

GESTÃO NARCISISTA: OS IMPACTOS NA SAÚDE PSICOSSOCIAL DOS COLABORADORES

NARCISIST MANAGEMENT: THE IMPACTS IN PSYCHOSOCIAL HEALTH OF CONTRIBUTORS

STEFFANY KLEIN ESTEVES. Discente do curso de graduação em Psicologia do Centro Universitário Ingá - PR.

JORGE MANOEL MENDES. Docente do curso de Psicologia do Centro Universitário Ingá.

Rua Tietê, número 43, zona sete, Maringá- PR. E-mail: steffanyklein@hotmail.com

RESUMO

Este artigo tem como objetivo, mediante a teoria da psicodinâmica do trabalho, expor como a gestão narcisista pode desencadear o sofrimento no trabalhador que está sob sua subordinação dentro das organizações. Diante dos estudos foi possível observar que as condições que o capitalismo dispõe no mercado de trabalho, faz com que as pessoas naturalizem comportamentos narcísicos, gerando sofrimento psíquico nos colaboradores por ser desprovido de reconhecimento e significação do seu trabalho, além de presenciar assédio moral. Fatores que contribuem acentuadamente para uma psicopatologia.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão Narcisista. Narcisismo. Saúde Mental.

ABSTRACT

This article aims to, through a theory of work psychodynamics, how a narcissistic management can unleash the suffering without worker who is under his subordination within the organizations. Faced with studies and the labor market, it causes as people to naturalize narcissistic behaviors, generating psychic suffering in employees because it is devoid of recognition and signature of their work, besides witnessing moral harassment. Factors that contribute acoustically to a psychopathology.

KEYWORDS: Narcissistic Management. Narcissism. Mental Health.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo descrever a gestão narcisista, entendida como excessiva postura egocêntrica dos gestores, relacionando seus comportamentos típicos, e a consequência destes sobre a saúde mental dos colaboradores que estão sob sua subordinação. A base teórica deste estudo é a psicodinâmica do trabalho.

O gestor narcisista tem como fonte de pulsão o seu próprio ego. Dessa forma supri a falta da castração do complexo de Édipo no seu eu. Por isso, segundo Lubit (2002), se torna egocêntrico e menospreza os outros, geralmente sem muita preocupação com sentimentos alheios, não reconhecendo que seus comportamentos, podem trazer consequências graves

para a saúde mental dos que estão a sua volta.

Diante disso, a gestão narcisista não dispõe de reconhecimento por alienar os subordinados afastando-os do conteúdo significativo do trabalho. Propicia, ainda, situações nas quais suas atitudes levem a assédio moral contra o colaborador, por projetar característica em si que não suportam nas pessoas, com arrogância.

Segundo Dejours (2005), o colaborador espera reconhecimento como forma de motivação em seu trabalho, para dar sentido àquilo que ele está fazendo e, conseqüentemente, não se sentir negligenciado em seu serviço. Quando o reconhecimento não ocorre, pode ser instalado o sofrimento psíquico, mas não necessariamente uma psicopatologia, por se tratar de apenas um dos fatores que fazem o homem adoecer.

Portanto, frente a esses aspectos, podemos observar melhor como uma gestão narcisista pode influenciar diretamente na saúde mental do colaborador que está sob sua subordinação.

MATERIAL E MÉTODOS

O presente artigo, a fim de analisar a temática proposta, será pautado na pesquisa bibliográfica, a qual está relacionada com estudos já publicados sobre o assunto proposto e referente à maioria dos estudos exploratórios. Sendo que, podem ser encontradas através de livros, publicações periódicas e impressos diversos, as quais são resumidas em fontes bibliográficas, segundo Gil (2002).

Partiu-se do pressuposto de que a pesquisa bibliográfica é uma possibilidade de compreender o assunto de forma mais ampla, representada como uma das vantagens de acordo com o autor Gil (2002). Nesta perspectiva, a pesquisa pretende expor os assuntos de forma explícita através de estudos sobre o narcisismo e suas vertentes.

Para isso, como referência teórica a psicanálise e a psicodinâmica do trabalho utilizaram-se, além dos livros, periódicos selecionados a partir da base de dados eletrônicos Scielo e Getúlio Vargas pesquisas. Por fim, foram utilizadas as seguintes palavras chaves: Narcisismo nas organizações, gestão narcisista e saúde mental no trabalho.

NARCISISMO E GESTÃO NARCISISTA:

O termo narcisismo cunhou a partir do mito de Narciso, o qual era um rapaz dotado de beleza que foi condenado à paixão por si próprio. Esta, reconhecida como um castigo, por ter desprezado Ninfa Eco e qualquer tipo de afeto direcionado a ele. Sendo assim, houve um momento em que ficou perplexo com a sua própria beleza, refletida nas águas. Este fato fez com que Narciso morresse, após dias contemplando sua própria beleza.

Freud (1914) afirma que o termo foi descrito pelo médico psiquiatra Paul Näcke em 1899.

“O termo narcisismo deriva da descrição clínica e foi escolhido por Paul Näcke em 1899 para denotar a atitude de uma pessoa que trata seu próprio corpo da mesma forma pela qual o corpo de um objeto sexual é comumente tratado – que o contempla, vale dizer, o afaga e o acaricia até obter satisfação completa

através dessas atitudes.” (FREUD, p. 40, 1914).

Na psicanálise, a estrutura de personalidade neurótica “normal”, passa pelo complexo de Édipo, que segundo Barros, Andrade e Guimarães (2009, p. 13) “*é a identificação da criança com os pais e a posterior superação desta fase na puberdade*”. Entende-se aqui que a psique é marcada pela falta, pois neste sentido há uma castração e o indivíduo necessita procurar um objeto externo que preencha essa falta. Denomina-se aqui a pulsão, que de acordo com Zimerman (2010), está relacionada com a energia que impulsiona o sujeito à satisfação, e pode ser classificada em pulsão de vida e a pulsão de morte. Ambas permanecem em constante conflito no inconsciente, influenciando no movimento de vida nos indivíduos.

A pulsão de morte refere-se à diminuição da vida, no sentido de lutar para não estar vivo. Logo, esta pulsão é relacionada à autodestruição e aos sentimentos de tristeza advindos de situações cotidianas. Já a pulsão de vida, designada por Freud (1914), é entendida como um investimento da libido nos objetos externos ao sujeito, assim como alude “*tais como a satisfação da fome, e necessidades excretórias, ele considerou sendo sexuais ou eróticas*”. (ZIMERMAN, 2010, p. 119)

Ao decorrer dessas distinções, Freud afirmou que os indivíduos tendem a encontrar o prazer no seu próprio objeto, através das zonas erógenas do corpo. Denominou esse fato como o autoerotismo, facilmente visualizado na fase fálica do complexo de Édipo, na qual a criança toca em seu corpo como forma de explorar aquilo que lhe fornece o prazer. Sendo assim, fica evidente, que também existe a possibilidade do indivíduo como um todo tornar-se seu próprio objeto de pulsão, ou seja, direcionar a energia libidinal totalmente a ele próprio. Assim, se estabelece o Narcisismo, que segundo Barros, Andrade, Guimarães (2009, p.14) é:

[...] resultado psíquico dos investimentos libidinais no ego, em que este se constitui num processo de identificação e formação da personalidade, a partir de um jogo de imagens intermediado pela palavra do outro e da representação imaginária que ‘pretende’ totalizar o sujeito em uma unidade, uma instancia psíquica ligada à consciência.

Assim sendo, o narcisista supri sua falta com o seu próprio ego. Esse investimento libidinal em si mesmo, pode ser também direcionado a outro objeto, mas este sendo o espelho do narcisista. Em outras palavras, o narcisista perfaz suas necessidades imaginando suas características ou até mesmo, aquelas que almejam no objeto externo. Essa fase seria denominada por Lacan de espelho, segundo SALES (2005).

De toda forma, todos os seres humanos possuem energia libidinal que é direcionada a objetos e ações diversas. No entanto, o que torna esse direcionamento não saudável é a dependência psíquica do sujeito no objeto do que escolhe, inconscientemente, como um meio de satisfação das necessidades. Neste caso, fala-se de escolha objetual narcisista, a qual está direcionada ao seu próprio ego, afirmando assim os autores (LAZZARINI; VIANA, 2010 p. 269)

Na impossibilidade de escolha do objeto externo eleger-se o

objeto a partir da imagem e semelhança do próprio eu transformando em seu próprio ideal que se converteu em substituto do investimento erótico. Supõe-se que é pela identificação narcisista com o objeto que o investimento libidinal retorna ao eu não se direcionando ao objeto externo como esperado ficando, portanto, estagnado.

O narcisismo é considerado um traço de personalidade, centrada na alta capacidade de persuasão, na busca excessiva por admiração, pela falta de preocupação com o próximo, e na ausência de vínculos afetivos que não resultam benefício próprio. Sendo assim, essas características estão diretamente ligadas a fatores que as organizações, decorrente da competitividade, almejam em seus líderes. Valoriza-se, no contexto das organizações de trabalho, indivíduos com capacidade alta de persuadir e que almejam poder, sendo competitivos, a fim de gerar ganhos excessivos para as organizações. (ANDRADE; GUIMARÃES, 2009).

O autor Lubit (2002), mostra que esses traços de personalidade estão presentes nos gestores narcisistas, os quais acabam projetando seus sentimentos não aceitos nos outros, a fim de amenizar sofrimentos internos. Essa projeção, paranóica, faz com que os gestores narcisistas menosprezem os seus subordinados, não deixando que os mesmos se desenvolvam nas empresas, pois não toleram o sucesso alheio.

Ainda de acordo com Lubit (2002, p. 68), o sujeito designado líder nas organizações possui “sentido grandioso de sua própria importância, arrogância, preocupação com o poder e a riqueza, busca excessiva pela admiração, sentimento de ter direito a tudo, falta de preocupação e menosprezo pelo próximo”, características presentes nos gestores narcisistas. Explica-se então, a facilidade dos narcisistas em progredir nas organizações e ocupar rapidamente cargos que envolvem lideranças. Dessa forma, Lubit (2002, p.69) afirma que,

A falta de compaixão e o maquiavelismo dos gestores narcisistas destrutivos, provenientes da falta de preocupação com o próximo e da ausência de vínculo com valores, podem ajudá-los a subir na hierarquia da empresa. Estão dispostos a manipular as pessoas para atingir seus objetivos, a roubar o crédito do trabalho alheio e a transformar os outros em bodes expiatórios.

No entanto, o mesmo autor afirma que a facilidade do narcisista de alcançar níveis de gerência com rapidez, não implica em tornar-se um bom gestor. Logo, seria um ponto fraco do gestor narcisista, ao limitar a produtividade da empresa, por não encorajar o desenvolvimento dos funcionários com *feedbacks*, elogios, oportunidades e interesse.

CONSEQUÊNCIAS DA GESTÃO NARCISISTA SOBRE OS COLABORADORES:

Os autores Andrade e Guimarães (2009), afirmam que é possível observar que, atualmente, o ambiente capitalista impõe e valoriza o individualismo, naturalizando comportamentos relacionados ao narcisismo, que exerce dominação sobre as pessoas, ao passo que, as mesmas podem vivenciar essas práticas na gestão narcisista de formas diferentes.

[...] alguns, aceitando e contribuindo para a reprodução destas, outros, se sujeitando a vivenciar trabalhos alienados, que podem levar ao desenvolvimento de patologias físicas e psíquicas que podem, ainda, estar relacionadas umas com as outras. (ANDRADE; GUIMARÃES, 2009, p.13).

No entanto, vale ressaltar, que o trabalho dispõe de grande importância para a construção da identidade social dos indivíduos. Está diretamente relacionado com a saúde psicossocial dos mesmos, decorrente de interações positivas e saudáveis do colaborador, com as condições físicas e psicológicas do ambiente de trabalho.

Sendo assim, um ambiente hostil pode afetar diretamente a saúde psicossocial do colaborador, ao passo que, não haverá reconhecimento social no sentido de gratidão e de dar sentido à atividade exercida no trabalho. Segundo Dejours (2005), o reconhecimento social no trabalho, é esperado pelos colaboradores como fator motivacional, e quando este é bloqueado por algum motivo, pode ocorrer sofrimento psíquico, sendo que “na ausência de reconhecimento, surge a dúvida quanto ao relacionamento mantido com a realidade. Quando a dúvida se instala, toda a identidade pode se desestabilizar” (GERNET, 2014, p.64)

“Há os indolentes e os desonestos, mas, em sua maioria, os que trabalham se esforçam por fazer o melhor, pondo nisso muita energia, paixão e investimento pessoal, É justo que uma contribuição seja reconhecida. Quando ela não é, quando passa despercebida em meio a indiferença geral ou é negada pelos outros, isso acarreta um sofrimento que é muito perigoso para a saúde mental.” (DEJOURS, 2005, p.34).

Dejours (2005), afirma que as psicopatologias decorrentes do ambiente de trabalho estão relacionadas com um desequilíbrio da psique e, a mesma, emprega mecanismos de defesas que a protegem. Segundo Heloani e Capitão (2003), toda a dinâmica do indivíduo que envolve a constituição do eu influencia na sua saúde psicossocial. Porém isto ocorre diferentemente para cada indivíduo, o que explica o motivo pelo qual algumas pessoas, inseridas nos mesmos ambientes de trabalho, adoecem e outras não.

De acordo com Gernet (2014), o encontro entre o sujeito com suas individualidades, e uma situação específica de trabalho, mobiliza o modo de reação que é diferente entre os sujeitos, por constituírem um conjunto de personalidades que divergem entre si. Ainda segundo a autora, o reconhecimento do trabalho é parte integrante da realização do ser no campo social e, “[...] Se o indivíduo estiver afastado da realidade e do reconhecimento alheio, é devolvido à solidão da loucura, conhecida como “alienação social”.” (GERNET, 2014, p.63).

Sendo assim, a falta de reconhecimento no trabalho, a ausência de sentido do mesmo para o homem, em conjunto com o processo de constituição individual de sua identidade, e a seleção de mecanismos que defendem a psique de possíveis sofrimentos, fazem o homem adoecer dentro das organizações. Logo, é possível observar a falta de reconhecimento na gestão narcisista, pois o mesmo, segundo Lubit (2002, p.74) “afastam os melhores funcionários” por não tolerar sucesso alheio, que por sua vez faz provocar até mesmo, depressão em seus colaboradores, podendo agravar com o passar do tempo.

Os colaboradores que são subordinados a gestores narcisistas, tendem

a ficar desmotivados, por serem negligenciados em seu serviço. Passam a concentrar seus esforços, não mais no seu trabalho, mas sim na sobrevivência, defendendo-se das frustrações em relação ao seu gestor (LUBIT, 2002).

Desse modo, para Dejours (1992 apud HELOANI; CAPITAO, 2003, p.3), “executar uma tarefa sem envolvimento material ou afetivo, exige esforço de vontade que em outras circunstâncias é suportado pelo jogo da motivação e do desejo”.

Para o mesmo autor, no trabalho existe uma relação do sujeito com o conteúdo significativo do trabalho. Porém, quando essa relação é bloqueada por algum motivo, observam-se efeitos do sofrimento. Este sofrimento não, necessariamente, ocasionará uma psicopatologia. Pode ser entendido como sofrimento criativo ou patogênico. O primeiro trata-se do sofrimento que se volta à saúde, que se transforma em criatividade favorecendo o sujeito a não descompensar-se psicologicamente. Já o patogênico é descrito como o oposto do primeiro, pois neste há o adoecimento ocasionado pela falta, ou falha, de estratégias defensivas para lidar/suportar o trabalho (OLIVEIRA; MENDES, 2014). O sujeito, portanto, utiliza-se de defesas, sejam elas individuais ou coletivas, para proteger seu psiquismo e evitar a doença.

As defesas, de ordem individual, são descritas por Dejours (1992) como aquelas que permanecem interiorizadas, e que não dependem de objetos externos ao sujeito para atuarem. Tendo como lado oposto, as de ordem coletiva concentram num grupo de trabalhadores, dependendo assim do consenso de todos e de objetos externos ao sujeito, para evitarem que o sofrimento enverede para a doença.

Observa-se, também, que gestores narcisistas são arrogantes e menosprezam as pessoas ao seu redor, projetando características próprias que não suportam para se sentirem mais seguros e poderosos dentro das organizações. Portanto, propicia situações de assédio moral que, segundo Heloani (2004), estão relacionadas com pessoas que possuem traços narcisistas, pois “estão frequentemente inseguros quanto à sua competência profissional e podem exibir, às vezes, fortes características de personalidade paranóica, pela qual projeta em seus semelhantes sua “sombra”, ou melhor, aquilo que não conseguem aceitar em si mesmos.” (HELOANI, 2004, p. 5).

De acordo com o mesmo autor, o assédio moral pode vir a desencadear patologias nas vítimas, que por sua vez, acreditam e reproduzem o que lhe atribuem, podendo desenvolver depressão já que não reproduzem as atribuições dos agressores por puro desejo, mas sim por fragilidade mental. E a razão pela qual a maioria das vítimas se cala é por medo, do desemprego e do constrangimento de se tornar público (HELOANI, 2004).

Diante disso, uma gestão narcisista contribui acentuadamente para o adoecimento psíquico dos trabalhadores. Porém, não é o único e exclusivo fator que gera necessariamente uma psicopatologia no trabalho, pois este, possível, adoecer, vai depender da estrutura de personalidade do colaborador, e também das estratégias defensivas que o mesmo vai utilizar para ir contra esse sofrimento no trabalho.

CONCLUSÃO

O presente estudo trouxe uma correlação dos comportamentos de gestores narcisistas e consequências na saúde mental do colaborador, tendo

como base teórica a psicodinâmica do trabalho. Para tanto, inicialmente foi abordado à descrição de narcisismo e da gestão narcisista, pontuando comportamentos que podem levar ao sofrimento psíquico daqueles que estão a sua volta.

Se tratando das consequências, podemos mencionar o assédio moral, a falta de reconhecimento e a alienação. A gestão narcisista presente nas organizações, podem afetar gravemente a saúde mental do colaborador. Porém, este adoecer ou não, é um processo que se desenvolve individualmente e diferentemente em cada ser humano, dependendo da estrutura de personalidade do mesmo, e também da eficiência das estratégias defensivas utilizadas pelo sujeito frente às demandas do seu trabalho. Mais adequado então é falar em sofrimento e não em doenças.

No entanto, fica o questionamento: Porque indivíduos com personalidade narcisista chegam facilmente a cargos elevados, como gestores? A resposta encontra-se na sociedade capitalista que vivemos, onde naturalizam comportamentos individualistas, priorizando a competitividade e justificando as injustificáveis situações de opressão e exploração nas relações de trabalho.

Diante deste contexto, o papel do psicólogo, dentro das organizações, seria ir contra a esse pensamento, por acreditar que é possível um trabalho humanizado, e que isto não seria incompatível com o desenvolvimento da empresa. Pelo contrário, trabalhadores mais motivados, menos oprimidos e subjugados a desejos narcísicos dos seus gestores, vivenciam o trabalho como oportunidade de realização, de encontro e fortalecimento de sua identidade, tornando-se mais produtivos e com maior retorno à organização.

Finalizando, este trabalho evidencia a importância da atuação do psicólogo nas organizações. Este profissional, além de todas as atividades tradicionalmente realizadas nas instituições de trabalho, deve ir além destas. Deve ter como atribuição também a identificação de posturas narcisistas dos gestores e, associada a escuta frequente dos colaboradores, criar possibilidades de intervenção, conjunta a outros profissionais, que auxiliem a transformação dos ambientes de trabalho em possibilidades concretas de realização e satisfação a todos.

REFERÊNCIAS

- BARROS, A. N.; ANDRADE, C. R.; GUIMARÃES, L. V. M. Narcisismo nas organizações: Formas de investimento pulsional no capitalismo tardio. In **Revista psicologia argumentos**, Curitiba, v. 27, n. 56, p. 11-22, Jan./mar. 2009. Disponível em: <http://gvpesquisa.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/amon_barros_na_rcisismo_nas_organizacoes.pdf> Acesso em 03 de Jul. 2016.
- DEJOURS, C. O trabalho em sofrimento e prazer In: **A banalização da injustiça social**. Trad. Sob a direção de Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Editoria FGV, 2005, p. 27-36.
- FREUD, S. Introdução ao Narcisismo In: **A história do movimento psicanalítico, artigos sobre metapsicologia e outros trabalhos**. Rio de Janeiro: Ed. Standard Brasileira, 1914, Volume XIV, p. 40-55.

GERNET, I. Psicodinâmica do reconhecimento. In: MENDES, A. M. et al. Org(s). **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: Temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Jaruá, 2014, p. 61-76.

HELOANI, J. R.; CAPITÃO, C. G. Saúde mental e psicologia do trabalho. **Revista São Paulo em perspectiva**, V. 17, n. 2, p. 108-203. São Paulo, abr/jun, 2003. Disponível em <
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000200011>. Acesso em: 21 set. 2016.

HELOANI, J. Assédio Moral: Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **Revista ERA – Eletrônica**, V. 3, n. 1, art 10. São Paulo, Jan/Jun 2004. Disponível em
<http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1915&Secao=PENSATA&Volume=3&Numero=1&Ano=2004>> Acesso em: 11 set 2017.

KETS DE VRIES, M. F. R.; MILLER, D. Narcisismo e liderança: uma perspectiva de relação de objetos. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 30, n. 3, jul./set. 1990. Disponível em:
<<http://www.scielo.br/pdf/rae/v30n3/v30n3a02.pdf> >. Acesso em: 30 Jul. 2016.

LAZZARINI, E. R.; VIANA, T. C. Ressonâncias do narcisismo na clínica psicanalítica contemporânea. **Revista Análise Psicológica**, Lisboa, v. 28, n. 2, p. 269-280. Abril. 2010. Disponível em:<http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S087082312010000200003>. Acesso em: 21 Set. 2016.

LUBIT, R. O impacto dos Gestores narcisistas nas organizações. In **Revista de Administração de empresas**, São Paulo, v.42, n. 3, p. 66-77, Jul./Set. 2002. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rae/v42n3/v42n3a06>>. Acesso em: 30 Jun. 2016.

SALES, S. L. Posição do estágio do espelho na teoria lacaniana do imaginário. In **Revista do Departamento de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 113-127, Jan./Jun. 2005. Disponível em:
<<http://www.scielo.br/pdf/rdpsi/v17n1/v17n1a09.pdf>>. Acesso em: 05 Jul. 2016.

ZIMERMAN, D. E. **Fundamentos Psicanalíticos**: Teoria, Técnica e Clínica: Uma abordagem didática. Porto Alegre: Ed. Artmed, 2007, p. 119-161.