

# Comportamentos predadores no ambiente de trabalho



Prof. Tatiana Comiotto

# Quem são?

- Pessoas que podem provocar dificuldades ou graves problemas.



- Eles podem:
  - desunir equipes de trabalho;
  - gerar intrigas e discórdia;
  - expor informações confidenciais;
  - perseguir colegas de trabalho;
  - gerar baixa produtividade, desmotivação e prejuízo financeiro.

# Como enfrentá-los?

- Conhecer o perfil destas pessoas problemáticas;
- Saber como identificá-las nas instituições;
- Aprender a lidar com eles de maneira adequada;

## Onde estão?

- Em qualquer nível nas instituições, desde a direção, passando pelas médias gerências, até a base da pirâmide.

# Consequências

- Assédio moral;
- Processo indenizatório contra a instituição;
- Desmotivação;
- Baixa produtividade;
- Humilhações;
- Exposição do trabalhador a condições degradantes;
- Comprometimento da saúde;
- Demissão forçada;
- Desemprego.



# Principais Tipos de Predadores

- Tipo 1 - O insatisfeito

- Presente em ambos os sexos, sendo mais freqüente nas mulheres.

- São pessoas que:

- » Reclamam excessivamente;
- » Gostam de apontar falhas nos outros;
- » Culpam a todos pelas suas falhas;
- » Nunca admitem seus próprios erros.
- » Provocam intrigas.
- » São críticas, emotivas.
- » Têm dificuldades de relacionamento.
- » Falam excessivamente.
- » Não trabalham bem em equipe.
- » São autoritárias
- » Têm problemas de aceitar hierarquia.



- Tipo 2 - O controlador

- É mais frequente em homens;

- São pessoas:

- » Excessivamente organizadas;

- » Presas a detalhes;

- » Perfeccionistas;

- » São profissionais eficientes, porém, não eficazes;

- » Gastam esforço e tempo realizando com “perfeição” tarefas que nem precisariam estar sendo realizadas;

- » Têm dificuldade de relacionamento, de liderança e de trabalho em equipe;

- » Não delegam tarefas e exigem perfeição de todos;

- » Geralmente são introspectivos e muitas vezes depressivos;





- Tipo 3 - O manipulador
- É encontrado em homens e mulheres.
- São pessoas:



- » Inteligentes, sedutoras, destemidas, frias, calculistas e comunicativas;
- » Envolvem as pessoas e atingem seus objetivos pessoais, valendo qualquer coisa para realizar seus propósitos;
- » Passam a ideia de serem competentes;
- » Costumam conquistar posição de chefia, uma vez que são líderes carismáticos e articulados;
- » Têm grande poder de persuasão e influência;
- » São egoístas e seus objetivos nem sempre estão de acordo com os da instituição;
- » Não têm o menor constrangimento em prejudicar a empresa e seus colegas de trabalho, se isto servir a seus interesses.

- Tipo 4 - O paranóico

- Comportamento comum tanto em homens como em mulheres.
- São pessoas:

- » Com manias de perseguição, megalomaníacas;
- » Provocam intrigas e confusão;
- » Têm dificuldades sociais e de relacionamento;
- » Criam desunião e desmotivação nos setores em que trabalham;
- » Acreditam de fato que todos os perseguem;
- » É praticamente impossível manter a harmonia com estas pessoas;
- » Têm grande disposição para conflitos;
- » Criam histórias bem construídas que levam todos a acreditar que são verdadeiras;





- Tipo 5 - O instável

- Tanto homens quanto mulheres podem apresentar este comportamento.
- São pessoas que:
  - » Mudam de maneira frequente e radical seus estados de humor;
  - » Oscilam entre a euforia e a depressão sem motivo aparente ou relevante;
  - » Suas instabilidades geram desconforto para todos que convivem com este profissional na organização;
  - » Apresentam produtividade variável, em função do estado psicológico em que se encontram;
  - » Têm dificuldades de relacionamentos estáveis.
  - » Tendência a depressão;



- Tipo 6 - O excêntrico

- Características que incidem tanto em homens quanto nas mulheres.
- São pessoas com:
  - » Comportamento estranho e anti-social;
  - » Demonstram atitudes esquisitas e são introspectivos;
  - » Costumam imaginar coisas;
  - » Têm dificuldade de socialização e adaptação;
  - » Não trabalham bem em equipe
  - » Não têm condições de assumir responsabilidade de chefia;
  - » Seu comportamento excêntrico e, às vezes, até bizarro, acaba por torná-las pessoas diferentes das demais, isolando-as mais ainda.
  - » Têm dificuldade de adaptação;



# Como lidar com eles?

- É necessário identificar estes profissionais problemáticos e fazer uma avaliação do nível de desajuste em seus comportamentos;
- Há a possibilidade de manter estes profissionais dentro das instituições apenas se o nível de comprometimento for aceitável, e, mesmo assim, é preciso atenção, acompanhamento e até tratamento.
- É preciso ter consciência que todos estas pessoas são extremamente trabalhosos para as organizações, e uma das consequências destes comportamentos é a ocorrência constante de conflitos e intrigas.

- A instituição deve administrar estes conflitos, para não perder produtividade e talentos, pois muitos profissionais competentes não conseguirão conviver com eles e poderão sair da organização em função dos conflitos e intrigas causados.
- As instituições devem pensar neste problema como um assunto estratégico a ser resolvido.
- Soluções possíveis:
  - » Adequar estas pessoas às funções mais compatíveis com seus comportamentos;
  - » Sugerir encaminhamento para um possível tratamento;