

Tema: 1. Psicanálise, Política e Estado

Subtema: 1c. A Psicanálise e os movimentos sociais

Considerações sobre os Estados Gerais da Psicanálise

Maria Lucia Pilla

Resumo:

Utilizando os parâmetros dos atuais estudos sobre “Organizações”, proponho-me a demonstrar que o Movimento dos Estados Gerais da Psicanálise está gerando transformações dentro da Psicanálise, cuja profundidade e extensão implicam em uma mudança de padrão - ou seja, em um salto qualitativo, que acompanha uma tendência contemporânea de transformação nas instituições. Proponho-me também a chamar a atenção para os possíveis e prováveis focos de resistência, representantes do antigo padrão, não só dentro do próprio Movimento dos Estados Gerais, mas também em cada um de nós, dele participantes.

Palavras-chave: organização, transformação, resistência

I - Introdução: As Teorias das Organizações

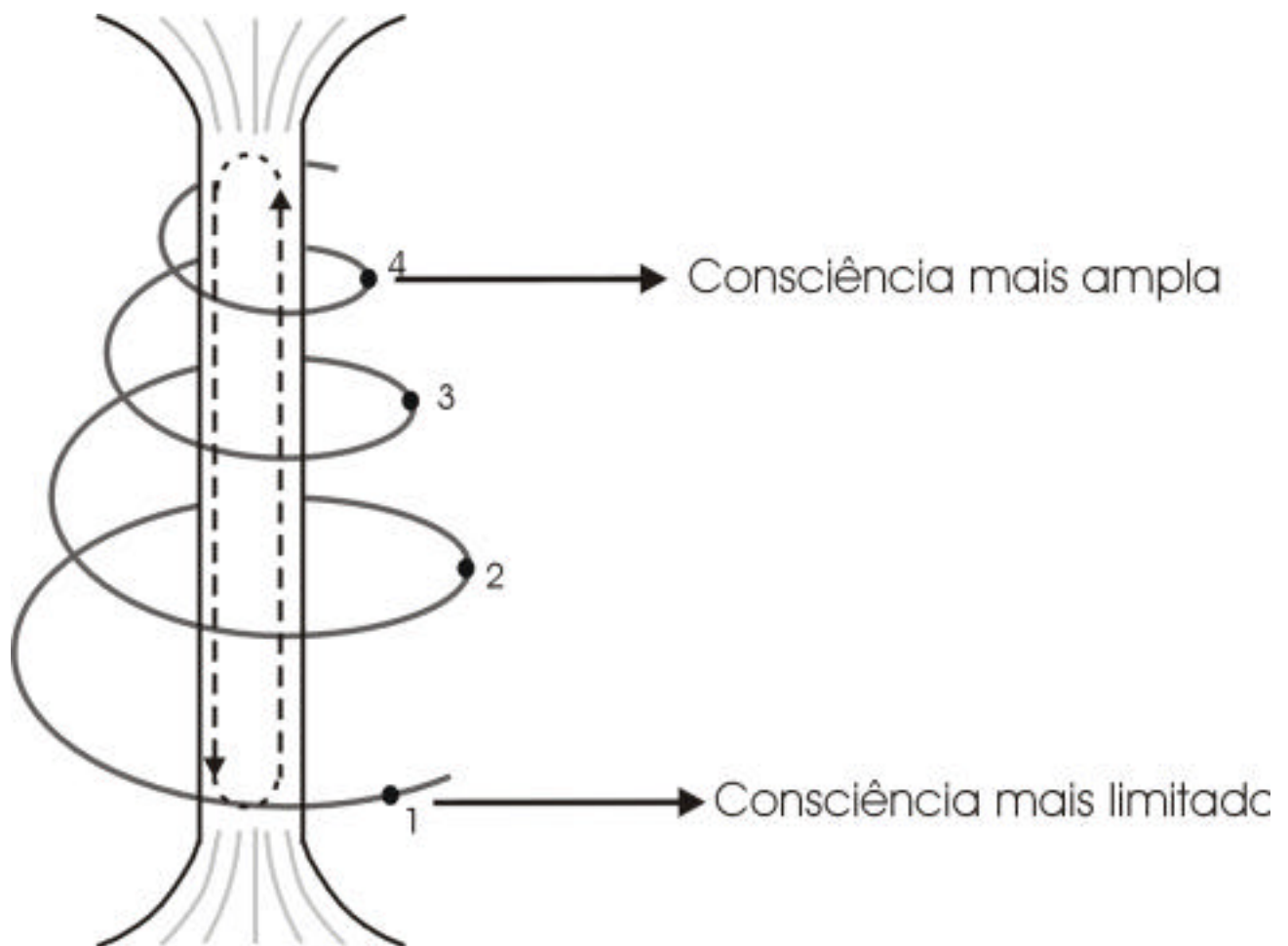
Σ As atuais teorias sobre “Instituições” trocaram este termo por “Organizações”, apontando assim para um movimento de transformação que tende a ocorrer nas Instituições contemporâneas. E isto porque o termo “instituição” está marcado por vícios e problemas que sempre trazem em seu bojo uma certa “limitação”, “rigidez” e “estagnação”. Nas atuais teorias, “organização” refere-se a qualquer conjunto de pessoas que se relacionem com algum grau de organização, por menor que seja. É portanto um conceito bem mais amplo e dinâmico do que “instituição”.

Σ Estas teorias consideram a Organização como um organismo vivo que apresenta, portanto, as mesmas características dos organismos vivos:

1. A Organização é um Sistema único composto por subsistemas - mas por sua vez ela própria é um subsistema integrado em um Sistema maior (como por exemplo o contexto sócio-econômico).
2. Sistemas e Subsistemas formam uma rede de interações - assim, as partes que compõem o Sistema não desenvolvem suas funções e habilidades de maneira isolada ou independente, existindo sempre uma cadeia funcional criada a partir da interrelação e interdependência das partes.
3. Esta rede de interações é organizada por uma “Inteligência” própria, que garante a sobrevivência e a evolução da Organização. Esta inteligência atua sempre, de forma inconsciente ou consciente - e sua manifestação consciente dependerá da permeabilidade existente na Organização, possibilitando a existência de fluxos de comunicação e de relacionamentos.
4. A sobrevivência e evolução da Organização são garantidas pela habilidade em conciliar duas forças aparentemente antagônicas: a necessidade de preservar sua integridade e a necessidade de adaptar-se ao meio no qual está inserida. A fixação e estagnação em um destes pólos é sintoma de doença na Organização.

Σ Utilizarei aqui uma Teoria Organizacional específica, que representa a evolução das Organizações por uma espiral, que progride de Organizações com uma consciência mais limitada, para Organizações com uma consciência mais ampla: na 1^a. ponta teríamos organizações mais rígidas, com visão mais limitada, onde predominam valores materiais (regras, normas, padrões moralistas) e nas quais as relações entre as pessoas tende a ser desarmônica (competição, agressividade, chantagens, trapaças, jogos) e as próprias pessoas tendem a

apresentar problemas graves (alcoolismo, drogas, doenças); na outra ponta teríamos organizações mais flexíveis e dinâmicas, com visão mais ampla, onde predominam valores éticos e humanos e nas quais as relações tendem a ser mais harmônicas e as pessoas tendem a mostrar maior grau de satisfação.



De acôrdo com esta visão , as teorias organizacionais apontam 6 fatores, a partir dos quais classificam 4 tipos de Organização na espiral evolutiva. Os 6 fatores a serem avaliados são: estrutura da organização, forma de gestão, forma de comunicação, relação com o trabalho, relação com o mercado e cultura

predominante. Conforme as características e qualidades apresentadas em cada um destes fatores, teremos diferentes padrões organizacionais. É importante pontuar que esta classificação não é estática nem rígida, mas dinâmica e flexível - ou seja, uma determinada Organização pode estar rigidamente estacionada em um padrão, mas em geral as organizações tendem a mover-se de um padrão para outro, em um ou mais dos fatores acima expostos

II - A Espiral Evolutiva das Organizações

Para descrever os graus de evolução organizacional dentro da espiral, escolhemos, entre os 6 fatores apontados, três que nos parecem mais significativos para nossos propósitos. São eles:

- Σ Estrutura: refere-se à forma de organização e funcionamento dos sistemas e subsistemas da Organização - por exemplo, hierárquica ou interativa.
- Σ Gestão: refere-se ao estilo de administração e gerenciamento da Organização - por exemplo, autoritário ou participativo.
- Σ Comunicação: refere-se a forma de comunicação utilizada entre os sistemas e subsistemas - por exemplo, informações pouco compartilhadas ou transparentes.

Utilizando estes fatores, podemos então descrever as Organizações da seguinte forma:

1. Organização Auto-centrada

- Σ Estrutura: fragmentada, pouco definida e centrada no fundador

- Σ Gestão: autoritária, informal e paternalista
- Σ Comunicação: direta, informal, pouco compartilhada

2. Organização Competitiva

- Σ Estrutura: hierarquia forte e rígida, formação de compartimentos e feudos
- Σ Gestão: formal, normativa, burocrática, persuasiva e distanciada
- Σ Comunicação: hierarquizada, formal e técnica

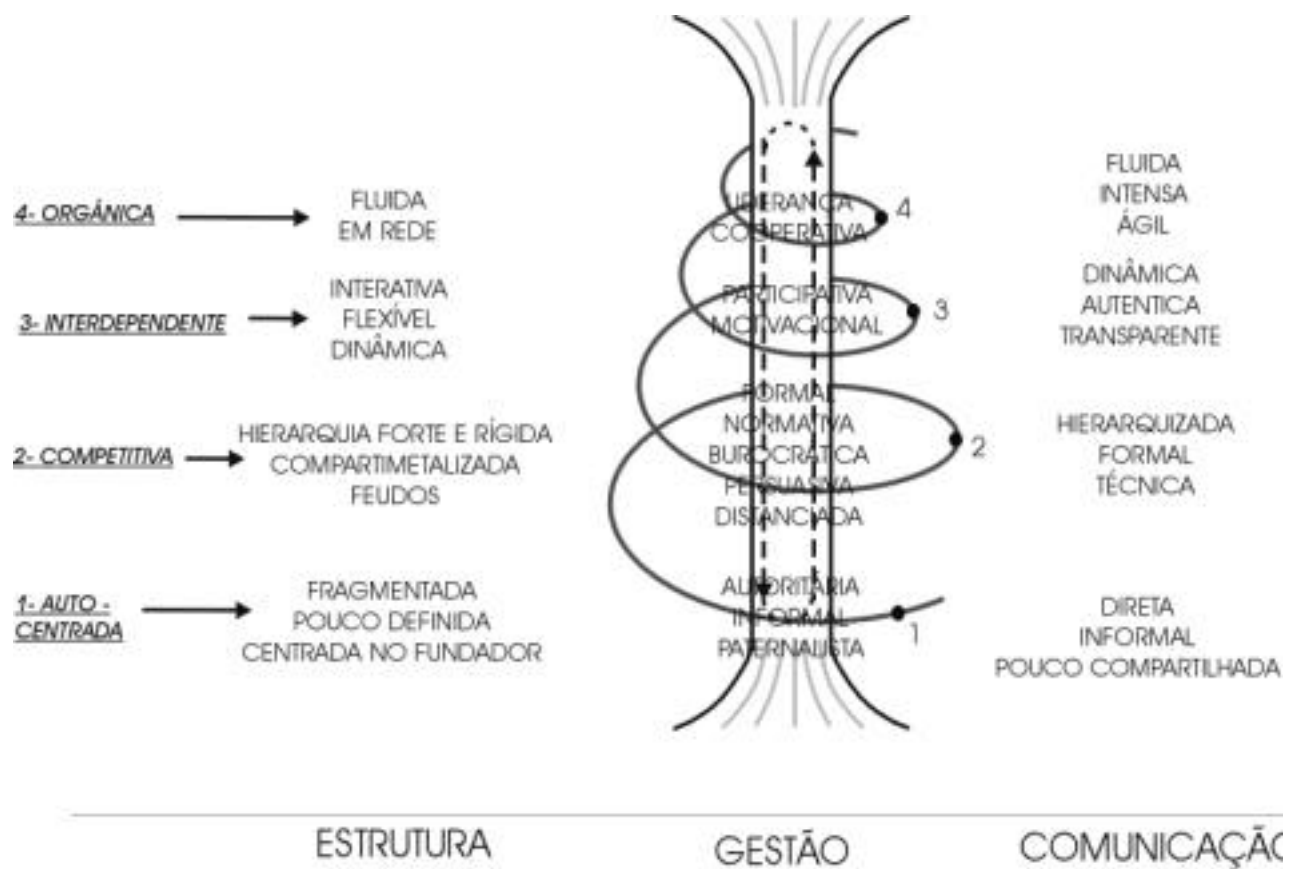
3. Organização Interdependente

- Σ Estrutura: embora ainda mantenha uma hierarquia, esta é interativa, flexível e dinâmica
- Σ Gestão: participativa e motivacional - embora ainda haja um grupo que exerce o poder, ele busca motivar toda a organização a participar de sua gestão
- Σ Comunicação: dinâmica, autêntica e transparente

4. Organização Orgânica

- Σ Estrutura: Fluida, em rede - ou seja, aqui acaba qualquer hierarquia, o que existe é uma rede girando em torno e através do Sistema organizacional
- Σ Gestão: liderança cooperativa - aqui a liderança surge em função do desempenho e não do cargo, e assim ela passa de mão em mão
- Σ Comunicação: fluida, intensa e ágil

Situando então as Organizações na Espiral Evolutiva, temos:



III - As Instituições Psicanalíticas e os Estados Gerais da Psicanálise na Espiral Evolutiva

Observando a espiral evolutiva das Organizações, podemos ver com clareza que, de acordo com os parâmetros ali colocados, as Instituições Psicanalíticas situam-se, em sua maioria, na base da espiral, apresentando um tipo de organização entre Auto-centrada e Competitiva. Podemos até dizer que, historicamente, as Instituições Psicanalíticas eram predominantemente Auto-centradas e são atualmente predominantemente Competitivas. Aliás, o nome **competitiva** é apropriado para refletir a série de disputas que freqüentemente estão a ocorrer nas Instituições Psicanalíticas.

Os Estados Gerais da Psicanálise surgiram com a proposta de um tipo de organização Interdependente, com direcionamentos para um tipo de organização Orgânica - trazendo assim em seu bojo a possibilidade de alçar as instituições Psicanalíticas para os estágios seguintes da espiral.

Tive uma clara demonstração disto com os fatos ocorridos na Instituição a qual pertencço. Depois de ter estado por um longo período no 2º. estágio da espiral, com tendências de evolução para o 3º., ela sofreu uma regressão para o 1º. estágio, com estagnação no mesmo por um período significativo. Em 2000, ao voltar do 1º. Encontro dos Estados Gerais em Paris e participando das reverberações do mesmo no Rio de Janeiro - os denominados "Encontros Brasileiros de Psicanálise" - ousei propor aos meus colegas que levássemos as propostas dos Estados Gerais da Psicanálise para dentro da nossa Instituição. Esta proposta foi não só aceita mas levantada como bandeira por um número significativo de associados, o que resultou em uma verdadeira revolução institucional. Posso dizer com alegria que hoje nossa instituição encontra-se claramente no 3º. nível da espiral - o das Organizações Interdependentes: sua atual estrutura, embora ainda seja hierárquica, é interativa, flexível e dinâmica, buscando a participação do maior número possível de

associados; nossa forma de gestão busca sempre motivar a participação de todos associados em suas decisões; e nossa forma de comunicação tem buscado ser a mais autêntica e transparente possível, facilitando um constante intercâmbio entre os associados. Certamente, sustentar a Instituição neste nível não é tarefa nada fácil: constantemente temos que administrar conflitos, que neste tipo de organização inevitavelmente surgem com mais frequência; por vezes as situações ficam muito confusas e é preciso suportar a confusão, até que seja possível esclarece-las e reorganizá-las; sem falar nos constantes focos de resistência, que tendem a voltar para o estágio anterior - e isto partindo de associados que lutaram pela mudança e que parecem nem dar-se conta do movimento regressivo que estão fazendo.

Proponho-me então a percorrer - segundo os parâmetros aqui descritos - a evolução dos Estados Gerais da Psicanálise desde seus inícios, acompanhando seus movimentos dentro da espiral, como indicativos de um futuro possível e, a meu ver, bem melhor, para a psicanálise, que inclusive a insere em um movimento de transformação social mais amplo, como coloquei no início.

Quando chegaram até nós as primeiras notícias sobre os E.G.P., ainda não através da Internet, mas em folders, ficou logo claro que tratava-se de algo inteiramente novo e diferente do que estávamos acostumados em nossas Instituições. Não foi sem razão que a resposta fez-se imediata - a rede na Internet foi prontamente acessada e, livres das amarras normalmente impostas pelas Instituições Psicanalíticas, proliferaram trabalhos bem mais criativos do que aqueles com os quais usualmente lidamos.

Examinemos a proposta dos E.G.P., à luz dos nossos parâmetros: a proposta era de uma estrutura fluida, em rede, sem qualquer hierarquia, de uma gestão

participativa (o grupo organizador buscava motivar a participação de todos) e de uma comunicação intensa e ágil - ou seja, características de Organizações tanto Interdependentes quanto Orgânicas - algo muito avançado em relação às Instituições Psicanalíticas vigentes.

Entre curiosos e fascinados, psicanalistas do mundo inteiro enviaram seus trabalhos, inscreveram-se e foram para Paris, sem saber bem o que esperar, além das belezas inerentes à Cidade Luz. E lá, encontramos de tudo. Liberdade de expressão bem acima da que normalmente dispomos entre nossos pares, mas também muita confusão, por vezes beirando o caos. Falas brilhantes e outras nem tanto, mas, sobretudo, a explicitação das enormes diferenças existentes entre os psicanalistas. E, naturalmente, os focos de resistência ao novo: relatores que “não entenderam” sua função e apresentaram-se como se estivessem em um Congresso clássico, aonde o objetivo seria sua própria visibilidade; e acusações dirigidas a René Major, de que ele teria intenções de criar uma nova IPA... No final e como era previsto, os E.G.P. foram dissolvidos, com a finalidade de evitar-se a sua institucionalização.

Mas os germens das novas propostas já haviam sido inoculados em nós, e o movimento prosseguiu. Limitar-me-ei a acompanhar seus desenvolvimentos na América Latina, em função de minha participação e do conseqüente maior conhecimento. Mas também é verdade que tenho ouvido de psicanalistas europeus que é na América Latina que os E.G.P. vem se desenvolvendo com maior vigor.

No Rio de Janeiro, pouco depois do Encontro de Paris, foram criados os “Encontros Brasileiros de Psicanálise”, que embora tenham começado com ótimas propostas, mantendo o espírito dos Estados Gerais, acabaram por transformar-se, a meu ver, em um foco de resistência. A proposta inicial era de que houvesse um

constante rodízio de organizadores e que a apresentação de trabalhos fosse livre. Mas nada disso aconteceu - os organizadores se fixaram e passaram a convidar pessoas “conhecidas” para apresentarem formalmente seus trabalhos a um público passivo - os demais trabalhos ficariam disponíveis na rede... ou seja, o velho, conhecido e instituído voltando, dominando, expulsando o novo... Resultado - os “Encontros Brasileiros” se esvaziaram e acabaram por dissolver-se. Vejo isto como uma evidência de que os psicanalistas estão cansados de repetições, estão mesmo desejando e talvez mais do que desejando, estão necessitando o novo – em sintonia com o que vem ocorrendo mundialmente em várias outras áreas.

Em São Paulo as coisas tomaram outro rumo, acabando por desembocar na realização do 2º. Encontro Latino Americano de Psicanálise (o 1º. ocorrera antes do Encontro de Paris), que não só levou adiante, como também aperfeiçoou as propostas do Encontro de Paris, mantendo seus pontos positivos e corrigindo o que não dera certo. Conseguiram, neste 2º. Encontro, funcionar de acordo com os parâmetros de uma Organização Orgânica: estrutura fluida, em rede, sem hierarquias; gestão cooperativa, com lideranças alternativas surgindo em função do desempenho - uma vez que todos foram chamados para exercer funções, tendo sido aceitos todos que se apresentaram; comunicação intensa e ágil. O resultado foi surpreendente: nunca estivera em Encontro com número tão grande de psicanalistas onde observasse tanta liberdade de expressão, trabalhos tão originais e criativos, debates tão produtivos - onde cada um tinha a coragem de dizer e assumir o que realmente pensa e faz em seu consultório - e um clima tão estimulante e agradável. Com o acréscimo de que, tendo este Encontro ocorrido um mês depois do 11 de setembro, o clima era também de intensa participação na situação mundial. Os argentinos presentes ficaram tão mobilizados com o que viram, que ofereceram-se para realizar um 3º. Encontro Latino Americano em 2002.

A realização deste 3º. Encontro, em Buenos Aires, foi, a meu ver, uma demonstração do que pode produzir uma Organização do tipo Orgânica. Pois, com a ajuda dos brasileiros, os psicanalistas argentinos conseguiram, heroicamente, organizar e realizar um Encontro com a mesma qualidade do de São Paulo, apesar da gravíssima crise sócio-econômica que se abateu sobre seu país naquele ano. No entanto, ali, os focos de resistência ao novo voltaram a manifestar-se, de forma bem clara e intensa: logo ao chegarmos, soubemos de um racha entre os argentinos, que afastara um grupo significativo de psicanalistas do Encontro; e na Assembléia Geral, realizada no final do Encontro, explodiu a discórdia...

Penso que o que ocorreu naquela Assembléia, para além de quaisquer questões pessoais - como aparentavam alguns depoimentos - foi um conflito entre paradigmas, entre um tipo de Organização Interdependente, tendendo para Orgânica, e um tipo de Organização Competitiva, tendendo para Auto-centrada. Os participantes da Assembléia mostravam-se entusiasmados com o tipo de Organização do 2º e do 3º. Encontros Latino Americanos e desejavam apenas seu aperfeiçoamento - como demonstram todos depoimentos (que estão na rede) enquanto o tema era “Avaliação do 3º. Encontro e encaminhamento dos futuros Encontros Latino Americanos”. Mas, quando o tema passou a ser o “2º. Encontro Mundial dos E.G.P.”, a realizar-se em 2003, no Rio de Janeiro, e diante de várias evidências de um retrocesso da Comissão Executiva do mesmo para um tipo de Organização Competitiva tendendo para Auto-centrada - com uma Estrutura rigidamente hierárquica e compartimentalizada, com uma forma de Gestão distante, formal, normativa e burocrática, tendendo para autoritária e com uma forma de Comunicação muito pouco compartilhada - os participantes da Assembléia revoltaram-se e “botaram a boca no mundo” e de novo instalou-se o caos. Como sempre, nestas ocasiões, foram ditas muitas verdades e inverdades, frutos dos estados de ânimo exaltados do momento.

Mas o novo paradigma já estava instalado dentro de nós e, neste momento de crise, utilizamos um de seus parâmetros - a forma de Comunicação transparente, intensa e ágil: a Ata da Assembléia foi divulgada na Internet, a Comissão Executiva respondeu, vieram cartas de Paris... e com toda esta comunicação, nos salvamos.

Penso que estas crises, estas idas e vindas, progressos e retrocessos, avanços e resistências, são parte inevitável de um processo como o que estamos atravessando, de mudança para um novo paradigma, para uma nova forma de Organização. Exemplo claro disto é a carta enviada de Paris a respeito da Assembléia de Buenos Aires - a meu ver bastante ambígua, contendo explicitamente, em sua letra, elementos de Organizações mais evoluídas, de acordo com a proposta dos E.G.P., mas também contendo em suas entrelinhas, de forma não tão explícita, elementos autoritários, característicos de Organizações menos evoluídas, com consciência mais limitada.

O fato é que, com todo o rebuliço, a Comissão Executiva compreendeu que não poderia sustentar a mudança, o novo, sózinha - fazê-lo, aliás, estaria de acordo com os antigos paradigmas de Organizações Competitivas ou Auto-centradas. Compreendeu que precisava da participação de todos e convocou, via Internet, uma reunião com o Comitê de Preparação do 2º. Encontro Mundial, reunião a qual os membros do Comitê compareceram massivamente... Significativo, não? Evidência de que é mesmo grande o desejo de mudança, de passagem para uma forma mais evoluída de Organização. Nesta reunião, depois de alguns conflitos e ajustes, conseguimos retomar o caminho para o novo, creio que de acordo com o desejo de todos, ou pelo menos da maioria: retomamos uma estrutura interativa, dinâmica e flexível, direcionada para um funcionamento em rede; uma gestão cooperativa,

deixando aberta a possibilidade de alternarem-se lideranças de acordo com a realização de funções; e pelo menos o propósito de uma comunicação transparente, intensa e ágil - uma vez que o projeto construído nesta reunião é de que os trabalhos sejam não só apresentados mas também debatidos na Internet, e de que as apresentações dos “leitores” no 2º. Encontro Mundial sejam um resultado destas trocas em rede.

Conseguiremos sustentar este tipo de Organização no 2º. Encontro Mundial dos E.G.P.? Não sabemos - mas sabemos que, com certeza, este é o desejo e a intenção da maioria. Meu propósito, ao apresentar este texto, é de que, utilizando os parâmetros das atuais teorias organizacionais, tenhamos plena consciência da amplitude e profundidade da mudança que os E.G.P. estão propondo e das resistências que inevitavelmente se opõem a estas mudanças, uma vez que elas fazem parte de qualquer processo de transformação. Neste sentido, penso que é importante e significativo nos interrogarmos sobre o “Institut des Hautes Études en Psychanalyse”, proposto por René Major. Esta proposta está ou não inserida no Movimento dos E.G.P.? A meu ver isto não está claro e, neste caso, ela aponta para uma ou outra direção - a das Organizações Interdependentes e Orgânicas ou das Competitivas e Auto-centradas? Ou o quanto, como a carta acima referida, ela engloba as duas tendências? Considero que este tema exige muita reflexão e certamente um outro trabalho. De qualquer forma, é importante fazermos este tipo de questionamento, porque tanto o desejo de evoluir e de ultrapassar a nós mesmos, quanto as resistências contra o mesmo, estão dentro de nós. Evoluir para um novo tipo de organização, como é a proposta dos E.G.P., implica em abrir mão de parâmetros conhecidos, que estão impregnados em nós, e correr o risco de utilizar parâmetros com os quais ainda não temos muita experiência - que poderão gerar novos problemas, que por sua vez colocarão em cheque nossa criatividade, nossa

capacidade de encontrar e inventar novas formas de enfrentá-los e solucioná-los. Mas não tenho dúvida de que, se o conseguirmos, a psicanálise só terá a ganhar com isto... e mais, talvez esta seja sua possibilidade de continuar VIVA...

Bibliografia

Shelton, Charlotte. **Gerenciamento Quântico** – S.P.Cultrix 1999

Basso, Theda e Pustilnik, Aidda. **Corporificando a Consciência** – S.P. Instituto Cultural
Dinâmica energética do Psiquismo, 2000