acessível a uma ampla parcela da população. Assim, sabemos que hoje em dia é absolutamente real a possibilidade de nossas ações de fato serem registradas e expostas sem nosso conhecimento “*para minucioso escrutínio posterior*” em redes sociais. Em segundos poderemos ser julgados (e condenados) por inúmeras pessoas – nossas conhecidas ou não. Como atualmente a expectativa de privacidade parece se tornar cada vez menor, as seguintes palavras de Lasch guardam uma atualidade brutal:

“Sorria, você está sendo focalizado”. A intrusão da vida cotidiana deste olho que a tudo vê, deixou de ser surpresa para nós ou de nos surpreender com nossas defesas arriadas. Não precisamos de ninguém que nos lembre de sorrir. Um sorriso está permanentemente gravado em nossos rostos e já sabemos, entre os vários ângulos, qual deve ser o fotografado, com melhores resultados (1983, p.73).

Lasch, assim como Debord, em conformidade com o que expusemos em capítulo anterior, também compreende que a publicidade é sustentáculo primordial desta sociedade espetacular apoiada no consumo. Segundo Lasch a publicidade reforça traços narcisistas,

[...] cercando o consumidor de imagens de boa vida e associando-as ao fascínio da celebridade e do sucesso, a cultura de massa encoraja o homem comum a cultivar gostos extraordinários, a identificar-se com a minoria privilegiada contra os demais e juntar-se a ela, em suas fantasias, em uma vida de conforto e de refinamento sensual. No entanto, a propaganda de mercadorias simultaneamente o faz profundamente infeliz com seu quinhão. Ao abrigar aspirações grandiosas, abriga também autodegeneração e autodesprezo. A cultura do consumo, em sua tendência central, recapitula deste modo a socialização antes proporcionada pela família (1983, p. 222).

Assim, a mídia intensifica sonhos narcisistas de fama e glória, encoraja o homem comum a identificar-se com as celebridades idealizadas e a odiar o rebanho, tornando cada vez mais difícil a aceitação da banalidade da vida cotidiana (LASCH, 1983, p. 43). Este é um traço tipicamente narcisista, pois o narcisista patológico tende a dividir as pessoas em dois grupos: ricos, grandes e famosos *versus* a massa, que para o narcisista não significa a média, o comum, mas sim o sem valor e o desprezível (LASCH, 1983, p.115).

Lasch esclarece que

[...] pessoas com personalidades narcisistas, embora não necessariamente mais numerosas que antes, desempenham um papel proeminente na

sociedade contemporânea, com frequência chegando a posições de eminência. Vicejando na adulação das massas, estas celebridades impõem o tom da vida pública e também da vida privada, já que a maquinaria da celebridade não reconhece limites entre as esferas pública e privada. Os *beautiful people* – para usarmos esta reveladora expressão que inclui não só ricos *globe-trotters*, mas todos aqueles que se expõem, ainda que brevemente, ao pleno brilho das câmaras – vivem a fantasia do sucesso narcisista, que consiste em nada mais substancial do que num desejo de ser amplamente admirado, não para suas realizações, mas para si próprias, acriticamente e sem reservas.

A moderna sociedade capitalista não só eleva os narcisistas à proeminência, mas também elicia e reforça traços narcisistas em cada um de nós. [...]. (1983, p. 278).

De acordo com Lasch, uma das importantes consequências deste estabelecimento de uma cultura do narcisismo é o enfraquecimento da solidariedade e a perda de vontade de se perseguir ideais coletivos.

É importante destacar que ao realizar sua análise, Lasch apontou diversos aspectos sociais que contribuiriam, em sua visão, para a formação de uma cultura do narcisismo: o desencanto com a política; o aumento da violência, do terrorismo e da degradação ambiental; o perigo de uma hecatombe nuclear; a burocratização; a necessidade cada vez maior de se apoiar em especialistas para realizar uma tomada de decisão; a invasão da vida pelas imagens no sentido de espetáculo descrito por Debord e a cultura de consumo de massa. Em nossa opinião, entretanto, ao olharmos o momento histórico atual entendemos que a corrente expansão e intensificação da cultura do narcisismo relaciona-se intimamente a um destes aspectos, mais do que a qualquer outro: o aprofundamento da sociedade de consumo. Nesta sociedade, como visto em capítulo precedente, há a transformação dos homens e das relações em mercadorias e, conseqüentemente, há uma redução do trabalhador a consumidor. Consumidor não apenas de mercadorias físicas, mas de espetáculo, no sentido trazido por Debord.

Lasch explica que realiza

[...] uma análise que compreende o consumo de massa como parte de um padrão maior de dependência, desorientação e perda de controle. Em vez de pensar o consumo como a antítese do trabalho, como se as duas atividades exigissem qualidades mentais e emocionais completamente diferentes, devemos vê-los como dois aspectos de um mesmo processo. Os arranjos sociais que sustentam um sistema de produção em massa e consumo de massa tendem a desencorajar a iniciativa e a autoconfiança e a incentivar a dependência, a passividade e o estado de espírito do espectador, tanto no trabalho como no lazer [...] (1986, p. 19).

Entendemos que este é um importante caminho para se tentar compreender a sociedade atual. Assim, embora o foco de análise de Lasch fosse a sociedade norte-americana, muito do seu diagnóstico pode ser também identificado hoje em dia em outras sociedades ao redor do mundo, especialmente – ressaltamos – se focalizarmos no aspecto relacionado ao consumo.

Conforme expusemos no capítulo primeiro desta tese, o processo de globalização contribuiu para certa homogeneização de padrões de consumo e de padrões culturais. Nesta mesma linha, os psicólogos sociais Jean M. Twenge e W. Keith Campbell avaliam que valores culturais narcisistas norte-americanos são propagados pelo mundo por meio da música, do cinema, da televisão, da internet e que, de fato, outras culturas ao redor do globo estão crescentemente apresentando características narcisistas (2010, p. 259 e 260). Assim, atualmente, inclusive no Brasil, conforme atestam dados empíricos e construções teóricas de intelectuais brasileiros⁶⁴, há uma instalação da cultura do narcisismo. Porém, antes de adentrarmos nesta temática acerca da sociedade brasileira, verifiquemos uma interpretação sobre a análise de Lasch.

O psiquiatra brasileiro Jurandir Freire Costa critica a análise de Lasch no que diz respeito à qualificação de patológico que este autor atribui ao narcisismo contemporâneo. Entretanto, isto não significa que Costa rejeite uma análise da cultura contemporânea partindo de uma reflexão baseada no narcisismo. Ele próprio propõe uma leitura calcada neste referencial. Expliquemos de forma mais detida nos parágrafos abaixo este raciocínio.

Costa interpreta que Lasch *“dá a entender que a cultura americana é patogênica, posto que torna os indivíduos portadores de traços de caráter patológico”* (2003, p. 195). Para Costa, entretanto, toda cultura imprime, pela socialização, certos traços de conduta e aspirações em seus membros. Estes traços compõem o que ele denomina de *“Tipo Psicológico Ideal”*, o qual exprime uma *“realidade psicológica”* derivada das visões de mundo dos grupos e classes dominantes ou dos conflitos entre estas e os estratos dominados. Assim, segundo ele, a dinâmica social formula, reformula e estabiliza em certos períodos modelos de conduta que se tornam paradigmáticos do *“Tipo Psicológico Ideal”*. *“O perfil psicológico do homem ordinário calca-se, por assim dizer, sobre este tipo ideal, que é parte integrante da identidade étnica de todo sujeito”* (COSTA, 2003, p. 195 e 196). Assim, para Costa, esta identidade

⁶⁴ Cf. Costa (2003); Birman (2012); Viscardi; Sottani e Machado (2012), Sociedade Brasileira de Cirurgia Plástica (2014).

étnica, independentemente de seus atributos, não pode ser considerada patológica, por ser, em sua visão, um padrão social que designa o modelo de conduta psicológica ideal de dada sociedade. Diante desse seu entendimento, ele afirma que *“a personalidade narcísica americana não pode ser patológica porque, a acreditar na interpretação de Lasch, é o Tipo Psicológico Ideal daquela cultura”* (2003, p. 196).

Assim, Costa afirma que *“enquanto o traço étnico é produto da socialização, o traço psicopatológico é produto de um entrave no processo socializador”* (2003, 197). Em seu entender, a cultura comporta-se como um fator patogênico não por elaborar um tipo particular de identidade étnica, uma vez que toda cultura o faz. Segundo Costa, *“a cultura pode ser tida como elemento causal na cadeia patogênica quando produz um descompasso, uma dissimetria entre as exigências do Tipo Psicológico Ideal e os meios adequados ao cumprimento dessas exigências”* (2003, 197). É com base neste raciocínio pontual, portanto, que Costa realiza a objeção ao uso que Lasch faz do termo patológico.

Costa também critica Lasch por este se apoiar tanto em Kernberg quanto em Kohut e em concepções de influência kleiniana para realizar sua análise (COSTA, 2003, p. 208). Assim sendo, ao olhar para o aspecto cultural, Costa propõe uma abordagem do narcisismo calcada no modelo da dor e utiliza o pensamento de Freud como referencial.

Para prosseguirmos na análise do raciocínio de Costa é essencial lembrarmos o exemplo da doença orgânica trazido por Freud em seu texto “Introdução ao narcisismo” (já comentado em capítulo antecedente deste trabalho). Conforme o ensinamento de Freud, o doente – assim como o hipocondríaco - retira libido do mundo externo e a direciona para o Eu, sendo que esta libido retorna ao mundo exterior após a cura da doença (ou da resolução do suposto problema do hipocondríaco). Assim, Costa afirma que Freud mostra que o corpo pode ser investido narcisisticamente por ser causa de dor (2003, p. 223). Este é um aspecto chave para o pensamento de Costa, uma vez que este autor compreende que o narcisismo contemporâneo é um “narcisismo regenerador”. Assim, Costa, na busca por compreender o narcisismo cultural, afirma que o narcisismo *“pode ser visto não apenas como amor à própria imagem, [...] mas como um movimento regenerativo, defensivo, em face da violência, através de mecanismos baseados na experiência ou modelo da dor”* (2003, p. 235).

Desta forma, Costa entende que o narcisismo contemporâneo é um narcisismo defensivo, voltado para o investimento do corpo, o qual se tornou foco de sofrimento e ameaça de morte pela ação da violência. Esta violência adviria do modo pelo qual a sociedade

de consumo apresenta a morte e o prazer ao indivíduo. A preocupação narcísica com o corpo surge, portanto, como uma defesa à violência que a sociedade de consumo impõe (2003, p. 235 e 237). Em suas palavras: “*O investimento compulsivo no corpo que presenciamos hoje é uma maneira encontrada pelo indivíduo de limitar os efeitos violentos da sociedade de consumo*” (COSTA, 2003, p. 223).

Neste sentido, Costa interpreta que em nossa sociedade a “*ideologia do bem-estar é divulgada para dissimular o medo do sofrimento e a morte, que apavoram o indivíduo moderno*” (2003, p. 235). Segundo ele, como atualmente os indivíduos são convencidos de que nenhuma sociedade é ou foi capaz de fornecer tanta liberdade, prazer e bem-estar a seus membros, há uma crença de que “*só os incapazes, os que opõem entraves psicológicos à aquisição deste bem-estar, permanecem marginalizados da democracia do corpo e do prazer*” (2003, p. 235). Assim, nesta sociedade ou o sujeito “*comporta-se como manda o figurino do consumo ou está doente e deve procurar tratamento*” (COSTA, 2003, p. 239).

Porém, o psiquiatra brasileiro nota que o ideal de corpo e de prazer promovido por esta sociedade é inatingível, uma vez que é da essência da sociedade de consumo - conforme abordamos no capítulo primeiro deste trabalho – manter os indivíduos em perpétua insatisfação. “*Os indivíduos são levados a crer em um estado de prazer que só existe no corpo da publicidade ou nos ‘manuais psicológicos’*” (COSTA, 2003, p. 238).

Desta forma, a consequência psicológica deste quadro é a preocupação narcísica, pois “*o indivíduo volta-se para si mesmo na esperança de superar o estado de privação em que seu corpo é socialmente mantido*” (COSTA, 2003, p.239). Segundo ele, “*a insatisfação do homem urbano origina-se nesta nova ‘doença’ da cultura do consumo, ou seja, na convicção de que seu corpo está sempre aquém do padrão de ‘normalidade’ decretado pela publicidade*” (2003, p. 239 e 240). Assim, para Costa, “*o narcisismo com o qual convivemos é o narcisismo do ‘órgão lesado’*”, pois o corpo, privado de prazer, é constantemente percebido como problemático (2003, p. 239).

A devastação da vida privada, tão bem descrita por Lasch, excedeu o que ele pôde supor. Tornando o corpo e o sexo objetos de consumo, o capitalismo moderno obrigou o indivíduo a adotar uma “estratégia de sobrevivência narcísica” que pouco tem a ver com o prazer e muito a ver com a dor. O indivíduo moderno é um indivíduo violentado, antes de ser narcisista. É esta violência que explica seu narcisismo e as aparências “patológicas” que ele assume. Seu corpo e seu sexo monopolizam a libido objetal porque, como o “órgão lesado” ou “hipocondríaco” de Freud, tornaram-se fontes de sofrimento, dor e ameaça de morte para o Eu (COSTA, 2003, p. 223 e 224).

Ou seja, para Costa, essa acentuada busca por prazer, esse hedonismo tão intenso que presenciamos em nossa sociedade, esse superinvestimento no corpo e no sexo são formas de defesa contra a violência imposta por esta sociedade de consumo na qual habitamos. Assim, podemos perceber que tanto Costa quanto Lasch - embora partam de diferentes caminhos para realizar suas reflexões e apoiem-se em referenciais psicanalíticos distintos - encaram o narcisismo contemporâneo como uma defesa, como uma estratégia de sobrevivência erigida no contexto da sociedade de consumo.

Verifiquemos agora mais uma análise sobre este quadro de nossa atual sociedade e da corrente subjetividade contemporânea. Devemos mencionar o pensamento de Joel Birman, psiquiatra e psicanalista brasileiro, que, partindo de um referencial freudiano, afirma que as formas de mal-estar na contemporaneidade são distintas daquelas da época da modernidade, pois atualmente “*o mal-estar se evidencia como dor, inscrevendo-se nos registros do corpo, da ação e das intensidades*” (2012, p.65).

Desta forma, Birman trabalha com a hipótese de que as perturbações psíquicas da atualidade se caracterizariam principalmente como dor e não como sofrimento. Como na modernidade o sofrimento seria predominante em relação à dor, existiria atualmente uma inversão significativa entre dor e sofrimento no registro do mal-estar contemporâneo, evidenciando a existência de uma descontinuidade fundamental entre a modernidade e a pós-modernidade (BIRMAN, 2005, p. 14).

O raciocínio de Birman considera que a dor é algo eminentemente solipsista, pois o psiquismo se centra em si mesmo e abole qualquer demanda dirigida ao outro. Em contrapartida, o sofrimento é marcado pela alteridade, ou seja, o sujeito estabelece uma relação com o outro e delinea um horizonte de ordem intersubjetiva (2005, p. 15). Vejamos:

A dor é uma experiência em que a subjetividade se fecha sobre si mesma, não existindo qualquer lugar para o outro no horizonte do seu mal-estar. Com efeito, a dor é uma experiência eminentemente solipsista, restringindo-se o indivíduo apenas a si mesmo, não revelando qualquer dimensão alteritária (BIRMAN, 2012, p. 140).

[...]

Em contrapartida, o sofrimento é uma experiência eminentemente alteritária. O outro está sempre presente para o sujeito sofredor, a quem este se dirige com o seu apelo. Daí a presença da dimensão da alteridade, que inscreve a interlocução no centro da experiência do sofrimento (BIRMAN, 2012, p.141).

No entender de Birman, a subjetividade contemporânea não consegue mais transformar dor em sofrimento. “A dor passou a ser o traço insofismável e inconfundível pelo qual o sujeito se confronta com o mal-estar hoje” (BIRMAN, 2012, p. 138).

Desta forma, Birman afirma que “imersa na dor do ressentimento, portanto, a subjetividade contemporânea se evidencia como essencialmente narcísica, não se abrindo para o outro, de quem em princípio desconfia e rivaliza” (2012, p. 141).

Esse mal-estar pode ser percebido de forma mais concreta pela observação de algumas condutas características do sujeito contemporâneo. Assim, Birman observa que atualmente o corpo - em argumento que converge com o de Costa (2003) -, tornou-se foco do mal-estar. “Todo mundo hoje se queixa que o corpo não funciona a contento [...]. Imagina-se sempre que algo deve ser feito para que a performance corpórea possa melhorar, pois essa se encontra sempre alguém do desejado” (BIRMAN, 2012, p. 69).

Neste contexto, há uma ascensão de práticas que lembram a sensibilidade terapêutica descrita por Lasch (1983), uma vez que Birman constata que atualmente tratamentos como massagens, spas, exercícios, ginásticas e danças orientais são muito procurados, assim como o uso de suplementos vitamínicos e de sais minerais que possuem virtudes antioxidantes e rejuvenescedoras. Segundo ele, em nossa sociedade “o envelhecimento se transforma numa enfermidade e a morte deve ser sempre exorcizada” (BIRMAN, 2012, p. 76). O ideal da juventude e do parecer jovem se impõe como imperativo de saúde e é associado ao ideal estético da beleza (BIRMAN, 2012, p. 76).

Ademais, algumas modalidades de compulsão seriam marcadamente características dos tempos atuais e elas serviriam para preencher o vazio que sente o homem contemporâneo. Tais modalidades de compulsão poderiam ser divididas em (i) toxicomanias (relacionadas tanto a drogas legais, ilegais e psicofármacos)⁶⁵, (ii) alimentares (bulimia e anorexia) e (iii) consumo (BIRMAN, 2012, p. 84 a 94).

Além disso, as individualidades contemporâneas estariam cada vez mais sujeitas ao excesso (BIRMAN, 2012, p. 114). O excesso intensivo conduziria o sujeito à condição de se sentir estranho a si próprio, pois conforme esclarece Birman, o indivíduo sente-se subjugado

⁶⁵ É interessante notar que na atualidade a cultura das drogas se dissemina ainda que os usuários alimentem a hipocrisia de promoverem a saúde como seu bem supremo (Birman, 2012, p. 87).

pelo excesso que não domina. Assim, o sujeito é lançado numa experiência radical que Birman qualifica de “desposseção de si”:

O sentimento de segurança psíquica, isto é, de que o eu pode dar conta das relações entre o corpo e o mundo, se esvazia de maneira flagrante. O eu e o psiquismo perdem efetivamente sua potência. É a potencialidade de ser que é assim atingida em seu âmago, mas que se manifesta inicialmente pela impossibilidade de fazer e de agir. No entanto, é a certeza de ser na sua totalidade que é atingida na sua potência, esvaziando, então, o sujeito (2012, p.117).

Birman segue explicando que neste quadro

[...] o terror de se perder se apodera do eu, que se agarra a si mesmo como pode, para não se desprender definitivamente. O fantasma da perda de si se coloca em cena com toda a eloquência possível. A desposseção de si se anuncia assim como uma problemática crucial no mal-estar contemporâneo (2012, p. 117).

Ainda segundo Birman, a depressão é a modalidade mais importante em que a desposseção de si se manifesta na atualidade (2012, p. 118). A Organização Mundial de Saúde (OMS), por exemplo, qualifica a depressão como sendo muito comum e afirma que globalmente mais de 350 milhões de pessoas sofrem desta doença e alerta que a depressão está em ascensão atualmente (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2012).

Birman nota que a depressão de hoje não se manifesta nos mesmos moldes dos tempos de Freud. Naquele momento a culpa era um elemento muito significativo nas narrativas dos doentes, atualmente, porém, o signo por excelência da depressão é o vazio (BIRMAN, 2012, p. 120).

As pessoas se queixam cada vez mais que estão vazias, que não têm nada dentro de si, isto é, que perderam uma certa vitalidade e o envolvimento com as coisas e as pessoas. Com efeito, para tais pessoas, sua existência e o mundo perderam absolutamente o sentido, não tendo pois, mais qualquer razão para existir. É a potência de ser que se esvaiu, secando quase definitivamente a gana pela vida. Enfim, é a impotência e a apatia que se impõe como resultantes disso (BIRMAN, 2012, p. 120-121).

Assim, fica claro porque o recurso às drogas, ao consumo e às compulsões alimentares é algo tão recorrente, uma vez que tais compulsões, como dito, buscam preencher este vazio sentido pelo sujeito contemporâneo.

Porém, achamos muito interessante notar que Birman aponta que este vazio também pode ser articulado diretamente com o violento processo de modificação do mercado de

trabalho do qual tratamos no capítulo primeiro desta tese. Refletindo também com base no pensamento de Sennett (2009), Birman avalia que os trabalhadores, obrigados a uma flexibilização extremada da forma de ser de si próprios, buscando se adaptarem às flutuações do mercado de trabalho, acabam perdendo sua espinha dorsal, isto é, seu caráter, que, como invariante, deveria fornecer-lhes uma direção, um guia de agir no mundo (BIRMAN, 2012, 122). Vejamos:

[...] É nesse turbilhão e vertigem, provocados pela luta desesperada pela vida, que as pessoas perdem seu fio de prumo, esvaziando-se e se despotencializando. Enfim, o vazio e a desposseção de si deixam de ser assim tão enigmáticos, como poderiam parecer para um olhar ingênuo sobre a atualidade.

Nesse contexto, o sujeito também começa a se esgotar de maneira trágica, se esvaindo de seu desejo de ser, de viver e de agir. Sua potência se perde, obviamente, assim como suas certezas. Se o caráter, como invariante que é da subjetividade, se dilui e mesmo desaparece, o sujeito não possui mais qualquer projeto de existência. Deve apenas se adaptar às oscilações e variações do mercado de trabalho, procurando apenas sua sobrevivência”. [...] (2012, p. 122 e 123).

Estão aí colocadas por Birman - e inclusive articuladas ao mercado e ao exercício do trabalho - condições que estimulam uma preocupação imediata de sobrevivência, um retraimento narcísico sobre o Eu.

Conforme ele bem observa,

numa cultura narcísica como a nossa, permeada pela moral do individualismo como valor levada ao seu exagero, cada qual trata apenas da sua vida e considera o outro como o inimigo e o rival, seja isso real, seja potencial. A desconfiança se dissemina em todos os interstícios do tecido social, constituindo uma atmosfera opressiva do salve-se quem puder. A solidariedade, como valor que amalgamava ainda os laços sociais na modernidade, desapareceu inteiramente do cenário na contemporaneidade. O vazio da subjetividade atual é correlato do mundo que perdeu sentido, pois as regras e os códigos anteriormente estabelecidos para a promoção da sociabilidade foram subvertidos (2012, p. 147).

Eduardo Bittar também se manifesta sobre o narcisismo cultural, o consequente individualismo resultante deste quadro social e o arrefecimento da solidariedade. Em sua opinião, “*para sociedades do capitalismo tardio, o individualismo patológico é a grande marca de um tempo*” (BITTAR, 2011, p. 114). Assim, ele também identifica que o individualismo atual é componente chave no processo de socialização contemporâneo, caracterizado por relações frágeis entre indivíduos nas quais interesses imediatos geralmente

prevalecem sobre um real laço solidário. Ademais, ressalta Bittar, este individualismo também contribui para a formação de novas identidades culturais e de novos valores na esfera do convívio social. Vejamos:

Pode-se afirmar que, para as sociedades do capitalismo tardio, o individualismo patogênico é a grande marca de um tempo. Não por outro motivo, a perda da percepção da totalidade contida na alteridade, faz dos laços entre os indivíduos relações frágeis e perpassadas pelos interesses imediatos, e não por laços de solidariedade. Mas será que a radicalização da democracia sobrevive sem laços solidários? De fato, o individualismo contemporâneo é uma espécie de marco da definição dos papéis sociais, das formas de fruição do mundo, dos modelos de ação, dos paradigmas sociais, dos desejos coletivos, das projeções de esperança da psicologia social, etc. de modo a agir sobre as mentalidades a ponto de definir novas condições de vida, novas práticas sociais, novas identidades culturais, novas práticas de mercado, gestando e cristalizando novos valores na esfera do convívio social (BITTAR, 2011: 114 e 115).

Maria de Fátima Vieira Severiano e José Luis Álvaro Estramiana, por sua vez, também realizam uma leitura sobre a sociedade atual e o sujeito contemporâneo, a qual possui marcada influência do pensamento de Lasch. Eles ressaltam como algumas das características que marcam o momento histórico atual o neo-individualismo, o imediatismo e o hedonismo cultural. Por neo-individualismo eles entendem um retorno ao eu concebido como refúgio ante a sociedade (a qual é considerada agressiva e incapaz de satisfazer as aspirações do indivíduo) e também uma descrença nos ideais coletivos. Por imediatismo e hedonismo eles compreendem o culto ao presente, a fragmentação do tempo em uma série de presentes perpétuos e a exigência de vivência imediata de prazer. Ademais, os autores identificam uma renúncia aos projetos coletivos de transformação social e afirmam que os interesses anteriormente direcionados para a busca de transformações nas estruturas sociais e na conduta individual foram canalizados pelo culto ao corpo, pela posse, pelo gosto de si mesmo e pela moda (SEVERIANO e ESTRAMIANA, 2006, p. 39 e 40).

Severiano afirma que o homem atual caracteriza-se por uma grande exigência de diversidade e pluralidade. O indivíduo de nossos dias, segundo ela, está constantemente clamando por auto-realização. É egocentrado, particularista e hedonista e busca viver intensamente o presente, desprezando o passado e negligenciando o futuro. Ademais, é desenvolto, inventivo, sedutor, obcecado pela eficiência e aparenta a capacidade de dizer e fazer quase tudo. Acredita-se onipotente e onisciente e persegue exaustivamente a fama e a celebridade como um direito natural. Ainda de acordo com Severiano, o indivíduo atual é predominantemente manipulador, busca exclusivamente a própria vantagem e apenas

necessita do outro como instrumento de confirmação e admiração do próprio eu. Também, não se identifica com a luta pelo “bem comum”, pois possui profundo sentimento de desprezo e apatia com relação às questões coletivas. Seu principal interesse, na verdade, parece residir no consumo de bens e serviços de acordo com sua “individualidade” e “estilo” (SEVERIANO, 2007, p.39). Para a psicóloga social,

[...] tais características, frequentemente veiculadas pela indústria da publicidade e por alguns teóricos da chamada “pós-modernidade”, revelam a proeminência de uma tipologia de personalidade cujas motivações parecem estar, fundamentalmente, centradas no eu, num “eu grandioso”, dando origem ao que Lasch denomina de “A cultura do narcisismo” (SEVERIANO, 2007, p.39 e 40).

Porém, Severiano e Estramiana acertadamente ressaltam que, como

[...] alerta-nos Lasch [...] esse “neo-individualismo pós-moderno” representa não um fortalecimento do ego, mas uma estratégia de sobrevivência do eu, diante das crises econômicas, sociais e culturais da era moderna, que resultaram numa descrença generalizada nos ideais culturais coletivos e no enfraquecimento das relações interpessoais significativas [...].

A cultura do narcisismo trata-se, então, de uma cultura do “sobrevivencialismo” (Lasch, 1987), na qual os homens recuam para se ocupar de investimentos estritamente pessoais, ocorrendo um retorno à própria figura do amor retirado do mundo; uma auto-absorção no próprio eu. Como consequência, verifica-se no homem contemporâneo uma preocupação acentuada, proveniente de diversos campos, com a realização individual privada em estreita ligação com as opções do consumidor. A beleza, a juventude, a felicidade, o sucesso pessoal etc. são cada vez mais reivindicados como um bem a ser adquirido por meio do consumo [...] (SEVERIANO E ESTRAMIANA, 2006, p. 43).

Por sua vez, Jean Twenge e Keith Campbell ressaltam que na época que Lasch escreveu suas obras ele não possuía muitos dados empíricos para apoiar suas afirmações. Atualmente estas condições se modificaram, já que nos Estados Unidos foram realizadas por psicólogos sociais inúmeras pesquisas empíricas que fornecem subsídio à afirmação de que a sociedade norte-americana vive em uma cultura do narcisismo (2010, p.3). Twenge e Campbell concordam com este diagnóstico relativo à sociedade norte-americana e utilizam inclusive o termo “*narcissism epidemic*” (ou seja, “epidemia de narcisismo”) para classificar o momento atual (2010, p.2). Estes autores, assim como Lasch, recorrem, portanto, à categoria do patológico para caracterizar a sociedade norte-americana.

Twenge e Campbell, da mesma forma que Lasch, também acreditam que o narcisismo cultural não tem relação apenas com as pessoas classificadas como patologicamente narcisistas, mas também com os traços de personalidade narcisista existentes entre os indivíduos considerados normais⁶⁶ (TWENGE E CAMPBELL, 2010, p.3).

Relembremos que o DSM-V esclarece que

transtornos de personalidade devem ser distinguidos de traços de personalidade que não atingem o limiar para um transtorno da personalidade. Traços de personalidade são diagnosticados como um transtorno da personalidade apenas quando são inflexíveis, mal-adaptativos e persistentes e causam prejuízo funcional ou sofrimento subjetivo significativos (2014, p. 648).

Assim, os psicólogos sociais Twenge e Campbell fazem uma distinção entre as pessoas que possuem o transtorno da personalidade narcisista e as pessoas que possuem uma personalidade narcisista. As primeiras seriam psiquiatricamente classificadas como sofrendo de um transtorno patológico psiquiátrico, ao passo que as segundas possuiriam traços de personalidade narcisista, mas não seriam qualificadas como doentes psiquiátricas (2010, p. 22 e 23). Como vimos em capítulo anterior desta tese, para alguém ser diagnosticado como possuidor de transtorno da personalidade narcisista é necessário ser avaliado por um profissional especializado, preencher ao menos cinco dos nove critérios relacionados no DSM-V e sofrer prejuízos em razão de seu padrão de comportamento persistente, tais como depressão, problemas no trabalho, no ambiente familiar etc.

Se para lidar com o narcisismo classificado como psiquiatricamente patológico normalmente se utiliza o DSM-V, para lidar com a presença de traços narcisistas nos indivíduos em uma perspectiva psicológica pode-se utilizar o Inventário de Personalidade Narcisista. Tal instrumento foi desenvolvido na década de 1980 pelos pesquisadores da Universidade de Berkley, Robert Raskin e Howard Terry e é composto por quarenta questões⁶⁷ (TWENGE E CAMPBELL, 2010, p. 20 e 21). Twenge e Campbell alertam que a maioria daqueles que pontuam alto no Inventário de Personalidade Narcisista não sofre de transtorno da personalidade narcisista, mas nem por isso tais indivíduos deixam de causar danos às pessoas a seu redor. Para estes autores o narcisismo considerado “normal” - ou seja,

⁶⁶ Sobre a diferença entre transtorno da personalidade narcisista e traços de personalidade narcisista, cf. item 2.5 da presente tese.

⁶⁷ Para verificar as questões que compõem o teste ou até mesmo para realizá-lo, cf. *Personality testing* (s.d).

não psiquiatricamente patológico - teria um potencial até mais destrutivo, já que está presente de forma mais ampla nos indivíduos na população em geral (2010, p. 23).

De toda forma, dados empíricos apontam um aumento ao longo dos anos tanto de transtornos da personalidade narcisista (TWENGE E CAMPBELL, 2010, p. 36) quanto de traços de personalidade narcisista (TWENGE E CAMPBELL, 2010, p. 33) em norte-americanos. Como a personalidade não existe isoladamente, para Twenge e Campbell o aumento de narcisismo nos indivíduos (seja de caráter patológico, seja em termos de traços de personalidade) é um resultado de uma grande mudança na cultura (2010, p. 38).

Twenge e Campbell localizam a emergência dessa cultura do narcisismo norte-americano também na década de 1970 e acreditam que ela está primordialmente assentada no culto da auto-estima. Atualmente, segundo eles, a atual epidemia do narcisismo repousa sobre quatro pilares: (i) uma educação permissiva e focada na auto-estima; (ii) o culto promovido pela mídia a celebridades superficiais; (iii) a internet (em especial as redes sociais, uma vez que elas fornecem instrumentos aos narcisistas para divulgarem suas fotos e cultuar seu corpo, medir seus seguidores, avaliar o sucesso de suas postagens etc); e (iv) o crédito fácil (que facilita o consumo e o endividamento daqueles que adquirem produtos e serviços além de suas capacidades com o intuito de exibir determinado padrão de consumo aos demais) (TWENGE e CAMPBELL, 2010, p. 268). A cultura do narcisismo, portanto, não está diretamente relacionada ao número de indivíduos patologicamente narcisistas que existem na sociedade, mas sim se relaciona principalmente às mudanças de comportamentos e de atitudes que refletem traços de personalidade narcisista em todos os seus membros (TWENGE e CAMPBELL, 2010, p.5).

Nesse momento já é possível destacar alguns pontos centrais para nossa reflexão. É essencial mencionar que, em nossa avaliação, são pontos convergentes nas análises que apresentamos até o momento - independentemente dos referenciais de que partem - a constatação de que atualmente há, de modo geral: (i) um retraimento narcísico, em direção ao próprio Eu; (ii) uma preocupação com necessidades mais imediatas em detrimento da ação política organizada e da solidariedade social; (iii) uma relação entre esses fatores e a sociedade de consumo atual. Ou seja, todas as análises apresentadas convergem para um

mesmo diagnóstico, independentemente de seu ponto de partida: a sociedade atual e o homem contemporâneo podem ser descritos como narcisistas⁶⁸.

Assim, a cultura do narcisismo pode ser compreendida como a expressão cultural da sociedade capitalista ocidental, urbana e consumista em que vivemos. Entendida como um sistema de crenças e valores, a cultura do narcisismo estimula um retraimento narcísico, reforça traços de personalidade narcisista nos indivíduos e fomenta uma preocupação com necessidades mais imediatas em detrimento da ação política organizada e da solidariedade social.

Assim sendo, tratemos da temática do narcisismo cultural na sociedade brasileira no item subsequente.

3.1 A cultura do narcisismo e a sociedade brasileira

A vigente cultura do narcisismo no Brasil pode ser identificada por diversos caminhos. Conforme analisamos no item anterior, psiquiatras brasileiros - Costa (2003) e Birman (2005; 2012) - trabalham com a ideia de narcisismo levando em consideração o contexto nacional.

Psicólogas brasileiras também compreendem nossa sociedade como imersa em uma cultura do narcisismo. Adriana Woichinevski Viscardi, Silvania Mineira Sottani e Flávia Carolina Valle Machado (2012) conduziram pesquisa que analisou capas e conteúdos da revista feminina brasileira Cláudia que, aliás, é a revista feminina mais lida na América Latina. As pesquisadoras concluíram que conteúdos de matérias sistematicamente veiculadas na revista contribuem para a busca de uma beleza e felicidade inatingíveis, exaltando as leitoras a perseguirem constantemente um eu ideal humanamente impossível. Segundo elas, a revista contribui para "*a promoção de uma sociedade narcisista*" (2012, p. 17). Entretanto,

⁶⁸ Não entraremos na discussão acerca de que maneira poderia tal processo ser ou não classificado como patológico, nem no debate acerca de qual seria o referencial psicanalítico mais adequado para realizar uma leitura sobre a cultura do narcisismo. Estes são pontos que não reputamos essenciais para os objetivos da presente da tese, pois nossa intenção aqui é justamente demonstrar que existe uma significativa literatura, inclusive brasileira, que, partindo de diferentes premissas, lida com a categoria do narcisismo em âmbito cultural e define a sociedade atual e o homem contemporâneo como narcisistas, adotando certos denominadores comuns. É, portanto, a partir desses denominadores comuns que construiremos nossa análise.

com esta afirmação elas não buscam culpabilizar a publicação. O ponto a ser ressaltado pelas psicólogas é o de que é importante perceber que a revista nada mais é do que *"um fragmento discursivo da sociedade em que está inserida, e utiliza-se dos conteúdos que geram identificação com sua leitora - ela reproduz o social"* (2012, p. 17).

A busca pelo eu ideal inatingível e o constante investimento no corpo podem ser também percebidos pelas estatísticas em relação ao número de realizações de cirurgias plásticas: o Brasil é o país que mais efetua cirurgias plásticas no mundo, ficando inclusive à frente dos Estados Unidos, que aparecem em segundo lugar no ranking (SOCIEDADE BRASILEIRA DE CIRURGIA PLÁSTICA, 2014).

O uso de redes sociais também é difundido no país. Perfis de indivíduos de todas as idades são diariamente atualizados com fotos e comentários que na percepção de seus donos exprimem – ou forjam – o que há de melhor em suas personalidades, na tentativa de externar para o mundo uma figura que se aproxima do que o sujeito considera como seu eu ideal.

Ainda que se observe que o Brasil não é um país rico e que o volume de consumo na sociedade brasileira não se compara ao consumo da sociedade norte-americana, é essencial lembrar o que afirmamos no capítulo primeiro desta tese: a sociedade de consumo, em nosso entender, não diz respeito à efetiva quantidade de consumo de dada coletividade, mas sim diz respeito à atitude das pessoas frente ao consumo. Assim, quando o consumo passa a ser central, torna-se um propósito de existência para a maioria das pessoas e molda as relações humanas, podemos afirmar que estamos diante de uma sociedade de consumo e - como pudemos perceber ao longo do desenvolvimento do presente capítulo - a cultura do narcisismo é manifestação intrinsecamente relacionada à atual sociedade de consumo. Tendo isto em consideração, a sociedade brasileira pode ser classificada de forma típica ideal como uma sociedade de consumo que promove uma cultura narcisista.

É possível pensar, inclusive, que em uma sociedade economicamente tão desigual como a brasileira a cultura do narcisismo pode ser sentida de forma até mais opressiva do que em uma sociedade mais igualitária. A distância entre a realidade e o ideal encarnado pela celebridade - ou simplesmente pelos economicamente mais favorecidos - é muito profunda.

Sabemos que a telenovela, por exemplo, é um veículo bem característico da cultura de massa brasileira⁶⁹. Assim como a publicidade (que nos invade constantemente e nos convoca ao consumo espetacular), a telenovela também contribui para plantar diariamente em inúmeros lares, de distintos estratos sociais, a semente do desejo de se tornar o que não se é e de possuir o que não se tem⁷⁰.

Salim avalia que

a televisão faz parte do dia a dia do brasileiro. É um hábito, uma atividade da vida cotidiana. Segundo o estudo global feito pela *Motorola Mobility* em 2013, o telespectador do Brasil passa, em média, 20 horas por semana em frente à TV. O país perde apenas para os Estados Unidos (com 23 horas por semana) e Índia, China, Malásia e Turquia (todos os países com média de 22 horas por semana) (SALIM, 2014, p.16).

Ademais, dados do ano de 2012 retratam que

o aparelho de TV é o segundo bem durável mais popular no Brasil, de acordo com pesquisa do IBGE (2013). Está em 97,20% dos domicílios brasileiros, atrás apenas do fogão, encontrado em 98,75% das casas pesquisadas, e na frente da geladeira (96,65%) e do filtro de água (53,09%) (SALIM, 2014, p. 16).

Vale notar ainda que nossa sociedade é marcadamente exibicionista. O sucesso do gênero musical conhecido por “funk ostentação” e o fato de que no ano de 2015 irá ao ar a décima quinta edição do programa *Big Brother Brasil* diz algo sobre nós: vivemos em uma cultura que valoriza a exposição efêmera e com pouco sentido.

Com base nos dados citados, nos exemplos expostos e apoiando-se nas articulações teóricas apresentadas ao longo do presente capítulo, é possível perceber que de fato a sociedade de consumo não diz respeito ao volume de consumo, mas sim a uma atitude frente ao consumo; e a cultura do narcisismo, por sua vez, diz respeito também às respostas que os

⁶⁹ Salim observa que “dos produtos exibidos pela televisão (noticiários, séries, programas de entrevista etc.) a novela é o gênero de entretenimento de maior sucesso no Brasil e na América Latina. É um fenômeno que afeta a vida cotidiana, os mercados e até mesmo a relação comercial entre os países, aumentando ou diminuindo a procura turística por um lugar, por exemplo” (2014, p. 19).

⁷⁰ Existem estudos que buscam mapear as influências que as telenovelas exercem sobre o público brasileiro. Em 2009 o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), por exemplo, conduziu pesquisas que concluíram que as telenovelas contribuíram para moldar ideias sobre casamento e família no Brasil. É interessante destacar que tais estudos evidenciaram que as telenovelas brasileiras “geralmente mostram um modelo de família muito específica: pequena, atraente, branca, saudável, urbana, de classe média ou alta e consumista. O cenário, na maioria das vezes, são as cidades do Rio de Janeiro e de São Paulo. Em geral, as famílias mais felizes nas novelas são pequenas e ricas, enquanto as famílias mais infelizes são mais pobres e com mais filhos” (BID, 2009).

indivíduos fornecem aos estímulos dessa sociedade de consumo. Assim, o indivíduo, na sociedade brasileira, independentemente de seu real poder de consumo, não deixa de estar exposto aos estímulos dessa cultura espetacular e nem deixa de a ela responder com atitudes narcisistas: retraimento narcísico em direção ao próprio Eu e consequente preocupação com necessidades mais imediatas em detrimento da ação política organizada e da solidariedade social.

Destarte, em razão de todos os raciocínios expostos no presente capítulo, concluímos possuir elementos suficientes para concordar com a afirmação de que a sociedade brasileira é uma sociedade que vivencia uma cultura do narcisismo e que convive com uma nova subjetividade característica do homem contemporâneo: uma subjetividade narcísica.

Será, portanto, partindo desta constatação, de que vivemos em uma cultura do narcisismo, que buscaremos realizar uma aproximação conceitual entre narcisismo e assédio moral no trabalho.

CAPÍTULO IV

4 O NARCISISMO COMO UM DOS FATORES DO ASSÉDIO MORAL

O comportamento moralmente assediante pode ocorrer em diversos cenários, como o familiar, o profissional, o escolar etc. Nesta tese, entretanto, o assédio que nos importará será o assédio moral que se desenvolve no ambiente de trabalho, mais especificamente, no âmbito da relação de emprego. Assim sendo, neste estudo utilizaremos a expressão assédio moral para designar o assédio, de natureza moral, que ocorre no contexto da relação empregatícia⁷¹. Ressaltamos que a expressão assédio moral goza de ampla aceitação no Direito brasileiro, sendo costumeiramente utilizada na doutrina e jurisprudência pátrias.

É importante desde já destacar que em nosso entendimento o assédio moral é fenômeno complexo, que necessita ser compreendido em uma dimensão psicossocial, ou seja, importa reconhecer que na dinâmica do assédio moral existe uma relação entre fatores individuais (relativos ao agressor e a vítima, por exemplo) e fatores sociais (como a organização produtiva da empresa e a cultura organizacional). Este tipo de entendimento possibilita ao jurista uma compreensão mais ampla do fenômeno e, portanto, estimula a busca por respostas jurídicas mais adequadas às realidades dos casos concretos.

Pode-se afirmar que o comportamento assediante sempre ocorreu nas relações humanas, porém, modernamente, existem especificidades históricas que devem ser consideradas no estudo desta temática. Nesta linha de raciocínio, Hirigoyen escreve que “*em todos os tempos houve seres desprovidos de escrúpulos, calculadores, manipuladores, para os quais os fins justificam os meios, mas a multiplicação atual dos atos de perversidade nas famílias e nas empresas é um indicador do individualismo que domina em nossa sociedade*” (2012, p. 217).

⁷¹ Nossa opção por tratar do assédio moral no âmbito da relação de emprego decorre de uma necessidade de delimitação do tema e, portanto, deve ser destacado que não ignoramos que em outras relações de trabalho *lato sensu* também existem casos de assédio moral.

Assim sendo, ao longo das últimas décadas, o assédio moral contemporâneo no contexto das relações de trabalho passou a ser sistematicamente estudado de diferentes perspectivas por alguns teóricos. Heinz Leymann, por exemplo, foi pioneiro nos estudos mais aprofundados acerca de assédio moral e utilizou o termo *mobbing* para designar o quadro pelo qual passavam seus entrevistados. Os relatos captados pelo pesquisador no início da década de 1980 compreendiam ações de hostilização sistematicamente perpetradas contra um indivíduo por uma ou mais pessoas. Leymann destacou que expressões como *bullying* e *psychological terror* (psicoterror) também foram empregadas para designar este tipo de situação (LEYMANN, s.d). Por sua vez, a psiquiatra e psicanalista Marie-France Hirigoyen, utilizando a expressão assédio moral, foi uma das primeiras vozes na França a chamar a devida atenção para este fenômeno. Seu livro “*Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*” (HIRIGOYEN, 2012), inicialmente publicado no ano de 1998, fomentou discussões na França e no exterior e foi seguido por outra obra denominada “*Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*” (HIRIGOYEN, 2011), originalmente publicada em 2001. Ademais, suas obras influenciaram a aprovação na França de dispositivo legal que tem por objetivo o combate ao assédio moral.

Como é possível perceber com base no parágrafo acima, existem diferentes denominações para designar o fenômeno que ora qualificamos de assédio moral. Ademais, devemos mencionar que são variados os meios utilizados para se praticar o assédio, ou seja, existem inúmeras formas de se assediar alguém. Da mesma maneira, os fatores que podem levar ao assédio também são diversos. Sobre este último ponto, Paulo Eduardo Vieira de Oliveira esclarece:

Os fatores que podem levar ao comportamento caracterizador do assédio moral são diversos e variados. Vão desde as características de personalidade do agressor, características de personalidade e físicas do agredido, a dinâmica do grupo onde o agressor e agredido se inserem, bem como as características da empresa onde trabalham (2013, p. 12).

No que diz respeito à característica de personalidade do agressor, Hirigoyen qualifica o assediador como um perverso narcisista - noção que será aprofundada adiante neste capítulo. Ademais, ela indica que a cultura atual favorece a ascensão de narcisistas no ambiente empresarial (HIRIGOYEN, 2011, p. 281). Acreditamos que estes aspectos merecem ser estudados, uma vez que de fato podem desempenhar influência significativa em determinadas situações de assédio moral laboral. Além disso, conforme expusemos acima, o assédio moral laboral contemporâneo possui especificidades históricas e consideramos que

esta dimensão de narcisismo envolvida nesses processos de assédio é justamente uma especificidade histórica de nossos tempos que precisa, portanto, ser fundamentalmente evidenciada. Desta forma, no presente capítulo, focaremos neste tipo de estudo, que trabalha a relação entre assédio moral e narcisismo.

Para realizar esta tarefa, estruturaremos o capítulo da seguinte forma: iniciaremos destacando as características da relação empregatícia, haja vista que nesta tese nos propomos a tratar do assédio moral no ambiente de trabalho no contexto da relação de emprego. Assim, daremos evidência à dimensão da subordinação que em determinados casos de assédio pode desempenhar papel relevante na compreensão do fenômeno, porém ressaltando que a subordinação, por si só, não é causa de assédio. Na sequência, abordaremos o que é assédio moral, destacando, como mencionado, que existem inúmeras formas de se praticar assédio, bem como existem diversos fatores que influenciam na prática do assédio moral e, ainda, evidenciaremos um fator específico de causa de assédio, a saber, o narcisismo. Trabalharemos o narcisismo tanto em uma dimensão individual quanto social e articularemos tais dimensões.

4.1 Características da relação empregatícia

Como se sabe, a relação empregatícia - uma espécie do gênero relação de trabalho - é categoria central para o Direito do Trabalho e tem como base o trabalho livre e subordinado. Conforme esclarece Mauricio Godinho Delgado, não obstante a relação empregatícia ser espécie do gênero relação de trabalho, do ponto de vista econômico-social ela representa a *“modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos”* e em razão desta relevância socioeconômica e de sua particularidade jurídica estruturou-se em torno dela um ramo específico do Direito: o Direito do Trabalho (2009, p. 266).

Desta forma, tendo a relação de emprego importância nuclear para o Direito do Trabalho, é necessário que evidenciemos algumas de suas peculiaridades. Assim, devemos mencionar que a lei brasileira estabelece uma correspondência entre relação de emprego e

contrato de trabalho⁷², sendo este compreendido, via de regra, como um acordo tácito ou expresso. Vejamos o disposto no *caput* do artigo 442 da CLT:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Este contrato de trabalho é também guiado por princípios específicos do ramo jurídico trabalhista, inclusive o da primazia da realidade sobre a forma, que indica que a prática concreta da prestação de serviços deve se sobrepor ao inicialmente pactuado pelas partes (MARTINS, 2005; DELGADO, 2009).

Outro ponto a ser destacado sobre a relação de emprego é o de que esta pressupõe a existência de dois sujeitos específicos: empregado e empregador. A CLT dispõe no *caput* de seu artigo 3º que empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. O artigo 2º, por sua vez, cuida do empregador e destaca em seu *caput* que este é entendido como a empresa, individual ou coletiva, que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço assumindo os riscos da atividade econômica. Vejamos o texto legal:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

As definições constantes nos artigos citados acima servem de guia para o estabelecimento dos requisitos essenciais da relação empregatícia. Assim, a doutrina compreende que para que se forme uma relação empregatícia devem estar presentes, concomitantemente, determinados elementos, a saber: (i) empregado pessoa física; (ii) pessoalidade; (iii) não eventualidade; (iv) onerosidade; (v) subordinação. Analisemos tais requisitos de forma mais detida nos subitens abaixo.

⁷² Embora a expressão “contrato de trabalho” tenha sido consagrada pela legislação, remetemos o leitor a uma discussão crítica efetuada por Amauri Mascaro Nascimento acerca desta terminologia (2010, p. 537 a 539).

4.1.1 Pessoa física

Conforme art. 3º da CLT, o empregado deve ser uma pessoa física. Isto significa, portanto, que nem máquinas nem pessoas jurídicas podem ser empregadas. Relações entre pessoas jurídicas - admitindo-se a inexistência de fraude trabalhista - serão regidas por outros ramos jurídicos, como o Direito Civil e o Direito Comercial, por exemplo.

Note-se que o requisito pessoa física diz respeito exclusivamente ao empregado, vez que o empregador pode ser tanto pessoa física quanto jurídica. Aliás, lembremos que o parágrafo 1º do art. 2º da CLT estabelece figuras equiparadas ao empregador:

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Homero Batista Mateus da Silva compreende ser desnecessário destacar “pessoa física” como um requisito para a configuração da relação de emprego, pois em sua visão, “*é da essência do contrato de trabalho que haja um ser humano por trás da prestação de serviços*” (2009, p. 16). Segundo ele, o objetivo do legislador ao estipular a indispensabilidade da pessoa física foi apenas advertir que pessoas jurídicas estão fora da proteção do Direito do Trabalho, ainda que se trate de um ente modesto, como um microempresário, por exemplo (SILVA, 2009, p. 16).

Entretanto, é possível compreender que, ao menos por razões didáticas, há sentido em ressaltar “pessoa física” como um dos requisitos da relação empregatícia, em especial para marcar sua diferença frente a outro elemento da relação de emprego: a “pessoalidade”. O requisito “pessoa física”, como visto, é evidenciado no art. 3º da CLT, ao passo que o requisito “pessoalidade” surge no art. 2º do mesmo diploma e, embora guardem estreita relação entre si, tais requisitos não se confundem. De acordo com Delgado, “*o fato de ser o trabalho prestado por pessoa física não significa, necessariamente, ser ele prestado com pessoalidade*” (DELGADO, 2009, p. 271). Assim, destacar a diferença entre “pessoa física” e “pessoalidade” ajuda no entendimento da estrutura da relação empregatícia. Vejamos abaixo o que se entende por “pessoalidade” no contrato de trabalho.

4.1.2 Pessoaalidade

Diz-se que o contrato de trabalho tem caráter pessoal, é *intuitu personae*. Porém, da mesma forma como ocorre com o pressuposto “pessoa física”, a “pessoaalidade” no contrato de trabalho diz respeito exclusivamente à figura do empregado, não a do empregador. Significa dizer, então, que no âmbito do contrato de trabalho o empregado é tido como pessoa específica e determinada e, portanto, não pode fazer-se substituir por terceiros quando da execução de seus serviços⁷³. Lembremos que o art. 2º da CLT dispõe que cabe ao empregador dirigir a prestação *pessoal* dos serviços.

Como no contrato de trabalho a obrigação de prestar os serviços é personalíssima, ela não se transmite a herdeiros e sucessores. “*A morte do empregado, portanto, dissolve, automaticamente, o contrato entre as partes*” (DELGADO, 2009, p. 272).

4.1.3 Não-eventualidade

O contrato de trabalho é de trato sucessivo e, assim, não se exaure com o cumprimento de uma única prestação. Desta forma, a relação empregatícia pressupõe uma continuidade na prestação dos serviços. Aquele que presta serviços eventualmente não é, portanto, empregado (MARTINS, 2005, p. 127).

Para caracterizar não-eventualidade (ou habitualidade, ou continuidade), não há necessidade de que o labor seja exercido diariamente, ou que ele seja prestado em um número mínimo de dias (seja em base semanal ou mensal). Em vista disso, compreende-se que para aferir a presença ou não do requisito “não-eventualidade” é preciso estar muito atento às características do caso concreto. Entendemos que o raciocínio de Pedro Paulo Manus é bastante didático e esclarecedor quando coloca que a chave para o entendimento deste requisito da relação de emprego é a expectativa de continuidade de prestação do serviço para ambas as partes: “*o trabalho passa a ser considerado não eventual quando, por sua*

⁷³ Salvo algumas exceções como períodos de férias, licenças médicas etc.

habitualidade, de antemão, já se sabe que tais serviços serão desenvolvidos em determinado dia, por determinada pessoa e que sua ausência acarretará prejuízos” (2006, p. 66).

4.1.4 Onerosidade

O contrato de trabalho não é gratuito, mas oneroso. O empregado deve receber salário, que é a contraprestação pecuniária pelo trabalho exercido ao longo da execução do contrato. *“Se os serviços forem desenvolvidos pelo laborista a título gratuito, não se poderá cogitar de caracterização de contrato de trabalho. É o que ocorre, por exemplo, nos casos de trabalho prestado em âmbito familiar ou por altruísmo ou benevolência”* (OLIVIERA, 2010, p. 79).

4.1.5 Subordinação

A subordinação é também um dos requisitos da relação de emprego. Desta forma, certo caráter de subordinação sempre estará presente em uma relação empregatícia. Conforme explica Nascimento, *“subordinação significa submetimento, sujeição ao poder de outrem, às ordens de terceiros, uma posição de dependência”*. O mesmo autor também esclarece que embora a doutrina tenha consagrado a expressão “subordinação”, a legislação brasileira prefere o vocábulo dependência (2010, p. 645). Assim, sobre este ponto, Delgado orienta que o vocábulo “dependência” constante no *caput* do artigo 3º da CLT deve ser interpretado como “subordinação” (2009, p. 281 e 282).

Devemos destacar que embora a doutrina informe que são diversas as formas de subordinação - como a econômica e a técnica, por exemplo -, a subordinação característica do contrato de trabalho é a subordinação jurídica. Subordinação jurídica é *“um estado de dependência real, produzido por um direito, o direito do empregador de comandar, de dar ordens, donde a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens”* (NASCIMENTO, 2010, p. 646).

Subordinação jurídica, portanto, pode também ser descrita como “*situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços*” (DELGADO, 2009, p. 281).

Como é possível perceber das definições acima, a ideia de respeito a ordens do empregador está sempre presente no conceito de subordinação jurídica. De fato, conforme ensina Oliveira, subordinação do empregado e poder de direção do empregador são como verso e reverso da mesma moeda (2013, p. 29 e 30).

O poder de direção

é a forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho. [...] Compreende o poder de direção não só o de organizar suas atividades, como também de controlar e disciplinar o trabalho, de acordo com os fins do empreendimento. (MARTINS, 2005, p. 226).

Desta forma, é possível afirmar que o poder de direção desdobra-se em algumas dimensões, a saber: de organização; de controle; e disciplinar (NASCIMENTO, 2010, p. 683).

Evidentemente, este poder não é ilimitado e encontra restrição de forma genérica em um dos fundamentos da República: a dignidade da pessoa humana (art.1º, III, CF). De forma mais específica, ele pode também esbarrar em prescrições legislativas, coletivas e contratuais a que eventualmente deva o empregador se submeter. Lembremos que subordinação jurídica decorrente do contrato de trabalho é algo distinto de sujeição pessoal do empregado e o empregador deve, portanto, agir dentro de certos parâmetros. Feita esta ressalva, passemos a observar as dimensões do poder de direção.

Da dimensão de organização do poder disciplinar decorre o direito do empregador de organizar seu empreendimento da maneira que achar mais conveniente. Assim, pode o empregador unilateralmente determinar, dentre outros pontos, qual é a atividade econômica que a empresa irá explorar, qual o número de funcionários que serão empregados no cumprimento das atividades laborais, quais serão os cargos da empresa, quais serão os locais e

os horários de realização do trabalho, assim como estabelecer, inclusive, um regulamento de empresa⁷⁴.

O empregador também está autorizado a fiscalizar, a controlar as atividades de seus empregados para se certificar de que as diretrizes que ele estabeleceu relativas ao modo de execução do trabalho estão sendo cumpridas, bem como aferir se os empregados estão apresentando comportamento condizente com o ambiente de trabalho. Conforme esclarece Nascimento, “a fiscalização inerente ao poder diretivo estende-se não só ao modo como o trabalho é prestado, mas também ao comportamento do trabalhador” (2010, p. 686). Desta forma, a dimensão de controle do poder disciplinar é externada por práticas como as de fiscalização de horários de entrada e saída; instalação de circuito de câmeras de vídeo⁷⁵, controle de qualidade de produção, bloqueio de determinados *websites* não relacionados ao trabalho (como redes sociais, *chats*, conteúdo adulto etc.), restrição de ligações telefônicas pessoais a partir do telefone da empresa, dentre outras.

Outra dimensão do poder diretivo é a disciplinar. Conforme definição, “*poder disciplinar é o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais*” (DELGADO, 2009, p. 596). Assim, o empregador tem o direito de impor sanções disciplinares a seus empregados se estes descumprirem diretivas legitimamente estabelecidas. Vale mais uma vez lembrar que este poder se sujeita a limites e que, portanto, as punições não podem afetar a dignidade da pessoa humana do trabalhador e estão sujeitas a garantias constitucionais, como as descritas no artigo 5º, incisos LVIII e LIV da nossa Constituição Federal. Vejamos:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

⁷⁴ Em razão desta possibilidade de imposição de um regulamento de empresa, Delgado (2009) compreende que há ainda outra dimensão do poder empregatício além das três que evidenciamos acima, ou seja, a dimensão regulamentar.

⁷⁵ A colocação de câmeras em locais como banheiros e vestiários é proibida, uma vez que viola a intimidade do empregado, direito assegurado constitucionalmente (art. 5º, X, CF).

LIII - ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente;

LIV - ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal;

Geralmente as penalidades aplicadas pelo empregador são: advertência, suspensão disciplinar e ruptura contratual por justa causa⁷⁶. A advertência é uma modalidade de punição que não está descrita em nossa legislação celetista, entretanto sua aplicação decorre do costume, de alguns instrumentos coletivos e de certos regulamentos de empresa que a estabelecem. A suspensão disciplinar, por sua vez, de acordo com o artigo 474 da CLT, é limitada ao período de trinta dias, sendo que suspensão superior a este período importa na rescisão injusta do contrato de trabalho. Já a ruptura contratual por justa causa tem suas hipóteses descritas no art. 482 da CLT de forma taxativa:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;

⁷⁶ A multa punitiva é vedada de forma geral, uma vez que ela apenas pode ser aplicada a atletas profissionais, como determinado em lei específica. Também não se admite a transferência de empregado em caráter punitivo nem o rebaixamento de função (salvo no caso de cargo de confiança para retorno ao cargo anteriormente ocupado).

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

A dispensa por justa causa é a mais grave das penalidades aplicáveis ao trabalhador, uma vez que conduz à extinção do contrato de trabalho. Sobre esta modalidade de punição, Delgado lembra que a pena não somente autoriza o descumprimento do princípio trabalhista geral da continuidade da relação de emprego, extinguindo o pacto laboral, mas também nega ao trabalhador quaisquer das verbas rescisórias previstas em outras modalidades de rompimento de contrato e, ainda, macula a vida profissional do empregado, mesmo sendo vedada a anotação em carteira de dispensa por justa causa (2009, p. 624).

Embora inexista previsão legal no sentido do dever de gradação de penalidade (ou seja, da obrigatoriedade de necessariamente se aplicar cronologicamente punições ao empregado partindo-se de sanções mais brandas para mais severas), a jurisprudência tende a valorizar esse critério. Apenas quando há o cometimento de uma falta muito grave é que este critério de gradação disciplinar geralmente é afastado. Conforme ressalta Delgado, a gradação de penalidades

[...] teria o objetivo de melhor propiciar o alcance dos fins pedagógicos do exercício do poder disciplinar, direcionando esse poder à meta de ajustar o trabalhador à dinâmica empregatícia, sem o intuito preponderantemente punitivo, mas essencialmente educacional (2009, p. 632).

É possível perceber que todo este quadro de necessária subordinação e de certa autonomia de gestão empresarial para organizar a prestação do serviço, fiscalizar e disciplinar o trabalho pode dificultar o entendimento do que é assédio moral neste ambiente, bem como impor desafios à sua verificação. Concordamos com a observação de Hirigoyen segundo a qual

[...] o assédio moral é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas, que dizem respeito à organização do trabalho, como transferências e mudanças de função, no caso de estarem de acordo com o contrato de trabalho. Da mesma maneira, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas, e não utilizadas com um propósito de represália, não constituem assédio. É natural que todo trabalho apresente um grau de imposição e dependência (2011, p. 34-35).

Assim, a verificação de existência de assédio moral em casos concretos é difícil porque realmente há, *a prima facie*, uma linha tênue entre a legítima imposição de ordens, de fiscalização e de punição e um conjunto de práticas deste tipo que, direcionadas a determinado(s) trabalhador(es) e analisadas dentro de um contexto maior, podem efetivamente indicar a existência de assédio moral. Afinal, “*a prática do assédio moral se caracteriza pela repetição de gestos, palavras e comportamentos que, isoladamente considerados, podem parecer inofensivos*” (NASCIMENTO, 2011, p. 16).

Ainda que a dimensão de poder e de subordinação possa desempenhar forte papel em práticas de assédio moral, não podemos generalizar nem ampliar demasiadamente seu alcance. Tal dimensão de fato mostra-se bastante presente em práticas de assédio moral que partem de superiores a subordinados - o chamado assédio moral descendente -, entretanto, ela está ausente de casos de assédio moral que ocorrem entre colegas de mesmo nível hierárquico – o denominado assédio moral horizontal. Ela também não se mostra presente nos casos de subordinados assediando chefes – prática classificada de assédio moral ascendente. Assim, isto indica que assédio moral no trabalho é realmente um fenômeno complexo que não permanece circunscrito a relações verticais descendentes, que não resulta de um dos requisitos da relação empregatícia – a subordinação – e que, portanto, não é da essência desta. Desta forma, passemos a estudar mais detidamente o assédio moral.

4.2 Assédio moral: diferentes denominações do fenômeno

Conforme já esclarecido, a expressão assédio moral é utilizada nesta pesquisa com o intuito de designar o assédio, de natureza moral, que ocorre no âmbito da relação empregatícia. Este fenômeno que ora designamos por assédio moral pode, entretanto, ser

objeto de outras nomenclaturas. Os termos *mobbing* e *psicoterror*, por exemplo, são outras dessas expressões.

Mobbing deriva do termo inglês *mob* que na qualidade de substantivo pode significar “turba”, “multidão”, “quadrilha”, “máfia”. Já o verbo *to mob* refere-se a “cercar em tumulto”, “aglomerar-se em torno de” (WEBSTER’S, 1996, p. 200). Como anteriormente mencionado, o psicólogo alemão Heinz Leymann utilizou a palavra *mobbing* para denominar o processo no qual geralmente um indivíduo é eleito como alvo e hostilizado continuamente por uma ou mais pessoas.

Psicoterror, por sua vez, contração de *psychological terror*, é também uma expressão inglesa e pode ser traduzida por terror psicológico. Tal expressão alude claramente ao aspecto de violência psicológica contido nas condutas verificadas por Leymann, assim como ao estado de terror que pode ser imposto à vítima.

A definição de Leymann do fenômeno em comento é a seguinte:

Psychological terror or mobbing in working life involves hostile and unethical communication which is directed in a systematic manner by one or more individuals, mainly toward one individual, who, due to mobbing, is pushed into a helpless and defenseless position and held there by means of continuing mobbing activities (LEYMANN, s.d)⁷⁷.

Leymann iniciou suas pesquisas na década de 1980 e as concentrou especialmente em países escandinavos. Ele é considerado um dos precursores no campo de estudos sobre assédio moral e dedicou-se a esta temática até sua morte, em 1999, legando significativa contribuição a este campo de pesquisa.

A expressão *mobbing* é bem utilizada em países escandinavos, na Alemanha e na Itália e tornou-se específica no sentido de designar o assédio moral que ocorre no ambiente laboral, uma vez que o termo *bullying* tende a remeter ao assédio moral no contexto escolar⁷⁸. Entretanto, em alguns locais, *bullying* é também utilizado para se referir ao assédio no ambiente de trabalho, como é o caso do Reino Unido e da Austrália. *Moral harassment at*

⁷⁷ Tradução livre da autora: “Terror psicológico ou mobbing na vida profissional compreende a comunicação hostil e anti-ética que é dirigida de forma sistemática por um ou mais indivíduos principalmente em direção a um indivíduo, que, em razão do mobbing, é levado a uma posição desamparada e indefesa e é nela retida por meio de contínuas atividades de mobbing” (LEYMANN, s.d).

⁷⁸ O próprio Leymann sugeriu que o termo *bullying* fosse reservado às agressões de crianças e adolescentes no ambiente escolar, cf. Leymann (s.d).

work e *psychological harassment at work* são outras possíveis expressões para denominar o fenômeno ora em comento e são bem utilizadas, por exemplo, nos Estados Unidos e Canadá.

O assédio moral no contexto da sociedade japonesa possui particularidades e é denominado *ijime*. Considerado normal, já que tido como parte dos rituais de passagem na vida do indivíduo, *ijime* é um termo destinado tanto a qualificar humilhações contínuas que crianças sofrem nas escolas e nas famílias, quanto pressões que determinado grupo realiza sobre um indivíduo no ambiente de trabalho (como no caso de um empregado recém-admitido na empresa) (FREITAS, HELOANI e BARRETO, 2008, p. 30). Na sociedade nipônica, o *ijime* no contexto laboral “*funciona como forma de proteção ao sistema de valores culturais da empresa, embasado na visão de que esta é uma coletividade à qual o empregado pertence como uma extensão de sua família*” (JOÃO, 2006, p. 18 e 19).

Na França a psiquiatra e psicanalista Marie-France Hirigoyen popularizou, em razão de seus estudos, a expressão *harcèlement moral*. Na mesma direção linguística, estudiosos brasileiros consagraram entre nós a expressão assédio moral⁷⁹.

Assim, é possível perceber que existem inúmeras denominações relacionadas ao fenômeno de violência psicológica que ora estudamos. No item subsequente delimitaremos os contornos desse tipo de conduta.

4.3 Delineando o assédio moral

Inicialmente é preciso esclarecer que o Brasil não possui uma lei em nível federal a disciplinar o assédio moral⁸⁰ e que o conceito de assédio moral é objeto constante de

⁷⁹ Embora Hirigoyen (2011) tente traçar diferenças entre os termos *mobbing*, *bullying*, *harassment*, concordamos com a visão de Einarsen (1999, p. 17) de que eles são sinônimos. Assim, consideramos que estes termos são aptos a designar o mesmo quadro de violência psicológica laboral reiterada que pode causar severos problemas sociais, psicológicos e psicossomáticos à vítima: o assédio moral.

⁸⁰ Não obstante, existem projetos de lei no congresso nacional e algumas legislações estaduais e municipais em vigor que buscam regular o fenômeno, em especial no serviço público. Como exemplo, citamos a lei municipal paulista nº 13.288 de 10 de janeiro de 2002 que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais. Para uma visão desses projetos e legislações municipais e estaduais, cf. Nascimento (2011) e Freitas; Heloani; Barreto (2008).

discussões no âmbito jurídico, tanto na doutrina quanto na jurisprudência. Outras áreas do conhecimento (como a Psicologia, a Medicina, a Administração etc.) também refletem sobre o tema e igualmente contribuem para a proposição de conceitos. Os operadores do Direito devem estar atentos às construções conceituais dessas áreas, uma vez que estudos sobre assédio moral tornam-se enriquecedores quando elaborados levando em conta diálogos interdisciplinares.

Feita a ressalva acima, mencionemos que uma das principais características do assédio moral é a de que ele não é um ato instantâneo. O assédio pressupõe continuidade no tempo, portanto, não se esgota em uma atitude isolada. Embora um ato de violência e desrespeito possa ferir o trabalhador tanto física como moralmente, se tal ação não estiver dentro de um determinado contexto reiterado não poderá receber a qualificação de assédio. Isto não significa que tal conduta pontual não deva ser reparada. O Direito brasileiro garante ao ofendido a reparação ao dano, inclusive de natureza moral (art. 5º, V, CF). Assim, uma conduta lesiva no contexto da relação laboral pode ensejar reparação, mas não significa automaticamente que a conduta a ser reparada deva ser qualificada de assédio⁸¹.

A psiquiatra e psicanalista Hirigoyen define assédio moral no trabalho como

qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude ...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (2011, p. 17).

Percebe-se, portanto, que, dentre outros, o aspecto de repetição é destacado no conceito acima.

Sobre qual seria a necessidade de repetição e duração do assédio ao longo do tempo, Leymann considerou que as condutas assediantes deveriam repetir-se ao menos uma vez por semana pelo período mínimo de seis meses (LEYMANN, s.d). Consideramos tal delimitação muito rígida, vez que hoje é sabido que a depender da intensidade do assédio uma pessoa pode ser destruída psicologicamente em menos tempo do que em seis meses e com base em frequência distinta daquela proposta pelo estudioso alemão. Assim, é imprescindível a análise pormenorizada das circunstâncias do caso concreto.

⁸¹ Sobre dano pessoal na relação de emprego em sentido amplo, ver Oliveira (2010).

Hirigoyen menciona em seu conceito que a conduta abusiva pode externar-se por diversas formas (gesto, palavra, comportamento, atitude). O primeiro ponto a ser aí notado é que pelo fato de a conduta ser abusiva ela não se confunde com atos legítimos que têm lugar no desenrolar da relação empregatícia⁸². Lembremos que o poder de direção do empregador decorrente do contrato de trabalho possibilita a gestão do empreendimento e autoriza inclusive a punição disciplinar do empregado. Entretanto, quando tal poder de direção extrapola seus limites ele não mais será empregado legitimamente e, portanto, ensejará condutas passíveis de serem qualificadas de abusivas. Desta forma, mais uma vez destacamos que há um limite tênue entre o exercício legítimo do poder de direção do empregador e o seu abuso, o que pode dificultar a apreciação da ocorrência de assédio moral no caso concreto, em especial no começo do assédio (inclusive por parte da própria vítima, que pode inicialmente se perguntar se realmente está sendo assediada ou se apenas está sendo exigida profissionalmente)⁸³.

O segundo ponto a ser notado no conceito de Hirigoyen é o de que a conduta abusiva pode se materializar de inúmeras formas: gesto, palavra, comportamento, atitude etc. Assim, para se verificar a existência do assédio moral é necessário olhar o caso concreto de maneira ampla e integrada, pois muitas vezes a apreciação isolada de alguns atos pode dar a impressão de que não há assédio, mas contornáveis brincadeiras de mau gosto, algumas críticas profissionais mais incisivas ou atos legítimos de gestão. Como bem nota a autora francesa,

O assédio moral é uma violência sub-reptícia, não assinalável, mas que, no entanto, é muito destrutiva. Cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos micro-traumatismos freqüentes e repetidos é que constitui a agressão (2011, p.17).

Como é possível perceber, a apreciação do assédio moral é complexa porque essa é uma violência psicológica e, portanto, não é tão evidente como a violência física, a qual geralmente é ostensiva e pode deixar marcas aparentes no corpo do agredido. Entretanto, não

⁸² Exemplos de atos legítimos: uma crítica fundamentada e construtiva; uma transferência de local de labor sem o intuito de punição; a exigência de se cumprir o horário de trabalho pontualmente e punição legal decorrente da não observância de tal obrigação por parte do empregado etc.

⁸³ Na fase inicial do assédio seria importante uma intervenção da vítima ou de agentes exteriores com vistas a aniquilar o processo. Ocorre que, geralmente, por tratar-se de uma violência insidiosa, fica-se em dúvida no começo do quadro de assédio se é isto de fato o que está a ocorrer. Um tempo depois, com a evolução das ofensas, o processo assediante torna-se claro para o agredido, porém, uma vez instalado o assédio a vítima já se encontra estigmatizada e a situação é difícil de ser remediada, pois neste estágio os agressores acreditam que todos os meios são válidos para se atingir o assediado e não se consideram ameaçados. Ver Hirigoyen (2011, *passim*) e Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 21).

é porque o assédio moral se desenvolve, em regra, de forma insidiosa, por meio 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 de suicídio.

Analisando a doutrina é possível elaborar uma lista exemplificativa de condutas que, em dado contexto, podem indicar a presença de assédio moral. Em razão da especificidade e da importância de se enumerar tais condutas, tratemos delas em item subsequente para que posteriormente possamos, inclusive, exemplificá-las com alguns julgados.

4.3.1 Formas de se praticar o assédio moral

4.3.1.1 Ações e omissões

Como dito, o assédio moral pode se concretizar por diversas formas. Com base em análise doutrinária, elaboramos neste tópico uma lista não exaustiva de ações e omissões que, em dado contexto, podem indicar a presença de assédio moral⁸⁴.

Esclareçamos que as condutas assediantes podem ser agrupadas pela doutrina em categorias, que geralmente variam a depender do autor. Leymann, por exemplo, divide as condutas em cinco grupos: (i) ataques às possibilidades de comunicação; (ii) ataques nas relações sociais; (iii) consequências para a reputação social; (iv) ataques na qualidade da ocupação e da vida profissional; (v) ataques para a saúde da vítima. Já Hirigoyen trabalha com quatro categorias: (i) ataque às condições de trabalho; (ii) isolamento e recusa da comunicação; (iii) ataque à dignidade; (iv) violência verbal, física e sexual. Alice Monteiro de Barros, por sua vez, agrupa os atos em: (i) técnicas para desestabilizar o agente ofendido, (ii)

⁸⁴ Sobre este ponto, indicamos a leitura de Hirigoyen (2011); Nascimento (2011); Freitas, Heloani e Barreto (2008); Oliveira (2013); Thome (2009).

técnicas de relacionamento; (iii) técnicas de isolamento; (iv) técnicas de ataque; (v) técnicas punitivas (THOME, 2009, p. 47 a 50). Porém, como em casos de assédio as ações e omissões classificadas em diferentes categorias podem se misturar, optamos aqui por não apresentá-las de forma compartimentada, mas em uma lista única, enumerando-as exemplificativamente.

Desta forma, podem fazer parte do quadro de violência sistemática atos como:

- (i) o espalhar de rumores, maledicências e fofocas sobre a vítima, tanto relativos a sua vida profissional quanto pessoal;
- (ii) injúrias;
- (iii) calúnias;
- (iv) ridicularização em público;
- (v) atribuição de apelidos vexatórios;
- (vi) realização de comentários discriminatórios de toda sorte (gênero, etnia, origem, convicção política ou religiosa, deficiência etc.);
- (vii) imitações de traços característicos da vítima (como o andar, o falar, a aparência física etc.);
- (viii) realização de críticas constantes e infundadas;
- (ix) insinuar ou expressar que a vítima é paranoica, louca, sem maturidade emocional etc.;
- (x) mudanças permanentes no horário de trabalho da vítima como forma de punição;
- (xi) designação constante de novas tarefas sem real necessidade disto;
- (xii) atribuição de tarefas muito superiores ou muito inferiores à capacidade da vítima;
- (xiii) não atribuição de tarefa alguma;
- (xiv) induzir ao erro;
- (xv) sabotar o trabalho;

- (xvi) não transmitir informações relevantes;
- (xvii) não fornecer créditos a ideias ou projetos desenvolvidos pela vítima, apresentando-os como se fossem de terceiros;
- (xviii) excluir a vítima de reuniões das quais deveria fazer parte;
- (xix) imposição de metas sabidamente impossíveis de serem cumpridas;
- (xx) atribuição de “troféus” vexatórios, como faixa de pior funcionário do mês, chapéu de burro etc.;
- (xxi) ameaça constante de demissão;
- (xxii) atribuição de locais de trabalho isolados, sem recursos ou em condições humilhantes;
- (xxiii) não dirigir a palavra à vítima;
- (xxiv) proibir que colegas conversem com a vítima;
- (xxv) ignorar a presença da vítima;
- (xxvi) exclusão ou isolamento da vítima em almoços, cafés e outras confraternizações relacionadas ao ambiente de trabalho;
- (xxvii) adotar gestos para com a vítima reveladores de menoscabo, tais como olhares, suspiros, levantar de sobrancelhas, encolher de ombros etc.;
- (xxviii) realização de ameaças verbais e/ou escritas⁸⁵;
- (xxix) violência física⁸⁶.

⁸⁵ Alguns agressores têm o cuidado de realizar ameaças verbais longe de testemunhas, o que possibilita ao praticante do assédio negar a todos a ocorrência da conduta, bem como dificulta a prova desta. Ameaças por escrito também podem ocorrer, porém são mais raras e geralmente anônimas, já que é característico do assédio moral o comportamento insidioso e não a agressão abertamente declarada.

⁸⁶ A violência física também é uma conduta menos frequente e, quando presente, geralmente é mais velada. São relatados na literatura especializada atos “acidentais”, como fechar a porta na cara da vítima, deixar cair objetos perto ou na própria pessoa etc. Entretanto vale notar que em dadas situações a violência pode assumir caráter sexual. Se isto acontecer, a análise do caso concreto deverá ser feita também levando em consideração outra forma de assédio, ou seja, o assédio sexual. Embora condutas distintas, o assédio moral e o assédio sexual podem aparecer interligados em determinados contextos assediadores. Lembremos que também existem casos nos quais a

Adiante, neste capítulo, teremos a oportunidade de observar como algumas dessas condutas se manifestam concretamente em casos já apreciados pelo judiciário brasileiro.

4.3.1.2 Tipos de assédio moral

É importante esclarecer que o assédio moral pode emanar de distintas fontes. Desta forma, o assédio moral pode ser classificado em descendente, horizontal, ascendente, misto e organizacional. As quatro primeiras formas dizem respeito ao assédio moral em âmbito interpessoal, ao passo que a última relaciona-se ao assédio moral em nível institucional, ou seja, em termos de estrutura, de gestão da empresa.

4.3.1.2.1 Assédio moral interpessoal: descendente, horizontal, ascendente e misto

O assédio moral descente é aquele que parte de um ou mais superiores hierárquicos em direção a um ou mais subordinados. Nas palavras de Oliveira, *“essa espécie de assédio moral se verifica quando os empregados subordinados encontram-se no polo passivo da relação, ou seja, são as vítimas das agressões, e no polo ativo encontramos seus empregadores ou qualquer outro superior hierárquico”* (2013, p. 48).

Neste tipo de assédio a subordinação jurídica decorrente do contrato de trabalho de que tratamos em item anterior desempenha papel central. Já mencionamos em diversas passagens a necessidade de se olhar bem detidamente para o caso concreto na tentativa de averiguar a existência ou não do assédio neste tipo de relação caracterizada pela subordinação, vez que há uma linha tênue entre atos legítimos de gestão decorrentes do poder de direção do empregador e atos abusivos sistemáticos caracterizadores de assédio moral.

O assédio moral horizontal, por sua vez, é aquele praticado por um ou mais empregados contra um ou mais colegas de mesmo nível hierárquico. Este tipo de assédio pode

resistência ao assédio sexual por parte de seu alvo pode surgir como pretexto ao agressor para este iniciar uma prática de assédio moral.

surgir em razão de diferenças pessoais e estar relacionado a diversos fatores tais como a maneira de ser de determinado colega, sua aparência física, seu desempenho profissional etc. É importante notar que com o aumento da competitividade nas empresas, os colegas de trabalho tendem a encarar o outro como concorrente, como inimigo, como um ser que potencialmente pode roubar-lhe uma promoção ou até o próprio emprego. A cooperação fica de lado e o assédio pode surgir como um recurso para eliminar, destruir o outro e realizar inclusive uma autopromoção do agressor perante o grupo, mostrando-se como alguém “poderoso”.

O assédio moral ascendente, por seu turno, diz respeito ao assédio praticado por um ou mais empregados contra superior ou superiores hierárquicos. Este é o tipo mais raro de assédio, porém pode ser exemplificado por situações nas quais (i) há rejeição de novo superior hierárquico vindo de fora da equipe⁸⁷; (ii) o grupo volta-se contra superior hierárquico que anteriormente fazia parte do grupo mas que, ao ser promovido, despertou sentimentos hostis nos antigos colegas, agora subordinados; (iii) o assédio moral é adotado como forma de reação a mudanças introduzidas pelo chefe na sistemática de trabalho ou como forma de protesto à maneira que o chefe conduz a equipe.

Oliveira considera que nos casos de assédio moral ascendente a probabilidade de a vítima suportar as agressões em silêncio é ainda mais elevada do que nas demais modalidades de assédio. Como o ofendido ocupa cargo de chefia, ele fica receoso de se queixar a seus superiores sobre o assédio, uma vez que estes podem julgá-lo como alguém ineficiente para ocupar o cargo, que não possui liderança sobre sua equipe e, assim, ao reclamar, a vítima correria o risco de perder seu emprego (2013, p. 53).

Já o assédio moral misto se caracteriza pelo fato de o ofendido ser atacado por múltiplas fontes. A vítima pode ser concomitantemente hostilizada tanto horizontalmente quanto descendentemente ou ascendentemente. Exemplo é uma situação na qual a vítima é assediada tanto por colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico (assédio moral horizontal) quanto pelo seu chefe (assédio moral descendente). Outra hipótese é aquela na qual um diretor é assediado por sua equipe (assédio moral ascendente) e também por outros diretores (assédio moral horizontal). Enfim, as combinações são variadas, mas o que é característico do assédio moral misto é que as ofensas à vítima são provenientes de mais de uma direção.

⁸⁷ Expatriados e chefes que após um processo de fusão ou incorporação assumem departamento com equipe proveniente de empresa diferente da que o superior trabalhava são alvos fáceis para este tipo de conduta.

4.3.1.2.2 Assédio moral organizacional

O assédio moral organizacional (também denominado assédio moral institucional) é o assédio que foi incorporado à cultura organizacional da empresa. O assédio materializa-se por meio de indivíduos, mas sua fonte principal é a política de assédio fomentada pela instituição. Neste caso o assédio passa a ser utilizado como ferramenta de gestão empresarial (geralmente sob o argumento de se aumentar a produtividade dos funcionários ou como estratégia de exclusão de determinado(s) trabalhador(es) contornando procedimentos obrigatórios de dispensa). Assim, a violência deixa de ser percebida como tal e torna-se parte do cotidiano da instituição. O assédio moral, portanto, passa a ser naturalizado, pois está arraigado nas práticas empresariais e o ambiente laboral é amplamente degradado. Lis Andréa Pereira Soboll entende o assédio moral organizacional como

[...] um processo no qual a violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais, que são abusivas e inadequadas. O propósito é exercer o gerenciamento do trabalho e do grupo, visando produtividade e controle organizacional. O assédio organizacional é também processual e agressivo – como no assédio moral – mas não é pessoalizado e nem mal-intencionado (no sentido de querer prejudicar ou destruir). O objetivo do assédio organizacional não é atingir uma pessoa em especial, mas sim controlar todo o grupo indiscriminadamente (2008, p. 21 e 22).

O assédio moral organizacional pode se materializar por meio de condutas tais como insultos generalizados, exposições constrangedoras de resultados de avaliações e de cumprimento de metas, premiações negativas, imposição frequente de metas sabidamente impossíveis de serem atingidas⁸⁸, ameaças sistemáticas de demissões etc.

Vale notar, entretanto, que Hirigoyen diferencia o que ela denomina “gestão por injúria” de assédio moral:

Denominamos gestão por injúria o tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma

⁸⁸ O estabelecimento de metas por si só não configura prática abusiva, mas o estabelecimento de metas impossíveis, sim.

pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os, com total falta de respeito (2011, p. 28).

Hirigoyen destaca como diferença o fato de a gestão por injúria ser notada por todos e de se dirigir a todos os empregados, sem distinção, ao passo que o assédio moral não (2011, p. 28). Embora ressalte que a gestão por injúria é um comportamento indigno, inadmissível e que deve ser coibido, Hirigoyen não realiza o raciocínio de que ela pode expressar assédio moral porque seu entendimento está estreitamente vinculado à perspectiva do assédio moral interpessoal. Entretanto, se considerarmos a possibilidade da existência de assédio moral organizacional, a gestão por injúria pode ser entendida como uma de suas modalidades.

A jurisprudência pátria posiciona-se no sentido de conceder indenização em casos de gestão por injúria. Entretanto, não há consenso jurisprudencial sobre se a gestão por injúria seria uma das maneiras pela qual o assédio moral organizacional poderia se externar, ou, se, na verdade, seria uma prática abusiva distinta do assédio moral, seja interpessoal ou organizacional. Abaixo, vejamos exemplificativamente trecho de acórdão que entende a gestão por injúria como uma forma de assédio moral organizacional:

[...]. No caso dos autos, resta configurado típico assédio moral organizacional, ou seja, as práticas abusivas não decorriam da intenção do assediador de excluir a vítima do meio profissional ou social, mas sim de uma política de gestão baseada na ameaça e na injúria dos empregados. O supervisor da reclamada agia de forma abusiva e ilegal, em total afronta à dignidade da pessoa da reclamante. [...].(TRT-4, Recurso ordinário, n. 0001115-94.2011.5.04.0661, Rel. José Felipe Ledur, data da publicação: 04/12/2013).

No entendimento acima, vê-se que o assédio moral organizacional teria se consubstanciado justamente por meio de uma “*política de gestão baseada na ameaça e na injúria dos empregados*”.

Na ementa abaixo, por sua vez, a gestão por injúria é diferenciada de assédio moral (interpessoal) e não é qualificada de assédio moral organizacional, surgindo como uma conduta própria que, por ser abusiva, enseja reparação:

EMENTA: DANO MORAL. TRATAMENTO DEGRADANTE. DIREITO À INDENIZAÇÃO. Ainda que não configure assédio moral, porquanto ausentes o cerco e a discriminação, o caráter continuado das agressões praticadas pela empresa, através de preposto, caracteriza a gestão por injúria, que importa indenização por dano moral. O fato de o tratamento despótico ser dirigido a mais de um empregado, não legitima a tirania patronal, incompatível com a dignidade da pessoa humana, com a valorização do

trabalho e a função social da propriedade, asseguradas pela Constituição Federal art. 1º, III e IV, art.5º, XIII, art. 170, caput e III). O trabalhador é sujeito e não objeto da relação contratual, e tem direito a preservar sua integridade física, intelectual e moral, em face do poder diretivo do empregador. E a subordinação no contrato de trabalho não compreende a pessoa do empregado, mas tão-somente a sua atividade laborativa, esta sim, submetida de forma limitada e sob ressalvas, ao jus variandi. Comprovado que a superiora submetia a reclamante e alguns colegas a tratamento vexatório e degradante, direcionando-lhes ofensas, xingamentos e epítetos injuriosos (“incompetente” e “porca”) inclusive em presença da clientela, resta configurado atentado à dignidade da trabalhadora, ensejador da indenização por dano moral (art. 5º V e X, CF; 186 e 927 do NCC). Recurso da reclamante ao qual se dá provimento, neste particular. (TRT-2, RECURSO ORDINÁRIO, n. 00010209020125020465, Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros, data da publicação: 28/02/2014).

Em nossa visão, a gestão por injúria é expediente representativo de assédio moral organizacional, como colocado no primeiro acórdão citado.

Continuemos agora lidando com a jurisprudência brasileira no tópico subsequente no intuito de observar exemplificativamente como ela tem se posicionado em relação às condutas ensejadoras de assédio moral.

4.3.2 Jurisprudência pátria

Os tribunais já se depararam com inúmeros casos concretos envolvendo situações de assédio moral interpessoal e organizacional. Neste item, selecionamos situações apreciadas pelo judiciário brasileiro que proporcionam esclarecimentos teóricos sobre o assédio moral e exemplificam condutas assediantes.

Na ementa abaixo é possível verificar considerações gerais acerca da caracterização do assédio moral, da natureza da ofensa e da obrigação de indenizar:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL. O assédio moral é uma das espécies do dano moral. O dano moral é gênero. Nem todo dever de indenizar por danos morais é decorrente de assédio moral. O assédio moral tem pressupostos muito específicos, tais como: conduta rigorosa reiterada e pessoal, diretamente em relação ao empregado; palavras, gestos e escritos que ameaçam, por sua repetição, a integridade física ou psíquica; o empregado sofre violência psicológica extrema, de forma habitual por um período prolongado com a finalidade de desestabilizá-lo emocionalmente e profissionalmente. Entende-se como patrimônio moral, aquilo que representa

o ser, a pessoa interior, que é eterna e o acompanha para sempre, enquanto o menos deve ser representado pelo patrimônio material, o ter, que é transitório, provisório. Antes de ter, a pessoa precisa ser. Daí porque, o tratamento diferenciado e discriminatório do empregador diante do empregado representa ofensa à honra e imagem, atinge o ser e todo o acervo extrapatrimonial que o acompanha, constitucionalmente protegido. Da mesma forma, o tratamento com rigor excessivo dispensado aos empregados de forma geral ou individual, criando um ambiente de trabalho hostil, de administração por estresse, também, pode implicar dano moral, no sentido generalizado e de ofensa à honra e à imagem. Tais situações atraem a responsabilidade civil do empregador que gera o dever de reparação pelo ato ilícito, que por sua vez, constitui-se na ação ou omissão, atribuível ao agente, danosa para o lesado e que fere o ordenamento jurídico, com fulcro no art. 927 do Código Civil, aplicável no âmbito do Direito do Trabalho, por força do art. 8º consolidado. De toda sorte, para a caracterização desta responsabilidade civil é indispensável a concretização dos requisitos em torno da conduta culposa ou dolosa do empregador (ato ilícito), o nexo causal e o dano. (TRT-03, Recurso ordinário, n. 00151-2009-028-03-00-3, Rel. Márcio Flávio Salem Vidigal, data da publicação: 18/11/2009).

A seguir, ementa que justifica a reparação do assédio moral com base em valores tutelados pela Constituição Federal:

ASSÉDIO MORAL. MANUTENÇÃO DE MEIO AMBIENTE DE TRABALHO HOSTIL. DEVER DE INDENIZAÇÃO. A manutenção de um meio de ambiente de trabalho hígido, que não acarrete lesão psíquica aos empregados, é um direito social fundamental da Recorrida (art. 7º, XXII, CF), atentando contra o princípio da função social da propriedade a busca de metas em detrimento da integridade moral dos funcionários da agência bancária, por se tratar de situação incompatível com a ordem econômica pautada na valorização do trabalho humano (art. 170, caput e III, CF). O capital não pode se sobrepor à dignidade humana e à saúde psicológica da trabalhadora. (TRT-09, n. 14099-2008-001-09-00-0, Rel. Luiz Celso Napp, data da publicação: 20/10/2009).

No acórdão a seguir, é possível observar (i) uma situação de assédio moral misto (uma vez que o assédio foi perpetrado por superiores hierárquicos e também por colegas); (ii) que a conduta assediante externava-se pela atribuição de apelido vexatório; (iii) que a empresa possui o dever de coibir eficazmente as práticas assediantes no ambiente de trabalho, de modo a proteger a dignidade e a saúde psicofísica de seus empregados:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. Recurso da Reclamada. **DANO MORAL. APELIDO. AUSÊNCIA DO DEVER DE PROTEÇÃO.** A atitude da empresa demonstra, de forma inequívoca, a violação ao dever de respeito, o desprezo pela pessoa humana, olvidando-se o empregador de proteger o trabalhador de qualquer espécie de violação dos direitos da personalidade e de promover meios indispensáveis ao trabalho de forma digna. Vale registrar que o dever de respeito atinge a todos, sem exceção. Recurso desprovido.

[...]

MÉRITO

RECURSO DA RECLAMADA

A Rescisão indireta e o dano moral e a quantificação

Alega o recorrente que o autor pediu demissão, não havendo motivos para rescisão indireta do contrato de emprego.

Após examinar os motivos alegados na exordial e o conjunto probatório existente nos autos, decidiu o i. Julgador de primeiro grau:

“A prova oral produzida à fl. 117 revelou que o reclamante era chamado por todos os colegas de trabalho, inclusive superiores, pelo apelido e não gostava, que ouvia reclamação dele neste sentido, assim como houve uma reunião para resolver o problema, depois da reclamação da sua mãe, mas a situação continuou (respostas 8, 9, 11, 15, 17, 18, 20 e 21).

Portanto, demonstrou o reclamante que recebia tratamento que não gostava e se queixava, mas a reclamada, embora tenha tentado, permitiu a continuidade do assédio moral vertical e horizontal, caracterizado pela postura psicológica atual e continuada por grupo de empregados de nível igual e superior, não garantindo a boa conveniência no local de trabalho e admitindo prática degradante.

Nesse diapasão, acato o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho por culpa do empregador, com base nas alíneas “b” e “e” do art. 483 da CLT, e defiro ...”

Vejamos a prova oral:

O preposto confessou que “o reclamante tinha um apelido entre os colegas de trabalho de setor de “Gadernal” e não ficava chateado quando assim era chamado;” (fl. 116)

No mesmo sentido, a testemunha Sr. Janio Luiz Barros, à fl. 117, informou: “o reclamante tinha um apelido, ou seja, “Gadernal” e assim era tratado por 90% dos colegas de trabalho; o reclamante ficava chateado e mesmo assim os colegas insistiam; não sabe quem colocou o apelido; os chefes do setor também chamavam o reclamante pelo apelido; (...) Presenciou várias vezes o reclamante reclamar com os colegas para não chama-lo pelo apelido; (...) ficou sabendo que a mãe do reclamante compareceu a loja para falar com ele, mas não sabe o assunto.; ficou sabendo que a mãe do reclamante reclamou com o gerente sobre o apelido, foi feita uma reunião para resolver o problema e o tratamento continuou da mesma forma;”

Em contestação a recorrente confessa que “desde a admissão do reclamante na empresa este foi apelidado pelos colegas, assim como os demais.” Diz que este nunca demonstrou qualquer insatisfação com o apelido. Quanto ao comparecimento da mãe, afirma que foi ela quem pediu aos colegas de trabalho para não mais chamarem o filho pelo apelido, o que teria sido respeitado.

Provada a violação do direito da personalidade o direito do autor à rescisão indireta do contrato de emprego.

Como ensina Adriano De Cupis, “a identidade constitui um bem por si mesma, independente do grau da relação social, da virtude ou dos defeitos do sujeito. A todo sujeito deve reconhecer-se o interesse a que a sua individualidade seja preservada” (item 3, p. 185). O emprego de alcunha, arremata, “é especialmente difundido nas classes sociais mais rudes.” (in Os direitos da personalidade. item 57, p. 306)

A atitude da empresa demonstra, de forma inequívoca, a violação ao dever de respeito, o desprezo pela pessoa humana, olvidando-se o empregador de proteger o trabalhador de qualquer espécie de violação dos direitos da personalidade e de promover meios indispensáveis ao trabalho de forma digna. Vale registrar que o dever de respeito atinge a todos, sem exceção.

Os direitos fundamentais constituem a principal garantia com que contam os trabalhadores de um Estado de Direito de que o sistema jurídico e político em seu conjunto se orientará para o respeito e a promoção da pessoa humana. (PEREZ LUÑO, Antonio Enrique. Los derechos fundamentales. 8ª ed, Madrid, Tecnos, 2005, p. 20)

Nesse sentido, destaco a jurisprudência atual do Eg. TST:

“RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O depoimento da testemunha comprovou que as supervisoras do reclamante lhe conferiram apelido depreciativo, de cunho sexual, fazendo trocadilho com o nome do trabalhador, constante de seu crachá de identificação na empresa. Relatou a testemunha, ainda, que o reclamante efetivamente se sentia ofendido com essa conduta, bem como, por diversas vezes, pediu às supervisoras que parassem de fazê-lo. Nesse contexto, denota-se que era evidente a prática de constranger o empregado, expondo-o de forma humilhante e vexatória diante dos colegas de trabalho, atitude que abala a honra e a moral do trabalhador. Recurso de revista conhecido e provido.” (8ª Turma, RR 272-31.2010.5.03.0035, Rel. Min. Dora Maria da Costa, j.11/04/2012, pub. 13/04/2012)

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. A Corte Regional, soberana na análise do conjunto fático-probatório dos autos, consignou no acórdão que a reclamante era alvo de chacotas em razão de sua condição física, sendo chamada por adjetivos pejorativos. Ademais restou consignado que tais práticas, além de serem sistemáticas eram patrocinadas pela própria empregadora, na pessoa de sua diretora financeira, a qual é detentora de 95% das quotas do capital social da reclamada. Assim, não se observa a apontada

violação literal dos arts. 186, 927 e 944, do Código Civil na forma em que determina o inciso -c- do art. 896 da CLT, mas sim a verdadeira subsunção dos fatos aos ditames contidos nos mencionados dispositivos legais. Agravo a que se nega provimento. (7ª Turma, Ag-AIRR 40540-69.2008.5.10.0111, Rel. Min. Pedro Paulo Manus, julg. 07/12/2011, pub. 16/12/2011)

Em conformidade com o princípio da imediatidade e a primazia da realidade, as provas foram convincentes de que o autor sofreu as ofensas e humilhações alegadas na inicial - fato constitutivo.

Diante dos danos morais suportados pelo empregado, devida a condenação aplicada, revelando-se adequado e razoável o valor fixado em R\$.15.000,00 (quinze mil reais).

Nego provimento.

[...]

A C O R D A M os componentes da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso da reclamada e, por maioria, NEGAR-LHE provimento, nos termos do voto do juiz relator. Vencido o desembargador Roberto Norris, que reduzia o valor da indenização por dano moral para R\$ 10.000,00. (TRT-01, Recurso ordinário, n. 0162200-71.2009.5.01.0070, Rel. Bruno Losada Albuquerque Lopes, data da publicação: 05/06/2012).

Em trecho de acórdão a seguir, é possível notar que o assédio moral misto também se externava pela prática de atribuição de apelidos degradantes, inclusive relacionados à incapacidade laboral da vítima adquirida no emprego:

[...]

DOS DANOS MORAIS (ASSÉDIO)

Com efeito, estabelece o artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal que: *“são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”*.

E, na hipótese vertente, as testemunhas do autor confirmaram o fato de que sofria ele assédio moral de seu superior e por parte de alguns outros funcionários, que insistiam em chamá-lo de apelidos degradantes, principalmente por estarem ligados a sua incapacidade laboral, adquirida na prestação de serviços junto à ré, confirmando-se a emergente degradação do clima do ambiente de trabalho, tornando-o, assim, hostil, ofensivo e violador dos direitos de personalidade do ofendido.

É o que se vê nítido dos depoimentos das duas testemunhas ouvidas a rogo do autor, às fls. 299/300-verso. A testemunha levada pela ré acabou por perder credibilidade, pois confessou não trabalhar no mesmo setor do obreiro, vendo-o poucas vezes (fls. 300-verso). O mais grave nesta situação é o fato de que o autor era ridicularizado, por seu superior hierárquico e outros funcionários, com apelidos vexatórios, sempre ligados aos problemas físicos diagnosticados pela perícia médica, que eram agravados pelas atividades exercidas na empresa.

Logo, não deve esta Justiça Especializada corroborar os excessos de comportamento dos representantes da demandada, com reflexos danosos na vida de seus empregados, o que autoriza a aplicação da garantia constitucional, porquanto, frise-se, deve prevalecer o princípio da dignidade da pessoa humana, ínsito do Direito do Trabalho.

Na hipótese, conforme demonstrado nos fundamentos supra, configurado o assédio moral sofrido pelo demandante, estando presentes os elementos constitutivos essenciais que geram o dever de indenizar (artigo 5º, V e X, da CF/88), conduta ilícita (artigos 186 e 927 do CC), dano (prejuízo) e nexo de causalidade.

No tocante ao valor fixado para esta indenização, no importe de R\$ 50.000,00 (fls. 315), ao contrário do que faz crer a recorrente, não se mostra excessivo. De fato, observando-se o princípio da razoabilidade, atentando-se para a gravidade do dano causado e os critérios objetivos colhidos do conjunto probatório dos autos, notadamente a contumácia na prática de atos lesivos à sua dignidade, e ainda, a permanência do autor no emprego mesmo diante das ofensas praticadas ao longo do contrato, entendo que o valor arbitrado não deve ser mesmo reduzido, pois atribuído como medida de desestimular a ré a reincidir na conduta lesiva, ainda porque, não ensejará o enriquecimento ilícito do ofendido.

Improvejo. [...] (TRT-2, RECURSO ORDINÁRIO, n. 0001431-45.2012.5.02.0462, Rel. Silvia Almeida Prado, data da publicação: 09/02/2015).

Na ementa abaixo, a expressão administração por estresse (também conhecida como gestão por estresse) foi utilizada como sinônima do termo assédio moral organizacional. Ressalvamos que em nosso entendimento a gestão por estresse é, na verdade, uma das modalidades pela qual o assédio moral organizacional pode se manifestar, na mesma linha do raciocínio que expusemos acerca da gestão por injúria.

O assédio moral organizacional é uma prática generalizada e que ofende a personalidade dos empregados. Na situação concreta abaixo apreciada, o assédio moral organizacional externava-se pela atribuição de prendas vexatórias aos empregados que produzissem menos. Interessante notar que a indenização por assédio moral foi garantida a

empregado que não pagou diretamente a prenda, mas foi submetido ao ambiente laboral degradado de forma generalizada em razão do assédio moral. Vê-se que foi compreendido que sendo caso de assédio moral organizacional, não importa se o reclamante foi alvo direto das ações vexatórias reiteradas; ele faz jus à indenização pelo fato de ter sido exposto ao ambiente de trabalho amplamente degradado pelo assédio. A questão de ter sido ou não alvo direto do assédio diz respeito à avaliação do quantum indenizatório:

EMENTA: [...]. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. ADMINISTRAÇÃO POR ESTRESSE. PRÁTICA GENERALIZADA, OFENSIVA AOS DIREITOS DE PERSONALIDADE DOS EMPREGADOS, VISANDO INCREMENTO DOS LUCROS. PRENDAS VEXATÓRIAS AOS VENDEDORES QUE PRODUZISSEM MENOS. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. QUANTUM REDUZIDO. O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL, ou administração por estresse, se diferencia do assédio moral clássico (interpessoal) por caracterizar prática generalizada da empresa, ofensiva aos direitos de personalidade dos empregados, visando incrementar os lucros. Se a empresa estabelece ou, da mesma forma, se é conivente com o estabelecimento de prendas vexatórias aos empregados que produzem menos, está caracterizado o ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL, sendo devida indenização mesmo ao empregado que, concretamente, não teve que "pagar prenda", pois se sujeitou a ambiente de trabalho hostil, sofrendo pressão psicológica inadmissível. Contudo, a circunstância do reclamante não ter sido vítima direta das "prendas" implica em redução do quantum indenizatório. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido. Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, oriundos da 1ª Vara do Trabalho de São Luis/MA, em que figura como recorrente ITUMAR - DISTRIBUIDORA DE BEBIDAS LTDA. e como recorrido RICARDO CUTRIM FURTADO, acordam os desembargadores da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, por unanimidade, rejeitar a preliminar de não conhecimento, conhecer do recurso, afastar a preliminar de nulidade e, no mérito, dar-lhe provimento parcial, nos termos deste voto (TRT-16, Recurso ordinário, n. 00743-2008-001-16-00-4, Rel. José Evandro de Souza, data da publicação: 18/05/2010).

A ementa do acórdão abaixo diz respeito a processo proposto pelo Ministério Público do Trabalho na busca de indenização por danos morais coletivos em razão de prática de assédio moral organizacional nas dependências da empresa. Ainda que tenha ocorrido a redução do quantum indenizatório, percebe-se a preocupação do julgador em ressaltar que a indenização tem duplo caráter, ou seja, punitivo e pedagógico.

EMENTA - ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. GESTÃO POR ESTRESSE. STRAINING. PRÁTICA CONSISTENTE NO INCENTIVO AOS EMPREGADOS DE ELEVAREM SUA PRODUTIVIDADE, POR MEIO DE MÉTODOS CONDENÁVEIS, COMO AMEAÇAS DE HUMILHAÇÕES E RIDICULARIZAÇÕES. DEVIDA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS.

REDUÇÃO DO QUANTUM FIXADO PELA INSTÂNCIA A QUO. A gestão por estresse, também conhecida como ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL ou straining consiste em uma "técnica gerencial" por meio da qual os empregados são levados ao limite de sua produtividade em razão de ameaças que vão desde a humilhação e ridicularização em público até a demissão, sendo consideravelmente mais grave que o assédio moral interpessoal (tradicional) por se tratar de uma prática institucionalizada pela empresa, no sentido de incrementar seus lucros às custas da dignidade humana dos trabalhadores. Caracterizada tal situação, é devida indenização pelo dano moral coletivo causado, que deve ser suficiente, sobretudo, para punir a conduta (função punitiva) e para desincentivar os infratores (função pedagógica específica) e a sociedade (função pedagógica genérica) a incorrerem em tal prática, mas também para proporcionar, na medida do possível, a reparação dos bens lesados, como preceitua o art. 13 da Lei 7.347/85. Assim, tendo em vista a amplitude das lesões e suas repercussões, razoável a redução do quantum indenizatório para R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais). Recurso ordinário do Sr. Alessandro Martins não admitido, por deserto. Recurso ordinário da Euromar conhecido e, no mérito, parcialmente provido (TRT- 16, Recurso Ordinário, n. 00772-2008-016-16-00-5, Recorrentes: ALESSANDRO MARTINS DE OLIVEIRA e EUROMAR AUTOMÓVEIS E PEÇAS LTDA., Recorrido: Ministério Público do Trabalho, Rel. José Evandro de Souza, data da publicação: 26/04/2011).

Entendemos a preocupação do julgador em destacar a gravidade do assédio moral coletivo, vez que se trata de uma prática institucionalizada na empresa e fere a coletividade. Porém, chamamos a atenção de que devemos evitar afirmações como a acima efetuada, no sentido de que o assédio moral organizacional é “*consideravelmente mais grave que o assédio moral interpessoal (tradicional)*”. Se levarmos em conta a perspectiva da vítima, não é possível estabelecer de antemão se o assédio moral organizacional é mais ou menos grave do que o assédio moral interpessoal. Tudo dependerá das circunstâncias do caso concreto e, em princípio, devemos considerar que ambos são igualmente potencialmente danosos. Um trabalhador alvo de um assédio pode viver a situação de forma extremamente solitária, ao passo que se o assédio moral for coletivo, existe a possibilidade de os empregados erigirem defesas coletivas para melhor lidar com o sofrimento no trabalho⁸⁹.

O assédio moral interpessoal perpetrado contra uma única pessoa também tem a possibilidade de degradar o ambiente de trabalho de forma ampla, porque manda uma mensagem aos demais de que se isto está a ocorrer com certo indivíduo, em momento diverso, poderá ocorrer com outro alguém. É percebido que ninguém está a salvo da possibilidade de ser assediado, assim, alguns trabalhadores, ao notarem tal situação, entram no jogo perverso

⁸⁹ Sobre sofrimento no trabalho e defesas coletivas cf. Dejours (1992) e (2007).

de assediar o alvo da vez, passando de espectadores a assediadores, mas, no fundo, levam a certeza de que não estão a salvo de serem vítimas de assédio moral interpessoal no futuro.

Após a leitura das ementas e trechos de acórdãos acima, é possível perceber como se concretizam alguns tipos de comportamentos assediantes. Assim, passemos a abordar mais profundamente as possíveis consequências advindas da imposição do assédio moral.

4.3.3 Consequências do assédio moral

Seguindo na análise do conceito de assédio moral elaborado por Hirigoyen, lembremos que a autora compreende que a conduta abusiva e sistemática do assédio moral (a qual pode ser externada por meio de gestos, palavras, comportamentos, atitudes) atenta contra a dignidade ou integridade psicofísica da vítima, degradando o clima de trabalho ou ameaçando seu emprego. Desta forma, uma das possíveis consequências da imposição do assédio moral é a perda do emprego por parte da vítima, pois o assediado pode chegar ao limite de não vislumbrar outra solução para o cessar das agressões a não ser pedir demissão com o intuito de se afastar definitivamente do ambiente de trabalho violento.

Entretanto, lembremos que a vítima poderá pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho nos moldes do art. 483 da CLT. Rigor excessivo (art. 483, *b*) e redução de trabalho por peça ou tarefa com sensível impacto na remuneração do empregado (art. 483, *g*) são hipóteses que representam atos por meio dos quais o assédio moral pode se manifestar em casos concretos. Ademais, a alínea “*e*” afirma que a prática pelo empregador ou por prepostos de atos lesivos à honra ou à boa fama do empregado ou de sua família, autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Porém, vale notar que qualquer assédio, independente da forma pela qual seja praticado (incluindo omissões), poderá ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho com base na alínea “*d*” do citado artigo, a qual diz respeito ao não cumprimento de obrigações contratuais do empregador⁹⁰.

⁹⁰ “Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

Cláudio Roberto Carneiro de Castro possui entendimento nesse sentido e afirma que em casos de assédio moral “há sempre descumprimento contratual do empregador enquadrável na CLT, art. 483, d”, pois, conforme explica, ocorre necessariamente no assédio moral “uma quebra das regras mínimas de convivência e vilipêndio a bens jurídicos de primeira ordem, que, assim, ensejam a extinção contratual, pela via da rescisão indireta do contrato de trabalho” (2012, p. 175).

De fato, o empregador que pratica ou permite que seja praticado o assédio moral nas dependências de sua organização descumpre com suas obrigações contratuais, uma vez que deve o empregador cuidar para a manutenção de ambiente de trabalho hígido, que respeite os direitos e a dignidade humana de seus empregados. Desta forma, o empregador ao constatar que um ou mais de seus empregados estão efetivamente engajados em um processo de agressão assediante, deve exercer seu poder disciplinar e, seguindo os requisitos necessários para a adequada punição do(s) infrator(es), pode inclusive realizar a dispensa por justa causa, em conformidade com o art. 482 da CLT⁹¹.

Entretanto, vale ser notado que, na prática, pode ocorrer de a empresa dispensar a vítima, e não o(s) agressor(es), uma vez que o assédio moral pode levar o agredido a apresentar um baixo desempenho laboral, a adoecer ou até a praticar um ato violento de forma explosiva, como em uma tentativa desesperada de dar um basta às ofensas contumazes.

A perda do emprego, entretanto, é apenas um dos possíveis resultados do assédio moral no nível individual, pois existem outras consequências menos visíveis. Como a vítima

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo”.

⁹¹ Remetemos o leitor à discussão que levantamos anteriormente nesse capítulo sobre poder disciplinar do empregador.

de assédio tem sua personalidade, sua identidade e sua autoestima atingidas, os efeitos do assédio podem ser externados de inúmeras formas e não apenas na vida profissional do indivíduo, mas também na sua vida familiar, na sua vida afetiva e na sua saúde⁹².

Ao falarmos de efeitos do assédio moral é importante ressaltar que como o assédio também abarca uma perspectiva subjetiva da vítima, ele pode gerar consequências distintas em pessoas diferentes e, aqui, apenas buscamos traçar um quadro geral desses possíveis resultados.

Desta forma, como observa Hirigoyen, é possível encontrar vítimas de assédio apresentando: (i) estado ansioso generalizado; (ii) estado depressivo; (iii) descompensações que levam à prática de atos violentos; (iv) abusos de medicamentos ou substâncias tóxicas; (v) perturbações psicossomáticas tais como úlceras de estômago, doenças cardiovasculares, doenças de pele, emagrecimento excessivo, fadiga crônica, dores de cabeça, insônia etc.; (vi) perda da própria identidade; (vii) suicídio tentado ou consumado (HIRIGOYEN, 2012, p. 182)⁹³.

Esclarecemos que tanto o assédio moral interpessoal quanto o assédio moral organizacional provocam efeitos similares desestabilizadores na vítima. Nas palavras de Soboll:

Embora o assédio organizacional tenha como objetivo inicial o controle do grupo e o alcance dos objetivos organizacionais, seus efeitos para a vida e para a saúde dos trabalhadores são semelhantes às situações de assédio moral. O assédio organizacional também atinge a dignidade, a auto-segurança e a identidade das pessoas, que passam a questionar sua capacidade e sua competência, podendo ter repercussões graves na saúde e na vida de quem é submetido a essas circunstâncias (2008, p.88).

Considerar o contexto histórico atual em que o assédio se insere amplia a compreensão deste fenômeno e facilita o entendimento de porque o assédio moral tem o condão de resultar em consequências particularmente graves para a vítima. Como vimos no capítulo primeiro desta tese, o mercado de trabalho se modificou sensivelmente em fins do século XX e início do século XXI. A competição entre os trabalhadores revela-se cada vez mais intensa e a

⁹² Para a leitura de inúmeros relatos de vítimas de assédio moral, ver exemplificativamente Hirigoyen (2011), Downs (1997), Barreto (2003), Soboll (2008).

⁹³ É verdade, entretanto, que existem vítimas que saem de uma situação de assédio sem grandes sequelas, guardando apenas uma lembrança ruim do processo passível de ser administrada e trabalhada - ainda que isto cause sofrimento. Geralmente tal quadro ocorre em situações nas quais o período de assédio foi curto e não há um vínculo intenso com o agressor (HIRIGOYEN, 2012, p. 182).

lógica para permanecer no atual mercado de trabalho é a do trabalhador se promover como uma mercadoria vendável. A vida do trabalhador contemporâneo é permeada por essa lógica de autopromoção e consumo e seu papel de trabalhador-consumidor se confunde com o seu ser de forma integral. Ter sua imagem de trabalhador ofendida no ambiente laboral é ter o âmago de seu ser ofendido.

Freitas, Heloani e Barreto notam – em conformidade com o que expusemos no capítulo primeiro desta tese – que na atualidade o vínculo com o trabalho tende a ser cada vez mais raro, curto e superficial. Paradoxalmente, entretanto, explicam os citados autores, que o vínculo profissional tornou-se extremamente relevante, referência central para a existência do indivíduo e para seu reconhecimento enquanto pessoa na contemporaneidade e notam, ainda, a redução de espaços de reconhecimento na sociedade:

Com ênfase cada vez maior a recair sobre o aspecto econômico e o paulatino enfraquecimento de outras instituições sociais, a relação do indivíduo com o seu emprego tornou-se praticamente a sua fonte principal de identidade social e pessoal, uma vez que esse indivíduo foi reduzido a seu papel profissional, e é no ambiente de trabalho que ele vivencia a concretude de alguns valores coletivos. Vale dizer, é o estatuto profissional que hoje referencia o sujeito social.

[...]

Ora, uma parte substancial da nossa identidade é dada pelo olhar do outro, ou seja, pelo reconhecimento que somos capazes de suscitar no outro. Esse reconhecimento assume duas formas: a de que fazemos parte de algo maior e a de que somos seres singulares. Na medida em que o trabalho assume cada vez mais centralidade na vida do indivíduo, o seu pertencimento a um grupo, no qual ele possa desenvolver e demonstrar a sua capacidade de criação e realização, torna-se crucial. Assim, podemos dizer que não existe uma separação entre o mundo objetivo do emprego e o mundo subjetivo do reconhecimento da existência do indivíduo, pois eles se materializam na essência de uma relação dual, na qual a singularidade do fórum interior individual encontra ou não significação no espaço ampliado do mundo do emprego. É preocupante o estreitamento das fontes de reconhecimento, pois sem ele o indivíduo seca, desenvolve patologias e pode até morrer diante do atestado de sua inutilidade para si e para os outros. A ausência de reconhecimento pode levar à morte, pois o que deixa de ser reconhecido não diz mais respeito a um mero emprego, mas a uma existência que só se valida por ele (2008, p. 8 e 9).

Para além do aspecto individual da vítima, existem consequências do assédio moral que dizem respeito à esfera da organização empresarial. Assim, da perspectiva da empresa, o assédio moral contribui (i) para o afastamento de pessoal por doenças e acidentes de trabalho; (ii) para a elevação do absenteísmo e da rotatividade da mão de obra; (iii) para o aumento de

custos com treinamento de novo pessoal; (iv) para a assunção de prejuízos decorrentes de queda de produtividade; (v) para a deterioração do ambiente de trabalho; (vi) para o aumento de passivos trabalhistas decorrentes de indenizações judiciais; (vii) para prejuízos advindos do desgaste da imagem da marca (quando casos de assédio moral ganham repercussão na mídia e/ou entre acionistas e clientes); (viii) para a não retenção de bons profissionais etc.

Outro campo no qual o assédio moral expressa algumas de suas consequências é no social, em sentido amplo. O assédio, além de fomentar violência, gera custos para o sistema de saúde decorrentes do acesso da vítima a médicos e tratamentos. Também implica em custos para a Previdência Social em razão de acionamento de seguro desemprego e/ou afastamento laboral e ainda aumenta o volume de ações no Judiciário.

Importante notar que as consequências pessoais de um assédio geralmente não desaparecem logo quando a vítima deixa o emprego. Muitas vezes a pessoa foi tão atingida psicologicamente que não tem forças para retornar a outro ambiente laboral. A vítima pode passar por um longo período sem ter condições de retomar um trabalho ou até mesmo pode não conseguir mais reassumir suas funções profissionais. Assim, tem-se também um efeito social, pois a sociedade perde, de forma ampla, a capacidade produtiva de um profissional que poderia desempenhar uma atividade laboral e não o faz em razão de uma sequela de um assédio moral sofrido. Neste sentido, afirmam Freitas, Heloani e Barreto que “*sempre que um profissional capaz torna-se incapaz, todos os indivíduos dessa sociedade pagam a conta*” (2008, p.43).

Assim, vemos que as consequências do assédio moral vão além da esfera individual da vítima e ultrapassam as circunscrições do ambiente laboral. O assédio moral, portanto, não diz respeito apenas aos diretamente envolvidos, mas também à sociedade como um todo.

4.3.4 Assédio moral como fenômeno psicossocial

Neste ponto do presente capítulo já pudemos verificar que o assédio moral laboral é (i) um tipo de violência psicológica; (ii) um fenômeno que possui um caráter de repetição; (iii) que pode se manifestar por meio das mais diferentes condutas abusivas; (iv) que pode emanar de superiores, de colegas e/ou de subordinados; (v) que pode apresentar-se como uma prática

internalizada de gestão da empresa; (vi) que gera inúmeras consequências, tanto para o assediado quanto para a empresa e para a sociedade em geral.

Com base nos estudos que efetuamos acerca do tema, somos impelidos a construir a seguinte definição:

O assédio moral no trabalho é caracterizado por ações e/ou omissões, abusivas e reiteradas, institucionalizadas ou não pelo empregador, provenientes de um ou mais superiores hierárquicos, colegas e/ou subordinados, direcionadas a um ou mais indivíduos, as quais resultam em sofrimento e ofensa à dignidade, podendo interferir no desempenho profissional, na vida social e/ou na saúde psicofísica do(s) ofendido(s) e, ainda, gerar um ambiente de trabalho degradado.

Vemos assim que a definição acima pode abarcar tanto práticas de assédio moral interpessoal quanto práticas de assédio moral organizacional.

No que diz respeito aos fatores que desencadeiam o assédio moral, eles podem ser múltiplos, baseados em distintas motivações. Lembremos as palavras de Oliveira:

Os fatores que podem levar ao comportamento caracterizador do assédio moral são diversos e variados. Vão desde as características de personalidade do agressor, características de personalidade e físicas do agredido, a dinâmica do grupo onde o agressor e agredido se inserem, bem como as características da empresa onde trabalham (2013, p. 12).

Apesar desta dimensão causal multifacetada, Freitas, Heloani e Barreto apontam que “o assédio moral tem sido basicamente estudado como uma questão individual” (2008, p. 42). Estudos que colocam as causas motivadoras do assédio moral exclusivamente em aspectos individuais (tanto da perspectiva do agressor quanto da vítima) tendem a psiquiatrizar o fenômeno, assim como a reduzir o problema, perdendo a dimensão de que o assédio é um fenômeno psicossocial. A própria Hirigoyen, que colocou ênfase em sua obra no aspecto narcisista do agressor, afirma que estudar o assédio moral é lidar com uma temática que a todo tempo relaciona-se ao individual e ao coletivo (2011, p. 10).

Assim, não é possível focar exclusivamente no aspecto pessoal e ignorar que o assédio moral se desenvolve em um determinado contexto de organização do trabalho. Como visto no capítulo primeiro desta tese, a especialização flexível impõe, cada vez mais, a necessidade de rápido atendimento da demanda, solicita um trabalhador polivalente e qualificado, estimula vínculos de trabalho precários em um cenário sobre o qual paira constantemente a ameaça de

desemprego. Neste contexto, as pessoas acirram a competitividade e o colega de trabalho – apesar do discurso do trabalho em equipe – é visto como um inimigo.

Desta forma, um dos fatores a contribuir para práticas de assédio moral é a organização produtiva atual que fomenta um ambiente de elevada exigência profissional e aumenta a competitividade entre os pares no contexto laboral. Este processo já foi esmiuçado no capítulo primeiro desta tese e, como visto, em meio ao cenário de organização da produção descrito, o trabalhador para permanecer inserido e galgar posições no mercado de trabalho incorpora a si próprio a lógica da atual sociedade de consumo e passa a se promover como uma mercadoria vendável, também encarando as demais relações humanas como consumíveis e, ainda, tratando os outros indivíduos que convivem no ambiente laboral como mercadorias descartáveis.

Este cenário, conforme abordamos, também se liga a um determinado tipo específico de subjetividade do homem contemporâneo e, portanto, do trabalhador contemporâneo: uma subjetividade narcisista. A forma de agir no mundo do homem médio atual expressa traços de personalidade narcisista; as relações desse homem com seus pares, inseridas no vigente contexto de culto ao consumo das sociedades ocidentais, contribuem para a conformação de uma cultura do narcisismo, a qual é característica do momento contemporâneo. Conforme anteriormente evidenciado, a cultura do narcisismo é, justamente, a expressão cultural da sociedade capitalista ocidental, urbana e consumista em que vivemos.

Assim sendo, entendemos que existe ainda outra dimensão a ser considerada nos estudos sobre assédio moral laboral, a qual se adiciona aos aspectos individuais (de características da vítima e do agressor) e da organização do trabalho flexível: a dimensão cultural, expressa pela cultura do narcisismo. A cultura do narcisismo perpassa a sociedade como um todo, não se restringindo ao ambiente laboral, mas também nele manifestando-se. A cultura do narcisismo não é causa exclusiva do assédio moral na atualidade, mas um dos seus componentes. Componente este, em nossa visão, significativo no processo de assédio, e que, portanto, não pode deixar de ser considerado em análises mais complexas acerca do assédio moral, uma vez que representa uma especificidade histórica de nossos tempos. Embora a cultura do narcisismo esteja relacionada à forma contemporânea de organização do trabalho, não se confunde com esta.

Como Einarsen bem notou, estudos sobre assédio moral partem de diferentes perspectivas de análise que podem considerar fatores tais como personalidade, qualidade do

ambiente laboral, cultura organizacional, mudanças organizacionais, eleição de bode expiatório (1999, p. 25). Einarsen também observou que tais perspectivas não indicam modelos que competem entre si, mas antes, são diferentes referenciais de análise que, em nossa visão, podem inclusive se complementar a depender do caso. Assim, esta pesquisa caminha nesse sentido: propor a consideração da cultura do narcisismo em reflexões sobre assédio moral no trabalho buscando contribuir para uma expansão da análise deste fenômeno e indicar ao Direito a possibilidade de se pensar sobre formas mais efetivas de combate ao assédio moral laboral.

O estudo do narcisismo como um dos fatores do assédio moral permite efetivamente compreender o assédio como um fenômeno multifacetado, em uma perspectiva psicossocial, não se restringindo a uma questão exclusivamente subjetiva do agressor ou da vítima do assédio, mas antes, considera também o elemento organização do trabalho aliado à cultura contemporânea do narcisismo e as interações entre estes aspectos. Este tipo de entendimento possibilita ao jurista uma compreensão mais ampla do fenômeno e, portanto, estimula a busca por respostas jurídicas mais adequadas às realidades dos casos concretos.

Desta forma, passemos ao item subsequente analisando a questão do narcisismo no seio das organizações empresariais.

4.4 Narcisismo nas organizações

4.4.1 Gestores narcisistas

Inúmeros estudos já se dedicaram a apreciar a questão do narcisismo em gestores de organizações empresariais. Estas pesquisas apontam que indivíduos narcisistas comumente conquistam posições de liderança no ambiente corporativo e que o narcisismo patológico no ambiente de trabalho pode ter intensas consequências negativas para os trabalhadores e para o desenvolvimento das tarefas laborais. No campo específico do assédio moral, Hirigoyen definiu o perfil do assediador como o de um perverso narcisista. Iniciaremos então o presente

tópico apresentando raciocínios contidos em estudos desse tipo para que na sequência possamos problematiza-los.

Relembremos que, conforme já explicado no capítulo segundo desta tese, o narcisismo não é algo intrinsecamente negativo. É preciso desfazer esta ideia. Todos apresentam sinais de comportamento narcisista e certa medida de narcisismo é necessária para o bom comportamento humano.

Entre os indivíduos apresentando tendências narcisistas limitadas, encontramos alguns muito dotados e capazes de grandes contribuições à sociedade. São os indivíduos tendendo aos extremos do espectro comportamental que dão ao narcisismo sua má reputação (DE VRIES e MILLER, 1990, p. 8).

Lubit afirma que o narcisismo saudável baseia-se na autoestima relativamente sólida, capaz de resistir às frustrações diárias. A autoestima nos é necessária para que possamos defender nossas opiniões, estabelecermos relações saudáveis e inspirar confiança nas pessoas. Uma boa autoestima ajuda a nos comprometer com ideais e valores e a sermos capazes de nos importarmos com os outros. Já a falta de autoestima, em sua opinião, leva o indivíduo a desprezar e a invejar os outros e, às vezes, a desenvolver uma autoimagem grandiosa a fim de esconder sua fragilidade (2002, p. 67). O autor distingue entre o narcisismo saudável e o narcisismo destrutivo e ressalta que embora tanto o narcisismo saudável quanto o destrutivo possam criar uma autoconfiança aparente, eles são fenômenos distintos. Ele esclarece:

A autoconfiança dos narcisistas saudáveis provém de sua sólida auto-estima, que os ajuda a encarar situações de estresse com facilidade. Além disso, essa auto-estima sólida aumenta a capacidade do indivíduo de relacionar-se bem com as outras pessoas, ter empatia com elas, apoiá-las e gozar de verdadeira amizade e intimidade nos relacionamentos. Mesmo parecendo ser consequência de sua forte autoconfiança, a grandiosidade exibida pelos gestores narcisistas destrutivos é, frequentemente, uma reação (uma tentativa de esconder) a sua frágil auto-estima. Quando estão em uma situação de estresse que ameaça ou diminui sua frágil auto-estima, esses gestores podem ter sérias reações, como cair em depressão e se enfurecer. Enquanto os narcisistas saudáveis apresentam uma sólida auto-estima que os leva a se preocuparem com os direitos e o bem-estar do próximo, os gestores narcisistas destrutivos não respeitam os direitos alheios e são, na maioria das vezes, arrogantes, menosprezando e explorando as outras pessoas. Por fim, um narcisista saudável pode até apreciar poder, riqueza e admiração, entretanto, não é obcecado por isso, como os gestores narcisistas destrutivos. O narcisismo saudável e o destrutivo são fundamentalmente diferentes, apesar de ambos sustentarem a capacidade dos indivíduos em parecerem seguros (2002, p. 67).

De Vries e Miller, da mesma forma, entendem que a liderança pode ser patologicamente destrutiva ou muito inspiradora. Para eles o que diferencia os estilos de liderança é justamente a origem e o grau de narcisismo do líder. Eles estabelecem três tipos diferentes de narcisismo: reativo, auto-ilusório (*self-deceptive*) e construtivo (1990, p. 7 e 8).

No caso dos indivíduos que apresentam narcisismo reativo, De Vries e Miller argumentam que isto estaria relacionado com o comportamento insensível e indiferente dos pais desses indivíduos. Pais não suficientemente sensíveis às necessidades de sua criança podem fazer com que ela adquira uma sensação de ego deficiente e que se torne incapaz de manter a autoestima em um nível estável. Assim, as necessidades da infância não são nem modificadas, nem neutralizadas, mas continuam a prevalecer, o que tem por resultado um desejo persistente e uma procura do reconhecimento narcisista durante toda a vida adulta. Para os autores o narcisismo reativo causado por pais que não respondem emocionalmente de maneira adequada é o tipo mais sério. Já no caso de indivíduos que apresentam narcisismo auto-ilusório o processo é diferente. Tais indivíduos foram levados por um dos pais ou por ambos a crer que eles eram incondicionalmente amados e perfeitos, sem relação com o que faziam e a despeito de toda a base real. Com um ego superestimado e sobrecarregado, essas crianças tornaram-se encarregadas de satisfazerem as esperanças parentais não realizadas. Os autores esclarecem que quando os pais impõem suas esperanças irrealistas a seus filhos, eles engendram ilusões. Eles enganam seus filhos quanto às suas reais capacidades. Uma autoimagem engrandecida é, geralmente, difícil de manter-se à luz de circunstâncias externas como a decepção e o fracasso. Ao sair do ambiente familiar protetor essas crianças terão encontros pessoais inquietantes que lhes trarão um elemento de instabilidade, de fraqueza. Os narcisistas auto-ilusórios sofrerão dificuldades nos relacionamentos interpessoais em virtude de seus desejos se mostrarem à altura das ilusões parentais. Os indivíduos que apresentam narcisismo construtivo, por sua vez, não foram submetidos a esses tipos de estímulos parentais. A criança não tinha a obrigação de agradar aos pais, podia mostrar sentimentos ambivalentes, podia aprender a considerar ao mesmo tempo ela mesma e o outro como sendo “bom e mau”; não precisava separar o “bom” objeto do “mau” objeto (1990, p. 9 a 12).

As consequências práticas manifestadas no ambiente de trabalho por esses tipos narcísicos são diversas e podem se apresentar em diferentes intensidades. Entretanto, de forma geral:

Narcisistas reativos serão cruéis, grandiosos e exibicionistas. Demonstrarão um desejo de dominar e de controlar e serão extremamente exploradores. Os

narcisistas auto-ilusórios (self-deceptive) serão mais doces; eles querem ser amados e serão menos tirânicos. Falta-lhes porém o sentimento de empatia, eles são obcecados, sobretudo por suas próprias necessidades, e podemos lhes atribuir um lado discretamente maquiavélico [...] eles não têm forte sentimento de convicção e de identidade. Finalmente, os líderes narcisistas construtivos são igualmente muito ambiciosos; podem ser manipuladores e hipersensíveis à crítica. Mas sua autoconfiança, sua capacidade de adaptação e seu humor são suficientemente fortes para lhes permitir trabalhar e obter realizações verdadeiras. Eles não têm problemas interpessoais, por causa da perspicácia de que são dotados e provam isso em suas relações (DE VRIES e MILLER, 1990, p.14).

Especificamente no campo de estudos sobre assédio moral, Hirigoyen trabalha com a categoria do narcisismo e afirma que o perfil do assediador nos casos de assédio pode ser descrito como o de um perverso narcisista. A autora utiliza o termo perverso relacionando-o à perversidade, e não à perversão sexual. Segundo ela, “*a perversidade caracterizaria o caráter e o comportamento de alguns indivíduos que dão provas de uma crueldade ou malignidade específica*” (2012, p. 141). No entender de Hirigoyen, “*a perversão narcísica consiste na implantação de um funcionamento perverso em uma personalidade narcísica*” (2012, p. 141).

Para exemplificar seu raciocínio, Hirigoyen cita a definição de perverso narcisista elaborada por Alberto Eiguer:

Perversos narcisistas são os indivíduos que, sob influência de seu grandioso eu, tentam criar um laço com um segundo indivíduo, dirigindo seu ataque particularmente à integridade narcísica do outro, a fim de desarmá-lo. Atacam igualmente seu amor-próprio, sua confiança em si, sua auto-estima e a crença em si próprio. Ao mesmo tempo, buscam, de certo modo, fazer crer que o elo de dependência do outro para com eles é insubstituível e que é o outro que o solicita (EIGUER *apud* HIRIGOYEN, 2012, p. 141).

Ademais, Hirigoyen cita a descrição psiquiátrica de transtorno da personalidade narcisista – já por nós abordada no capítulo segundo da presente tese – destacando, em suma, que o narcisista é tido como um sujeito (i) que possui um senso grandioso da própria importância; (ii) que é absorvido por fantasias de sucesso e poder ilimitado; (iii) que acredita ser especial; (iv) que possui necessidade de ser admirado; (v) que possui um senso de possuir direitos, ou seja, de que tudo lhe é devido; (vi) que explora o outro nas relações interpessoais; (vii) que não tem empatia; (viii) que inveja o outro; e (ix) que possui atitudes e comportamentos arrogantes⁹⁴ (HIRIGOYEN, 2012, p. 142).

⁹⁴ Remetemos o leitor ao item 2.5 da presente tese em que tratamos do transtorno da personalidade narcisista.

Hirigoyen também compreende que por razões ligadas à história das primeiras fases de vida, os narcisistas não conseguiram se realizar e observam os outros com inveja, atacando a autoestima e a confiança alheias com o intuito de aumentar seu valor próprio (2012, p. 146 e 147). Desta forma, em seu entender, os perversos narcisistas foram feridos em sua própria infância e a transferência da dor que agora efetuam permite que eles se valorizem em detrimento do outro (HIRIGOYEN, 2012, p. 141).

Para aceitar-se, os perversos narcisistas têm que vencer e destruir outrem, sentindo-se assim superiores. Sentem-se felizes com o sofrimento alheio. Para afirmar-se, têm que destruir (HIRIGOYEN, 2012, p. 147).

[...]

Os perversos agredem o outro para sair da condição de vítima que experimentaram desde a infância (HIRIGOYEN 2012, p. 149).

Ademais, no entender de Hirigoyen, como os perversos narcisistas tiveram que aprender a separar as partes sãs das partes feridas para se proteger, eles funcionam de maneira fragmentada, vendo o seu mundo dividido entre bom e mau (2012, p. 151). Outra característica por ela destacada é a de que narcisistas padecem de um vazio interior (2012, p. 143).

Entretanto, muitas vezes, narcisistas podem ser descritos como sedutores e brilhantes (HIRIGOYEN, 2012, p. 144 e 145). Neste mesmo sentido, Lubit afirma que o narcisismo destrutivo pode até ajudar um indivíduo a ascender em uma organização empresarial, pois a forte autoconfiança manifestada pelos narcisistas destrutivos pode ser útil para ganhar a confiança alheia:

Frequentemente, assume-se que a autoconfiança provém da competência, logo as pessoas confiam naqueles com grande autoconfiança. Além disso, selecionando funcionários adúladores em vez dos críticos, os indivíduos cercam-se de lealdade e elogios, favorecendo a impressão de competência (2002, p. 68 e 69).

Narcisistas não toleram ser criticados e, portanto, tendem a cercarem-se de subordinados ou colegas que não os desafiam, compondo, por vezes, equipes com trabalhadores medíocres, quando na verdade poderiam promover um ambiente de trabalho mais produtivo, mais criativo e mais saudável.

A falta de preocupação com o próximo e a ausência de comprometimento com valores também são fatores que podem ajudar os gestores narcisistas destrutivos a subir na hierarquia da empresa, pois tais indivíduos estão dispostos

a manipular as pessoas para atingir seus objetivos, a roubar crédito do trabalho alheio e a transformar os outros em bodes expiatórios. Embora lhes falte empatia com as pessoas os indivíduos narcisistas destrutivos podem ter perspicácia para descobrir quem podem manipular e o que fazer para tal. Podem fingir que se preocupam com outras pessoas e adular seus chefes. A ambição que os move e a falta de limitações podem transformá-los em mestres em fazer política na organização (LUBIT, 2002, p. 69).

Nesta mesma linha de raciocínio, Lasch já havia notado no fim da década de 1970 que

o narcisista chama a atenção dos psiquiatras, devido a algumas das mesmas razões por que ele chega a posições de proeminência, não só em movimentos de conscientização e outros cultos, como também em corporações comerciais, organizações políticas e burocracias governamentais. Apesar de todo seu sofrimento íntimo, o narcisista possui muitos traços que permitem o sucesso em instituições burocráticas, as quais valorizam a manipulação de relações interpessoais, desencorajam a formação de ligações pessoais profundas e, ao mesmo tempo, dão ao narcisista a aprovação que ele precisa para validar sua auto-estima. Embora possa recorrer a terapias que prometem dar sentido à vida e superar seu senso de vazio, em sua carreira profissional o narcisista, com frequência, goza de sucesso considerável. O controle de impressões pessoais ocorre nele naturalmente e o domínio de suas complexidades é, para ele, útil nas organizações políticas e comerciais, onde o desempenho agora conta menos do que “visibilidade”, “ímpeto” e um registro de vitórias. À medida que o “homem da organização” cede lugar ao “manipulador” burocrático – a “era da lealdade” do comércio americano à era do “jogo executivo do sucesso” -, o narcisista encontra seu lugar (1983, p. 69).

A ascensão na empresa, desta forma, não necessariamente significa que o indivíduo é um bom gestor. Esse indivíduo narcisista pode até prejudicar sua equipe: *“Os subordinados ficam desmotivados e passam a concentrar energia na política da sobrevivência e no lidar com as frustrações em relação ao gerente narcisista destrutivo em vez de dar o melhor de si no trabalho”* (LUBIT, 2002, p.74).

Em adição, como gestores narcisistas estão intensamente preocupados com seu poder e aparência, eles comumente desperdiçam valiosos recursos das empresas. Downs (1997, *passim*) fornece exemplos de operações desenvolvidas por gestores narcisistas que tinham como principal objetivo destacarem sua imagem perante a organização e, como esta era a meta primordial para eles, ou seja, uma meta de engrandecimento pessoal, tais gestores focavam em apresentar bons resultados impactantes em curto prazo, mas que não se

sustentariam no longo prazo, acarretando, no limite, prejuízos. Portanto, tais prejuízos são geralmente descobertos apenas em momento futuro, quando narcisistas já receberam os louros.

Entretanto, vale notar que como subordinados muitas vezes têm receio de reportar as atitudes de seus chefes narcisistas - e estes geralmente usam habilidades para dissimular seu comportamento perante seus superiores -, a conduta narcísica pode até mesmo passar sem grande nota perante os escalões mais altos da companhia.

Downs realiza uma análise que considera não apenas o narcisismo em uma perspectiva individual do gestor, mas também em uma perspectiva geral da organização. Isto significa que o autor compreende que existem “organizações narcisistas”. Ele é categórico ao afirmar que o narcisismo, como uma expressão corporativa, se inicia como uma experiência individual. Quando gestores narcisistas ganham espaço nas organizações, eles espalham sua forma de trabalho e podem chegar a dominar a cultura corporativa, forçando todos a jogarem segundo suas regras (1997, p. 7). Este tipo de raciocínio efetuado por Downs é especialmente interessante porque fornece mais um ângulo de análise acerca do fenômeno do assédio moral organizacional.

Como visto, o assédio moral organizacional é o assédio que por meio de práticas institucionalizadas na empresa é dirigido a vários trabalhadores, tendo geralmente como propósito principal o fomento de lucros e de produtividade. Suas práticas são geralmente relacionadas às exigências da forma de se organizar a produção, ou seja, seria uma resposta ao contexto de especialização flexível em que vivemos. Entretanto, quando Downs coloca que o narcisismo em nível individual de gestores pode contaminar a organização em razão da generalização de práticas laborais conduzidas por estes gestores, ele nos permite evidenciar um importante aspecto do assédio moral organizacional: apesar de o assédio moral organizacional ser apresentado como um assédio “despersonalizado”, não intencional, relacionado à especialização flexível e suas exigências, ele na verdade pode também se relacionar a um fator pessoal, ou seja, pode se apresentar como resultado da forma de gestor(es) narcisista(s) trabalhar(em). Destaca-se assim, mais uma vez, a importância de se apreciar o assédio moral - inclusive o organizacional que geralmente é tido como um assédio mais objetivo – em uma perspectiva que a todo o momento dialoga com o individual e o social, na tentativa de se captar de forma mais precisa o fenômeno assediante.

Esta constatação da importância do narcisismo pessoal em casos de assédio moral organizacional reforça o entendimento de que a empresa deve estar sempre vigilante, porque a tolerância com práticas de gestores narcisistas e a falta de punição contra assediadores (também em casos de assédio moral de cunho interpessoal) podem proporcionar terreno fértil para que condutas assediantes sejam naturalizadas no cotidiano da empresa de forma ampla. Ou seja, o assédio moral organizacional pode surgir não apenas em razão de uma política de fomento à produtividade na empresa, mas pode surgir em razão da tamanha degradação do ambiente laboral por conta de assédios interpessoais tolerados e não reprimidos, que fomentam uma cultura de naturalização do assédio que se adere à estrutura de gestão da empresa e facilita práticas de gestão por injúria e gestão por medo que são, como visto, meios pelos quais o assédio moral organizacional pode se manifestar.

Neste ponto do presente capítulo já foi possível perceber que com base em distintos referenciais gestores narcisistas podem impactar negativamente o ambiente de trabalho e que, dadas as características dos gestores narcisistas, eles são pessoas propensas a praticar assédio moral. Recapitulemos algumas dessas características problemáticas expostas no presente item:

- (i) autoimagem engrandecida;
- (ii) arrogância;
- (iii) obsessão por poder, riqueza e admiração;
- (iv) foco nas próprias necessidades;
- (v) ambição;
- (vi) desejo de domínio e de controle;
- (vii) busca constante por reconhecimento;
- (viii) aparente autoconfiança;
- (ix) exibicionismo;
- (x) inveja;
- (xi) vazio interior;
- (xii) não respeito aos direitos alheios;
- (xiii) menosprezo pelos demais;
- (xiv) facilidade para explorar os outros;
- (xv) falta de empatia;
- (xvi) tendência a roubar os créditos alheios;
- (xvii) dissimulação;
- (xviii) facilidade para manipular;

- (xix) crueldade;
- (xx) facilidade para transformar os outros em bodes expiatórios;
- (xxi) aparente sedução e brilhantismo;
- (xxii) hipersensibilidade a críticas;
- (xxiii) facilidade para se enfiar;

Estudiosos apontam algumas iniciativas para lidar com o problema dos gestores narcisistas de maneira prática dentro das organizações. Dentre elas estão fazer uma análise da cultura organizacional para verificar até que ponto ela estimula a ascensão de gestores narcisistas; implementar um sistema de *feedback* 360 graus; encaminhamento do funcionário a tratamento psiquiátrico; evitar a ascensão do narcisista a cargos mais elevados; e, no limite, o desligamento (DE VRIES e MILLER, 1990; LUBIT, 2002).

Porém, não apenas aqueles gestores classificados de patologicamente narcisistas contribuem para a formação de um ambiente laboral assediante. Aliás, se assim fosse, seria afirmar que vivemos uma epidemia psiquiátrica de gestores patologicamente narcisistas, o que, estatisticamente, não se sustentaria. A patologia é apenas um dos possíveis fatores a influenciar na prática do assédio. Conforme já ressaltamos, a atual organização da produção também é um dos possíveis fatores a contribuir para o assédio moral no trabalho.

Soboll reconhece que tanto a dimensão pessoal quanto a dimensão produtiva podem contribuir para o assédio moral. Ela afirma que o assédio moral “*pode também ocorrer como resultado de uma psicopatologia individual*” (2008, p.217), entretanto considera que a consolidação de um processo de assédio (interpessoal ou organizacional), ao se desenvolver em um contexto de trabalho, dentro de estruturas e normas organizacionais, transcende a relação vítima-agressor, uma “*vez que se efetiva em uma rede de relações sociais que pode produzir comportamentos agressivos nas mais diferentes pessoas e grupos – independentemente de suas estruturas psíquicas particulares*” (2008, p. 218). Assim, ela identifica que “*tais atitudes e comportamentos são instituídos pelos modos de produção e gestão do trabalho*” (2008, p. 218).

Concordamos com o raciocínio, porém, cumpre destacar que conforme já indicamos, além da questão da patologia do agressor (tratada no presente item) e da conformação da atual organização produtiva (assunto abordado no capítulo primeiro desta tese), compreendemos que existe mais um fator de influência neste quadro de assédio moral contemporâneo: a

própria cultura de narcisismo na qual os trabalhadores estão inseridos fomenta um ambiente laboral propenso ao assédio moral.

É justamente sobre este debate acerca da cultura do narcisismo que versará o item subsequente.

4.4.2 A cultura do narcisismo nas organizações

Já evidenciamos nesta tese os papéis que tanto as características individuais dos agressores quanto a atual conformação da organização do trabalho podem desempenhar em casos de assédio moral. Porém, falta-nos ressaltar outra dimensão, ou seja, a dimensão cultural, expressa pela cultura do narcisismo.

Como visto no capítulo terceiro desta tese, a especialização flexível e a ênfase no culto ao consumo dão sustentáculo à cultura do narcisismo, a qual reflete a crescente proeminência e encorajamento a traços narcisistas em todos nós (LASCH, 1983). Porém, nem a organização da produção, nem a promoção do consumo espetacular confundem-se com a cultura do narcisismo. Assim, embora a cultura do narcisismo possua relações com a forma de se produzir e de se consumir na atualidade, ela tem uma reprodução própria entre os homens, os quais, como visto, exibem uma subjetividade narcisista.

Hirigoyen (2011; 2012), ainda que tenha realizado estudos acentuando a questão individual do agressor como um perverso narcisista, indicou brevemente a importância da cultura para os processos de assédio. Em um subitem de duas páginas intitulado “*O papel facilitador de uma sociedade narcisista*”, Hirigoyen considera que não é possível realizar uma crítica aos métodos de gestão sem os recolocar em um contexto social (2011, p. 213 e 214). A autora afirma ser “*incontestável que estamos vivendo numa sociedade narcisista que nos convida ao culto do ego*” (2011, p. 213). Explica que nesta sociedade fundada na imagem os dirigentes das multinacionais substituíram reis e rainhas nas capas das revistas; o valor real das pessoas tem pouca importância e o que realmente conta são as aparências e, desta forma, na lógica atual, aqueles que não conseguirem atingir esses objetivos “*devem pelo menos dissimular, enganar e, eventualmente, trapacear*” (2011, p. 214). As prioridades dos indivíduos desta sociedade são as de vencer na vida, ficar rico e poderoso. Segundo ela,

numa sociedade na qual impera a mentira, cada um aprende a se adaptar a esta hipocrisia cotidiana. Isto se torna uma norma consagrada pelo tempo. Não traz mais problemas de consciência a ninguém dizer uma coisa e fazer o contrário ou negar o que afirmou, uma vez que os personagens importantes, aqueles que servem de modelo para os jovens, conseguem passar com maior facilidade da verdade à mentira (2011, p. 214).

Nesta tese dirigimos nossa investigação no sentido de buscar avançar na compreensão desta sociedade narcisista. Assim, no capítulo terceiro, apresentamos diversos estudos que tratavam do tema da cultura do narcisismo partindo de diferentes referenciais. Realizamos a tarefa de analisar tais construções teóricas e chegamos ao entendimento de que elas possuíam pontos de convergência, ainda que construídas sobre bases distintas. Desta forma, identificamos denominadores comuns entre as análises e, a partir deles, apresentamos nossa definição de cultura do narcisismo.

Os estudos de que tratamos acerca da cultura do narcisismo constataam que atualmente há, de modo geral: (i) um retraimento narcísico nos indivíduos; (ii) uma preocupação com necessidades mais imediatas em detrimento da ação política organizada e da solidariedade social; (iii) uma relação entre esses fatores e a sociedade de consumo atual.

Assim, a cultura do narcisismo pode ser compreendida como a expressão cultural da sociedade capitalista ocidental, urbana e consumista em que vivemos. Entendida como um sistema de crenças e valores, a cultura do narcisismo estimula um retraimento narcísico, reforça traços de personalidade narcisista nos indivíduos e fomenta uma preocupação com necessidades mais imediatas em detrimento da ação política organizada e da solidariedade social.

Para a reflexão que buscamos desenvolver no presente item, é relevante que abordemos a questão de reforço de traços de personalidade narcisista em todos os membros da atual sociedade. Assim sendo, vale lembrar que a cultura do narcisismo não tem relação apenas com as pessoas classificadas como patologicamente narcisistas, mas também com traços de personalidade narcisista existentes entre os indivíduos considerados normais⁹⁵ (TWENGE E CAMPBELL, 2010, p.3).

Relembremos que o DSM-V esclarece que

⁹⁵ Sobre a diferença entre transtorno da personalidade narcisista e traços de personalidade narcisista, cf. item 2.5 da presente tese.

transtornos de personalidade devem ser distinguidos de traços de personalidade que não atingem o limiar para um transtorno da personalidade. Traços de personalidade são diagnosticados como um transtorno da personalidade apenas quando são inflexíveis, mal-adaptativos e persistentes e causam prejuízo funcional ou sofrimento subjetivo significativos (2014, p. 648).

Assim, os psicólogos sociais Twenge e Campbell fazem uma distinção entre as pessoas que possuem o transtorno da personalidade narcisista e as pessoas que possuem uma personalidade narcisista. As primeiras seriam psiquiatricamente classificadas como sofrendo de um transtorno patológico psiquiátrico, ao passo que as segundas possuiriam traços de personalidade narcisista, mas não seriam qualificadas como doentes psiquiátricas (2010, p. 22 e 23).

Twenge e Campbell alertam que ainda que indivíduos não sejam classificados como psiquiatricamente narcisistas, não significa que eles não causem danos às pessoas a seu redor. Para estes autores, o narcisismo externado por traços de personalidade narcisista - e não pela patologia psiquiátrica “transtorno da personalidade narcisista” - teria um potencial até mais destrutivo, já que está presente de forma mais ampla nos indivíduos na população em geral (2010, p. 23). Fica claro, então, que cultura do narcisismo de fato não está diretamente relacionada ao número de indivíduos patologicamente narcisistas que existem na sociedade, mas sim se relaciona principalmente às mudanças de comportamentos e de atitudes que refletem traços de personalidade narcisista em todos os seus membros (TWENGE e CAMPBELL, 2010, p.5).

Neste contexto, a proeminência social de pessoas narcisistas ou com acentuados traços de personalidade narcisista contribui para o afloramento e reforço de traços de personalidade narcisista em todos nós (LASCH, 1983; TWENGE e CAMPBELL, 2010). “Personagens importantes” colocados em posição de destaque, ou seja, grandes CEO’s, celebridades, socialites etc. são componentes fundamentais na propagação da tendência de reforço de traços narcisistas em indivíduos normais. Estes, ao observarem quem possui proeminência na sociedade atual, buscam agir da mesma forma como o modelo erigido a ideal (LASCH, 1983; TWENGE e CAMPBELL, 2010).

A cultura do narcisismo pode ser percebida por inúmeros comportamentos e em variados contextos. São exemplos da manifestação dessa cultura práticas de culto ao corpo e ao bem-estar; intensa competição no ambiente de trabalho e desconsideração do outro para o

atingimento de seus objetivos imediatos; temor e desprezo pela velhice; necessidade de exposição notória para aplacar sonhos de grandiosidade, fama etc.

Desta forma, fica claro que a cultura do narcisismo perpassa toda a vida social e não se restringe ao ambiente laboral. As pessoas se conduzem com base em valores caros à cultura do narcisismo em sua vida familiar, amorosa, em interações banais e cotidianas com estranhos, em sua exposição e comunicação nas redes sociais e também, evidentemente, no ambiente de trabalho. Porém, é necessário ser destacado que o ambiente de trabalho é uma arena privilegiada no sentido de reforçar e evidenciar traços narcisistas entre as pessoas. Tal processo ocorre em razão da forma como o trabalho está atualmente organizado, a qual estimula constantemente a competitividade, enfatiza os resultados em detrimento dos processos, avalia sistematicamente a produção e o desempenho dos empregados e ameaça frequentemente com desemprego.

A atual forma de organização da produção e do trabalho e o processo de reforço de traços narcisistas em todos os indivíduos são condições muito favoráveis para o estímulo ao assédio moral laboral e, ainda mais, para sua banalização. Como visto no capítulo terceiro desta tese, as pessoas, ao perceberem o futuro como conturbado e incerto, passam a adotar estratégias narcisistas de sobrevivência, dedicando seus pensamentos apenas a suas necessidades imediatas (LASCH, 1983 e 1987). De fato, a atual configuração do mercado de trabalho e a constante ameaça de descartabilidade e de desemprego que pairam sobre os trabalhadores parecem contribuir para a adoção dessas estratégias de sobrevivência em nossos dias. É possível, inclusive, compreender o assédio moral justamente como uma dessas estratégias de sobrevivência empreendidas pelos trabalhadores no ambiente corporativo em um contexto de cultura do sobrevivencialismo⁹⁶.

A cultura do narcisismo impulsiona os trabalhadores a um crescente individualismo, a um aumento da competitividade altamente destrutivo, implicando no arrefecimento da solidariedade entre os trabalhadores e na dificuldade destes se organizarem politicamente para pleitear ou defender conquistas laborais.

A competição generalizada reforça o sentimento de hostilidade, inveja e indiferença ao outro, que passa a ser visto como objeto de ódio e ressentimento, o que parece uma nova forma de violência social, latente e

⁹⁶ Lembremos que para Lasch (1987) “cultura do sobrevivencialismo” e “cultura do narcisismo” são expressões sinônimas.

induzida, que se apresenta em um nível de profundidade diferente daquela que é própria do recalçamento e das pulsões humanas (FREITAS, HELOANI e BARRETO, 2008, p. 5).

Em um ambiente de trabalho inserido na vigente conformação produtiva e na corrente cultura narcisista, o assédio moral pode ser compreendido também como uma resposta a condições sociais predominantes que promovem traços característicos de personalidade narcisista em todos nós. Isto importa em compreender que neste contexto há efetivo risco de o ambiente de trabalho assediante passar a ser reproduzido e aceito com naturalidade pela sociedade.

Há, portanto, neste atual contexto de especialização flexível e de cultura do narcisismo um risco e uma tendência ao assédio moral no trabalho ser considerado banal, apenas como uma expressão natural da forma de se lidar com o outro em nossa cultura narcísica. Se os indivíduos com sua subjetividade narcísica se conduzem pautados em valores da cultura do narcisismo em diversos ambientes sociais, como solicitar que eles não o façam no ambiente laboral, com a agravante de que é justamente neste ambiente de trabalho que eles encontram um terreno fértil para a aceitação de seus atos individualistas, competitivos e de desconsideração do outro em razão das modernas práticas de gestão? A cultura do narcisismo é uma cristalização em nível cultural das práticas de produção, de consumo e de organização do trabalho atuais.

Isto é potencialmente preocupante ao pensarmos que existem crianças e adolescentes que estão crescendo expostos a essa cultura narcisista (de autocentrismo, de exibicionismo, de consumo, de individualismo etc.) em um momento social que apresenta o espetáculo sob a forma mais avançada em que chegamos até agora a conhecer. Tais crianças e adolescentes não compreendem, por exemplo, o mundo sem *internet*, sem *selfies*, sem *Youtube*, sem *Twitter*, sem *Facebook*, sem *Instagram*. Afirmamos que este é um quadro potencialmente preocupante porque essas crianças e adolescentes estão imersos em valores e práticas que acentuam o caráter narcisista de nossa cultura nos últimos anos. Ademais, por terem integralmente crescido neste tipo de relação social, não possuem referencial comparativo distinto e, como nesta sociedade o importante é a imagem de conquista individual, não há muito espaço para a solidariedade social.

Há, portanto, o risco de que esses indivíduos entrem no mercado de trabalho naturalizando o assédio moral, não identificando qualquer tipo de estranheza em práticas

extremamente competitivas, em artimanhas que levam ao sucesso pessoal mesmo que para isso seja necessária a destruição do outro. Há, assim, a possibilidade de termos em anos futuros uma ampliação de casos de assédio moral na forma como os entendemos hoje. Mas também, justamente em razão de práticas que hoje são tidas como assediantes em dado contexto poderem, no futuro, não serem consideradas excepcionais, há o risco de ser modificado o entendimento sobre o que seria assédio, reduzindo a proteção à dignidade humana e aumentando a tolerância a práticas que hoje em um contexto sistemático consideraríamos assédio moral.

Este quadro é de extrema relevância para o Direito. O Direito busca regular as relações humanas e é preciso reconhecer que tais relações se modificaram substancialmente nos últimos anos em razão da atual estrutura de produção e de consumo, das novas tecnologias e da cultura que reforça traços narcisistas em todos os membros da sociedade. Entretanto, ao regular determinadas relações, o Direito não deve descuidar de realizar sua tarefa pautando-se pela premissa maior de proteger valores essenciais ao ser humano. Desta forma, é preciso que o Direito atue buscando tutelar valores caros à proteção da dignidade humana, indo, portanto, na contramão da naturalização do assédio moral e perseguindo o estabelecimento de um patamar civilizatório adequado. Ao constarmos que a atual conformação produtiva e a cultura que ela produz e reproduz caminham no sentido de estimular a violência no ambiente de trabalho, de banalizar o assédio moral laboral e de arrefecer a solidariedade entre os trabalhadores, percebemos o tamanho do desafio com o qual o Direito - e especificamente o Direito do Trabalho - deve lidar.

Assim sendo, é necessário considerar esse aspecto histórico particular para que possamos lidar de forma eficaz com o assédio moral laboral na atualidade e apresentar respostas jurídicas mais adequadas à realidade contemporânea. No capítulo subsequente indicaremos a direção em que tais respostas devem seguir.

CAPÍTULO V

5 CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO DO NARCISISMO PARA O DIREITO DO TRABALHO

Como visto, a cultura do narcisismo é a expressão cultural do atual sistema capitalista que organiza a produção e o trabalho em moldes flexíveis, impulsiona o consumo e a descartabilidade de coisas e de seres humanos. A cultura do narcisismo influencia o ambiente e as relações de trabalho, que passam a ter características peculiares e acentuadas típicas de uma cultura narcísica. Como possíveis influências no mundo do trabalho vislumbra-se o aumento de uma cultura de assédio moral, de exibicionismo, de descartabilidade, de valorização do belo e do jovem, da aparência, do sucesso a qualquer preço, de deteriorização da solidariedade, de aumento da competição e do individualismo.

Com base no estudo do narcisismo e da cultura do narcisismo é possível ampliar a compreensão sobre o fenômeno do assédio moral. Partindo desse referencial percebe-se que o assédio moral não é uma questão exclusiva de patologia do gestor. Também, percebe-se que a análise do assédio moral não pode se esgotar no estudo das forças econômicas do modo de produção vigente. Com isto não queremos dizer que o traço particular de determinado indivíduo e que a organização da produção não são fatores que contribuem para casos de assédio moral. O que nos importa destacar é que o assédio moral também pode ter como um dos fatores causais a própria cultura narcisista de nossa sociedade, que evidentemente está vinculada ao modo de produção e consumo da atual sociedade, mas que não se confunde com este.

A cultura narcisista é um sistema de crença e de valores que tem força significativa para contribuir para a naturalização de condutas assediantes por parte de trabalhadores. Trabalhadores aqui entendidos de forma ampla (e não somente como aqueles que psiquiatricamente seriam classificados como portadores de transtorno de personalidade

narcisista). Assim, ao mencionarmos uma naturalização de condutas de assédio moral por parte de trabalhadores, incluímos aqueles que embora não psicopatologicamente narcisistas, se conduzem no ambiente de trabalho pautados por valores essencialmente fincados na cultura narcisista e podem, portanto, não serem percebidos como praticantes de algum comportamento desviante.

Desta forma, percebemos que parte do problema do assédio moral está vinculado a uma questão cultural. Assim, é neste cenário que o Direito do Trabalho e a Justiça Trabalhista são chamados a atuar. Como dissemos, há o risco na cultura do narcisismo de uma naturalização cada vez maior de práticas de assédio moral e de discriminação de trabalhadores que não se encaixam no padrão esperado. Se esta é uma tendência a ser notada no ambiente de trabalho, como o Direito do Trabalho deve se preparar para responder a ela?

Sabemos que na maioria dos casos de assédio moral são os trabalhadores que individualmente recorrem ao judiciário trabalhista – e geralmente já após a extinção do vínculo empregatício - em busca de uma indenização. Esta atuação da justiça laboral tende, portanto, a analisar o conflito em uma perspectiva individual e geralmente quando ele já produziu um efeito social sensível: a extinção da relação de emprego. Desta forma, o judiciário vê-se limitado nas possibilidades de sua atuação acerca do combate ao assédio moral, pois na maior parte dos casos fica condicionado a fornecer respostas individuais que, na realidade, são apenas reparatorias e, portanto, devem ser consideradas paliativas quando localizadas neste contexto maior de especialização flexível e de cultura do narcisismo.

Regiane Teresinha de Mello João identifica que “*sob a luz do atual ordenamento jurídico que remete a questão do assédio moral para a esfera da responsabilidade civil, ao julgador nada mais resta senão, verificada a ocorrência do comportamento de assédio, estabelecer o valor da indenização à vítima*” (JOÃO, 2006, p. 73). Ocorre que o assédio moral “*não é um assunto que comporte meramente a discussão quanto ao ‘preço da dor’ ou ao ‘preço da dignidade’*” (JOÃO, 2006, p. 74). Embora a busca de reparação pecuniária pela vítima seja um direito legítimo, essa resposta não fornece uma real solução ao problema do assédio moral, especialmente em sua perspectiva social.

Ainda em casos de assédio moral organizacional nos quais o Ministério Público do Trabalho venha a atuar, se as respostas ficarem restritas ao pagamento de indenizações e/ou limitadas a medidas de comprometimento por parte da empresa no sentido da abstenção da

prática de determinados atos assediadores, o Direito continuará agindo apenas na superfície do problema.

Desta forma, seria importante o Direito do Trabalho notar que o assédio moral aliado à cultura do narcisismo é uma especificidade histórica de nossos tempos. Tal raciocínio evidencia que há uma diferença substancial entre o assédio moral de hoje e o praticado em outras épocas, nas quais ainda não existia nem a denominação assédio moral, mas já existia o fato social. Este reconhecimento, portanto, afeta o entendimento de como devemos combater o assédio moral. Se o Direito do Trabalho não considerar tal diagnóstico, continuará relegando conflitos sobre assédio moral à justiça individual em uma perspectiva redutora. As respostas do Direito do Trabalho não podem ficar restritas a meras reparações de cunho paliativo. Devem, pelo contrário, perseguir soluções que gerem maiores impactos sociais, em direção a uma tendência mais transformadora. Neste sentido, seria essencial reconhecer que o Direito pode desempenhar um valioso papel na articulação da prevenção do assédio moral laboral.

Concretamente, isto implica sinalizar que o Direito deveria empregar esforços no sentido de construir “espaços de discussões” nas empresas. “Espaço de discussão” foi um conceito apresentado por Dejours (2007, p. 62) e, embora o autor francês não tenha elaborado tal conceito em um estudo específico sobre assédio moral, entendemos que ele pode ser útil no presente debate. Segundo Dejours, o “espaço de discussão” é tomado no sentido conceitual de espaço que prefigura e contribui para alimentar ou engendrar o “espaço público”. O espaço de discussão é interno à empresa; nele deve haver condições de mútua compreensão e uma mobilização subjetiva dos trabalhadores na realização de debates. Esta concepção está apoiada no raciocínio segundo o qual

[...]. Trabalhar, na verdade, é não apenas exercer atividades produtivas, mas também “conviver”. Assim, uma organização do trabalho racional deve antes de tudo preocupar-se com a eficácia técnica, mas deve também incorporar argumentos relativos à convivência, ao viver em comum, às regras de sociabilidade, ou seja, ao mundo social do trabalho, bem como argumentos relativos à proteção do ego e à realização do ego, ou seja, à saúde e ao mundo subjetivo.

Nestes espaços de discussão seria essencial promover debates sobre o tema do assédio moral, porém não apenas sob uma perspectiva restrita ao ambiente de trabalho, mas numa perspectiva reflexiva, que envolva os trabalhadores na observação de suas atitudes em diversas esferas de suas vidas - desde o exercício do trabalho e relacionamento com os

colegas, até um *post* em suas redes sociais. Ou seja, discutir a posição do trabalhador-consumidor nesta sociedade de consumo promotora de uma cultura do narcisismo da qual somos todos produtos e reprodutores é, para nós, essencial.

Em casos de assédio moral, caberia ao Ministério Público do Trabalho impor a empresas infratoras obrigação de fazer no sentido de fomentar um “espaço de discussão” que justamente promovesse o tipo de discussão acima descrita.

Ademais, em um nível de institucionalização de combate ao assédio moral, deveria ser desenhada uma política específica de debate público sobre a questão da banalização do assédio moral no atual contexto de produção e de cultura do narcisismo. O público alvo seria a comunidade em geral e os recursos seriam provenientes de indenizações e de multas decorrentes de infrações relacionadas a assédio moral.

Esta proposta baseia-se no entendimento de que uma vez que o assédio moral é reconhecidamente um fenômeno com consequências que transcendem a relação particular de vítimas e agressores e proporciona impactos na sociedade em geral, é tarefa do poder público adotar como política de prevenção a promoção obrigatória e regular do debate qualificado acerca do assédio moral considerando a reflexão da cultura do narcisismo na vida cotidiana e laboral dos indivíduos.

Concordamos com Hirigoyen:

Agir é, decerto, não só ajudar as vítimas a se tratar e reparar o mal que lhe fizeram, mas também tomar medidas concretas para fazer cessar tais comportamentos e, sobretudo, modificar os contextos que os propiciaram. Tratar apenas do aspecto legal significa deixarmos essas situações evoluírem por um tempo excessivo. É preciso, sem esperar por um número mais expressivo de vítimas, obrigar as empresas e os poderes públicos a colocar em prática medidas preventivas (2011, p.11).

O Direito possui força para auxiliar neste combate, que, como dito, não deve se restringir à discussão do papel do trabalhador no ambiente laboral, mas se expandir para a discussão desse trabalhador como sujeito em uma sociedade na qual impera dada forma de produção e consumo e vivencia uma cultura do narcisismo. É imperioso reconhecer que “*uma sociedade violenta e arrogante cria igualmente indivíduos violentos e arrogantes. Para que a sociedade mude, é preciso que cada indivíduo que a compõe repense seus valores e se esforce para mudar*” (HIRIGOYEN, 2011, p. 214). O Direito, portanto, pode vir a ocupar um papel mais transformador do que ora ocupa no combate ao fenômeno do assédio moral laboral e agir

para proporcionar aos trabalhadores a oportunidade de eles participarem de uma discussão mais substancial acerca de seu papel como trabalhador e como ser humano no contexto da atual sociedade.

CONCLUSÃO

Esta pesquisa, de caráter exploratório, representou um esforço teórico no sentido de articular os conceitos de narcisismo e de cultura do narcisismo com vistas a sua utilização no âmbito do Direito do Trabalho. O objetivo específico deste estudo foi o de proporcionar um novo enfoque sobre o problema do assédio moral no trabalho, ampliando os ângulos de compreensão deste fenômeno.

Chegamos à conclusão de que na sociedade atual há uma tendência à banalização do assédio moral. Entendemos que precisamos promover uma discussão sobre quem nós somos e para onde desejamos seguir; precisamos entender nossa sociedade e nos perguntar se essa é a sociedade que de fato queremos. Evidenciamos que o Direito, ao estimular este tipo de reflexão, pode servir como instrumento de mudança social.

Nosso objetivo com esta tese não foi esgotar a análise do tema, mas integrar contribuições de outros ramos do conhecimento à reflexão do assédio moral, ampliando assim a compreensão deste fenômeno e sinalizando que o Direito tem a possibilidade de, ao considerar a cultura do narcisismo, apresentar respostas mais eficazes ao combate do assédio moral. Como nossa principal tarefa foi a de salientar a possibilidade de se compreender o assédio moral partindo de um novo referencial, esperamos motivar futuramente estudos e pesquisas empíricas sobre a discussão que ora apresentamos.

REFERÊNCIAS

ADIDAS. *Personalização Adidas*. 2014. Disponível em: < <http://www.adidas.com.br/personalizacao?grid=true> >. Acesso em: 26.dez.2014.

AITA, Elis Bertozzi; FACCI, Marilda Gonçalves Dias. *Subjetividade: uma análise pautada na psicologia histórico-cultural*. Psicologia em Revista, v. 17, n. 1, Belo Horizonte, abr. 2011. Disponível em: < http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682011000100005 >. Acesso em: 23.set.2014.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2007.

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

ARON, Raymond. *As etapas do pensamento sociológico*. 7ª ed., São Paulo: Martins Fontes, 2008.

BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO (BID). *Novelas brasileiras têm impacto sobre os comportamentos sociais*. 29. jan. 2009. Disponível em: < <http://www.iadb.org/pt/noticias/artigos/2009-01-29/novelas-brasileiras-tem-impacto-sobre-os-comportamentos-sociais,5104.html> >. Acesso em: 22. dez. 2014.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC; Fapesp, 2003.

BAUDRILLARD, Jean. *A sociedade de consumo*. 3ª ed., Lisboa: Edições 70, 2011.

BAUMAN, Zygmunt. *A globalização e as consequências humanas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

_____. *Amor líquido: sobre a fragilidade dos laços humanos*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2004.

_____. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

_____. *O mal-estar da pós-modernidade*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

_____. *Vida líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2007.

_____. *Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadoria*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.

BERNARDI, Maria Amalia. *Você sabe se vender bem?* Revista Exame. 02 de julho de 1997. Disponível em: < <http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/0639/noticias/voce-sabe-se-vender-bem-m0052950> >. Acesso em: 01. out. 2014.

BIRMAN, Joel. *O sujeito desejante na contemporaneidade*. 2005. Disponível em < <http://www.ufrgs.br/analisedodiscursos/anaisdosead/2SEAD/CONFERENCIA/JoelBirman.pdf> >. Acesso em: 26.ago.2014.

_____. *O sujeito na contemporaneidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

BITTAR, Eduardo C. B. Democracia, narcisismo social e individualismo: ensaio sobre mimesis a partir de Axel Honneth. In: FREITAS, Juarez; TEIXEIRA, Anderson V. (Orgs.). *Direito à democracia: ensaios transdisciplinares*. São Paulo: Conceito Editorial, 2011.

BLOOM, Paul. *Introduction to Psychology*. Curso on line. Yale University. New Haven, 2007. Disponível em: < <http://oyc.yale.edu/psychology/psyc-110> >. Acesso em: 15 jun. 2012.

BORDIEU, Pierre. *A miséria do mundo*. Petrópolis: Vozes, 1997.

BORGES, Adriana Chaves; MIGLIAVACCA; Eva Maria. *O narcisismo e a interferência deste fenômeno psíquico nos processos mentais*. Mudanças: psicologia da saúde. São Bernardo do Campo, v.15, n.1, jan-jun 2007, p.32-40.

BRANDÃO, Junito de Souza. *Mitologia grega*. Vol. 2, 3ª ed. Petrópolis: Vozes, 1989.

BUENO, Francisco da Silveira. *Minidicionário da língua portuguesa*. São Paulo: FTD, 1996.

CANEVACCI, Massimo. *Quatro mitos para um Narciso "só"*. São Paulo, Ide, (21) 92-101, 1991.

CANIATO, Angela Maria Pires; NASCIMENTO, Merly Luane Vargas. *A subjetividade na sociedade de consumo: do sofrimento narcísico em tempos de excesso e privação*. Arquivos Brasileiros de Psicologia, v. 62, n. 2, 2010. Disponível em: < <http://seer.psicologia.ufrj.br/index.php/abp/article/view/651> >. Acesso em: 18. Julho. 2013.

CARVALHO, Raimundo Nonato Barbosa de. *Metamorfoses em tradução*. 2010. Tese de pós-doutorado. Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. 2010.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. *O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo: LTr, 2012.

CAVALCANTI, Raissa. *O mito de Narciso: o herói da consciência*. São Paulo, Rosari, 2003.

CHAPPELL, Duncan; DI MARTINO, Vittorio. *Violence at work*. 3ª ed., Genebra: International Labour Office, 2006.

COSTA, Jurandir Freire. *As faces da violência*. Revista Percurso. 1988. Disponível em: < http://revistapercurso.uol.com.br/pdfs/p01_entrevista_ano01.pdf >. Acesso em: 27.out.2014.

_____. *Narcisismo em tempos sombrios*. 1988. Disponível em: < <https://pt.scribd.com/doc/242713514/Narcisismo-Em-Tempos-Sombrios-j-f-Costa> >. Acesso em: 27.out.2014.

_____. *Violência e psicanálise*. 3ª ed., Rio de Janeiro: Graal, 2003.

CROCHIK, José Leon. *Apontamentos sobre o narcisismo da perspectiva da teoria crítica da sociedade*. *Jornal de Psicanálise*, São Paulo, 37 (68): 193-223, Dezembro, 2004.

DEBORD, Guy. *A sociedade do espetáculo*. Rio de Janeiro: Contraponto, 1997.

DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. 7ª ed., Rio de Janeiro: FGV, 2007.

_____. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5ª ed., São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

_____. *Sufrimento, prazer e trabalho*. In: *Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. São Paulo, Fundap e EAESP/FGV, 1999.

DEJOURS, Cristophe; ABDOUCHELI, Elisabeth & JAYET, Christian. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8ª ed., São Paulo: LTr, 2009.

DE VRIES, Manfred F. R. Kets; MILLER, Danny. *Narcisismo e liderança: uma perspectiva de relações de objetos*. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, 30 (3): 5-16, Jul-Set, 1990.

DOWNS, Alan. *Beyond the looking glass: overcoming the seductive culture of corporate narcissism*. New York: Amacom, 1997.

DRUBSKY, Camila Andrade. *Até que ponto o narcisismo pode ser datado?*. 2008. Tese de Doutorado, Faculdade de Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2008.

ECO, Umberto. *Como se faz uma tese*. 24ª ed., São Paulo: Perspectiva, 2012.

EINARSEN, Stale. *The nature and causes of bullying at work*. *International Journal of Manpower*, v.20, n. 1/2, 1999, pp. 16-27. Disponível em: < <http://www.choixdecariere.com/pdf/6573/2010/Einarsen1999.pdf> >. Acesso em: 21.fev.2015.

FARIA, José Eduardo. *Democracia e governabilidade: os direitos humanos à luz da globalização econômica*. In: FARIA, José Eduardo (org). *Direito e globalização econômica: implicações e perspectivas*. São Paulo: Malheiros, 2010, pp. 127-160.

FARIA, José Eduardo. *O Direito na economia globalizada*. São Paulo: Malheiros, 1999.

FARIA, José Eduardo. *O Estado e o direito depois da crise*. São Paulo: Saraiva, 2011.

FARIA, José Eduardo. *Sociologia jurídica: direito e conjuntura*. São Paulo: Saraiva, 2008.

FERNANDES, Heloisa Rodrigues. *Cultura do narcisismo e mal-estar contemporâneo*. Pulsional, ano 5, n. 39, pp.7-13, julho, 1992.

FERREIRA, António Casimiro. *Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (re)pensar o direito das relações laborais*. In: SANTOS, Boaventura Souza (org). *A globalização e as ciências sociais*. 3ª ed., São Paulo: Cortez, 2005, pp. 257-297.

FORBES, Jorge; REALE JÚNIOR, Miguel; FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio (orgs.). *A invenção do futuro: um debate sobre a pós-modernidade e a hipermodernidade*. Barueri: Manole, 2005.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FREUD, Sigmund. *A teoria da libido e o narcisismo*. Obras psicológicas completas de Sigmund Freud com os comentários e notas de James Strachey, v. XVI (1916-1917). Rio de Janeiro: Imago, 1976a.

FREUD, Sigmund. *Introdução ao narcisismo: ensaios de metapsicologia e outros textos (1914-1916)*. Obras completas, v. 12. São Paulo: Companhia das Letras, 2010a.

FREUD, Sigmund. *Leonardo da Vinci e uma lembrança de sua infância / O Moisés de Michelangelo*. Rio de Janeiro: Imago, 1997.

FREUD, Sigmund. *Notas psicanalíticas sobre um relato autobiográfico de um caso de paranoia (Dementia paranoides) (1911)*. Obras psicológicas completas de Sigmund Freud com os comentários e notas de James Strachey, v. XII (1911-1913). Rio de Janeiro: Imago, 1969.

FREUD, Sigmund. O ego e o id. In: *Obras psicológicas completas de Sigmund Freud com os comentários e notas de James Strachey*, v. XIX (1923-1925). Rio de Janeiro: Imago, 1976b.

FREUD, Sigmund. *O mal-estar na civilização, novas conferências introdutórias à psicanálise e outros textos (1930-1936)*. Obras completas, v. 18. São Paulo: Companhia das Letras, 2010b.

FREUD, Sigmund. Psicanálise e teoria da libido. In: *Psicologia das massas e análise do Eu e outros textos (1920-1923)*. Obras completas, v. 15. São Paulo: Companhia das Letras, 2011a.

FREUD, Sigmund. Psicologia das massas. In: *Psicologia das massas e análise do Eu e outros textos (1920-1923)*. Obras completas, v. 15. São Paulo: Companhia das Letras, 2011b.

FREUD, Sigmund. *Sobre o narcisismo: uma introdução (1914)*. Obras psicológicas completas de Sigmund Freud com os comentários e notas de James Strachey, v. XIV (1914-1916). Rio de Janeiro: Imago, 1974a.

FREUD, Sigmund. *Totem e tabu*. Obras psicológicas completas de Sigmund Freud com os comentários e notas de James Strachey, v. XIII (1913-1914). Rio de Janeiro: Imago, 1974b.

FUKUYAMA, Nelson. *Marketing pessoal: como você se vende*. s.d. Disponível em: < <http://www.dicasprofissionais.com.br/marketing-pessoal-como-voce-se-vende/> >. Acesso em: 01. out. 2014.

GERSCHENFELD, Ana. *Entrevista de Christophe Dejours: um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal*. 01.fev.2010. Disponível em: < <http://www.publico.pt/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732> >. Acesso em: 19.out.2014.

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4ª ed., São Paulo: Atlas, 2007.

GUIMARÃES, Luiz Moreno. *Três estudos sobre o conceito de narcisismo na obra de Freud: origem, metapsicologia e formas sociais*. 2012. Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

HARVEY, David. *Condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 2007.

HARVEY, David. *O enigma do capital: e as crises do capitalismo*. São Paulo: Boitempo, 2011.

HELOANI, José Roberto Montes. *Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade do trabalho*. RAE-eletrônica, São Paulo, v.3, n.1, jan.-jun 2004. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a12.pdf> >. Acesso em: 25.maio.2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 14ª ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

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

HOLMES, Jeremy. *Narcisismo*. Coimbra: Almedina, 2002.

HOUAISS. *Grande dicionário Houaiss da língua portuguesa*. Instituto António Houaiss, 2012. Disponível em: < <http://houaiss.uol.com.br/busca?palavra=subjetividade> >. Acesso em: 20.out.2014.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Global employment trends 2011: the challenge of a jobs recovery*. Geneva: ILO, 2011. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_150440.pdf >. Acesso em 21.set.2014.

JOÃO, Regiane Teresinha de Mello. *Assédio moral – raízes, conceito e caminhos para a proteção eficaz do trabalhador*. 2006. Tese de Doutorado. Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.

JOORDENS, Steve. *Introduction to psychology*. Curso on line. University of Toronto. Toronto, 2013. Disponível em: <<https://class.coursera.org/intropsych-001/class>>. Acesso em: 20 set. 2013.

JORDÃO, Alexandre Abranches. *Narcisismo: do ressentimento à certeza de si*. Curitiba, Juruá, 2009.

KLEIN, Naomi. *Sem logo: a tirania das marcas em um planeta vendido*. 6ª ed., Rio de Janeiro: Record, 2008.

LAPLANCHE, Jean; PONTALIS. *Vocabulário da psicanálise*. 4ª ed., São Paulo: Martins Fontes, 2001.

LASCH, Christopher. *A cultura do narcisismo: a vida americana numa era de esperanças em declínio*. Rio de Janeiro: Imago, 1983.

LASCH, Christopher. *O mínimo eu: sobrevivência psíquica em tempos difíceis*. São Paulo: Brasiliense, 1986.

LEYMANN, Heinz. *The mobbing encyclopedia*. S.d. Disponível em: <<http://www.leymann.se/English/frame.html>>. Acesso em: 07.jan.2015.

LIPOVETSKY, Gilles. *A era do vazio*. São Paulo: Manole, 2006.

LOPARIC, Zeljko. *Ética neopragmática e psicanálise*. Revista Percurso, n. 14, v. 1, 1995. Disponível em: < http://revistapercurso.uol.com.br/pdfs/p14_debate01.pdf > . Acesso em: 27.out.2014.

LOWEN, Alexander. *Narcisismo: negação do verdadeiro self*. São Paulo: Cultrix, 9. ed., 1993.

LUBIT, Roy. *O impacto dos gestores narcisistas nas organizações*. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, 42 (3): 66-77, Jul-Set, 2002.

LYOTARD, Jean-François. *A condição pós-moderna*. Rio de Janeiro: José Olympio, 14.ed, 2011.

MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho: parte geral*. 4ª ed., São Paulo: LTr, 1991.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do trabalho*. 10ª ed., São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 21ª ed., São Paulo: Atlas, 2005.

MIGUELEZ, Oscar. *Narcisismos*. São Paulo: Escuta, 2007.

MYERS, David G. *Social psychology*. 11ª ed., New York: Mcgraw-Hill, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 25ª ed., São Paulo: Saraiva, 2010.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Assédio Moral*. 2ª ed., São Paulo: Saraiva, 2011.

NICÉAS, Carlos Augusto. *O amor de si*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013.

NIKE. *Nike do seu jeito*. 2014. Disponível em: < <http://www.nike.com.br/produtos/uniforme-personalizado.aspx?> >. Acesso em: 26.dez.2014.

NIKE. *NIKEiD Products*. 2014. Disponível em: < http://www.nike.com/us/en_us/c/nikeid >. Acesso em: 26.dez.2014.

NUNES, Rizzatto. *Manual da monografia jurídica*. 10ª ed., São Paulo: Saraiva, 2013.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *O dano pessoal do direito do trabalho*. 2ª ed., São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências*. São Paulo: LTr, 2013.

PERSONALITY TESTING. *Interactive version of the Narcissistic Personality Inventory*. S.d. Disponível em: < <http://personality-testing.info/tests/NPI.php> >. Acesso em: 28.dez.2014.

PLOUS, Scott. *Social Psychology*. Curso on line. Wesleyan University. Middletown 2013. Disponível em: < <https://class.coursera.org/socialpsychology-001/class> >. Acesso em: 24 set. 2013.

PRADO FILHO, Kleber; MARTINS, Simone. *A subjetividade como objeto da(s) psicologia(s)*. Psicologia e Sociedade, v. 19, n. 3, Porto Alegre, set./dez. 2007. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822007000300003&script=sci_arttext >. Acesso em: 23.set.2014.

QUINODOZ, Jean-Michel. *Ler Freud: guia de leitura da obra de S. Freud*. Porto Alegre: Artmed, 2007.

REVISTA VEJA. *Brasil lidera o ranking mundial de cirurgias plásticas*. 30. jul. 2014. Disponível em: < <http://veja.abril.com.br/noticia/saude/brasil-lidera-ranking-mundial-de-cirurgias-plasticas> >. Acesso em: 19. set. 2014.

RODRIGUES JUNIOR, Álvaro. *Cultura narcísica e malogros na educação*. 1993. Dissertação de Mestrado, Instituto de Estudos Avançados em Educação, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 1993. Disponível em: < <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/9373> >. Acesso em: 17. set. 2014.

SALIN, Gleison Barreto. *Teclo, logo existo: uma análise das formas de sociabilidade em redes sociais construídas a partir das telenovelas*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte.

2014. Disponível em: < <http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/handle/1843/BUBD-9HHDHWN> >. Acesso em: 22. dez. 2014.

SAMPAIO, Eloy San Carlo Maximo; MIGLIAVACCA, Eva Maria. *A apropriação laschiana do conceito de narcisismo de Freud*. Cadernos de Psicanálise SPCRJ, v. 28, n. 31, p. 373-400, 2012.

SANTI, Pedro Luiz Ribeiro de. *A construção do eu na modernidade: da Renascença ao século XIX*. Ribeirão Preto: Holos, 2012.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade*. 7ª ed., Porto: Afrontamento, 1999.

SANTOS, Milton; SILVEIRA, María Laura. *O Brasil: território e sociedade no início do século XXI*. 13ª ed., São Paulo: Record, 2010.

SENNET, Richard. *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 14ª ed., Rio de Janeiro: Record, 2009.

SEVERIANO, Maria de Fátima Vieira; ESTRAMIANA, José Luis Álvaro. *Consumismo, narcisismo e identidades contemporâneas: uma análise psicossocial*. Rio de Janeiro: Editora da Universidade do Rio de Janeiro, 2006.

SEVERIANO, Maria de Fátima Vieira. *Narcisismo e publicidade: uma análise psicossocial dos ideais de consumo na contemporaneidade*. 2ª ed., São Paulo: Annablume, 2007.

SIEGEL, Lee. *The book of self love: narcissism*. The New York Times. Art & Design. 5.fev.2010. Disponível em: < http://www.nytimes.com/2010/02/07/books/review/Siegel-t.html?pagewanted=all&_r=0 > . Acesso em: 16.jun.13.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de Direito do Trabalho aplicado*. Parte Geral, v. 1, Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SILVA, Otávio Pinto e. A função do direito do trabalho no mundo atual. In: CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (Org). *Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho*. Vol. 1, São Paulo: LTr, 2007, pp.140-154.

SILVEIRA, Paulo. *Narcisismo: sintoma social?*. Tempo Social, São Paulo, 2 (2), p. 129-144, segundo semestre, 1990.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. *Assédio moral organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE CIRURGIA PLÁSTICA (SBCP). *De acordo com a ISAPS, Brasil lidera ranking de cirurgias plásticas no mundo*. Jul. 2014. Disponível em: < <http://www2.cirurgiaplastica.org.br/de-acordo-com-a-isaps-brasil-lidera-ranking-de-cirurgias-plasticas-no-mundo/> >. Acesso em: 19.set.2014.

SOUZA, Déborah de Paula. *Da neurose de ontem ao narcisismo de hoje*. 27. set. 2011. Folha de São Paulo. Caderno Equilíbrio e Saúde. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/equilibrioesaude/981118-da-neurose-de-ontem-ao-narcisismo-de-hoje.shtml>>. Acesso em: 26. Dez. 2014.

SOUZA, Paulo César de. Esta edição. In: FREUD, Sigmund. *Introdução ao narcisismo: ensaios de metapsicologia e outros textos (1914-1916)*. Obras completas, v. 12. São Paulo: Companhia das Letras, 2010, p. 9-12.

STRACHEY, James. Apêndice B: o grande reservatório da libido. In: FREUD, Sigmund. *O ego e o id e outros trabalhos*. Obras psicológicas completas de Sigmund Freud com os comentários e notas de James Strachey, v. XIX (1923-1925). Rio de Janeiro: Imago, 1976.

STRACHEY, James. Nota do editor inglês: zur einföhrung des narzissmus. In: FREUD, Sigmund. *Sobre o narcisismo: uma introdução (1914)*. Obras psicológicas completas de Sigmund Freud com os comentários e notas de James Strachey, v. XIV (1914-1916). Rio de Janeiro: Imago, 1974, p. 85-87.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. Vol. I, 22ª ed., São Paulo: LTr, 2005.

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

TOSTES, Vera Maria da Costa Santos. *Narcisismo e subjetividades: a clínica contemporânea*. Cadernos de Psicanálise SPCRJ, v. 28, n. 31, p. 137-165, 2012.

TWENGE, Jean M.; CAMPBELL, W. Keith. *The narcissism epidemic: living in the age of entitlement*. New York: Free Press, 2010.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Sistema Integrado de Bibliotecas. *Diretrizes para apresentação de dissertações e teses da USP: documento eletrônico e impresso. Parte I (ABNT)*. 2. ed, São Paulo: Sistema Integrado de Bibliotecas da USP, 2009.

VIEIRA, Sônia. *Como escrever uma tese*. São Paulo: Pioneira, 5ª ed., 1999.

VISCARDI, Adriana Woichinevski; SOTTANI, Silvania Mineira; MACHADO, Flávia Carolina Valle. *Narcisismo na sociedade do espetáculo: consumo e beleza feminina nas capas da revista Claudia*. Revista Estação Científica, Juiz de Fora, n. 7, junho, 2012.

VOGEL NETO, Gustavo Adolpho. Globalização da economia e seus efeitos no direito do trabalho. Flexibilização das normas trabalhistas. Terceirização de serviços. In: VOGEL NETO, Gustavo Adolpho (coord). *Curso de direito do trabalho: legislação, doutrina e jurisprudência*. Rio de Janeiro: Forense, 2002, pp. 749-789.

WEBER, Max. *A “objetividade” do conhecimento nas ciências sociais*. São Paulo: Ática, 2006.

WEBSTER'S. *Novo dicionário Folha Webster's inglês/português e português/inglês*. São Paulo: Publifolha, 1996.

WILSON, Glenn D. *Mad, bad or sad? The psychology of personality disorders*. Palestra. Gresham College. Londres, 17 jan. 2012. Disponível em: <<http://www.gresham.ac.uk/lectures-and-events/mad-bad-or-sad>>. Acesso em: 21 set. 2013.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). *Depression*. Out. 2012. Disponível em: <<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/en/>>. Acesso em: 03.nov.2014.

ZILIOOTTO. Denise Macedo. *Trabalhador-consumidor: subjetividade na sociedade de consumo e seus efeitos no mundo do trabalho*. 2005. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.