

AMOR E ÓDIO NAS INSTITUIÇÕES MÉDICAS

Cláudio Laks Eizirik

Rev HCPA 2008;28(3):207-9

Ao Editor: O primeiro aforismo de Hipócrates afirma que: A vida é curta; a oportunidade é fugaz; as experiências são perigosas; o julgamento é difícil. Não é suficiente que o médico faça o que é necessário, mas o paciente e os atendentes também devem fazer sua parte, e as circunstâncias devem ser favoráveis.

Tendo vivido de 430 a 377 AC, não é por acaso que Hipócrates representa uma figura que se tornou mítica ao longo dos séculos, como desempenha uma função simbólica de grande valia para todos nós. Assim como em cada família ou em cada região ou país há figuras simbólicas que representam no inconsciente coletivo pais e mães que estimulam as novas gerações, nesse país imaginário que todos nós habitamos, a Medicina, Hipócrates é o pai que torna todos os médicos e médicas, a partir do momento em que repetem o juramento, de alguma forma, irmãos. É talvez surpreendente que não se estude mais a história da Medicina e não se busque na vida e na obra de Hipócrates e de um grande número de outros pioneiros em cada área, mais inspiração. Um breve relato dos títulos do corpus hipocraticum nos mostra que alguns de seus livros conservam frescor e atualidade: da doença sagrada; epidemias; dos ares, águas e lugares; da cirurgia; das fraturas; o juramento. Rejeitando a superstição e as práticas mágicas e propondo a compreensão do organismo e da personalidade, Hipócrates abriu o caminho que permite chegar, entre outros progressos, à Medicina baseada em evidências. Mas é no primeiro aforismo que podemos encontrar uma possível chave para muitos dos problemas que enfrentamos no nosso trabalho diário, pois aí temos uma preciosa síntese da dificuldade e da angustiante realidade que o ato médico e todas as vicissitudes de nossa profissão nos exigem a cada momento.

Como tornar-se médico é uma questão talvez mais conhecida e estudada do que a outra que se segue: como manter-se médico, ao longo do tempo, dos casos, das frustrações, dos insucessos, de algumas alegrias, do convívio diário com a dor física e psíquica, com a morte, com as doenças crônicas, e com a inevitável ambivalência com que pacientes e seus familiares, e a própria sociedade e os governos tratam os médicos.

Além da necessidade de uma prática contínua, de manter-se atualizado com os progressos de cada área específica, participar de congressos, não ter medo de expor o trabalho e

pedir ajuda a colegas, cada vez mais se observa o papel fundamental das instituições médicas como uma rede social e uma fonte de apoio, consolo, proteção e também orgulho e sentimento de pertencer.

Os grupos e as instituições médicas seguem as características de agremiações de outras áreas, e compartilham inúmeros traços organizacionais e emocionais que têm sido alvo de estudo ao longo dos mais de cem anos em que a psicanálise tem contribuído para uma visão mais ampla e profunda do funcionamento humano normal e patológico. Freud estudou a psicologia das massas partindo das contribuições de Le Bon, que descrevera a mente grupal, em que as características de cada indivíduo ficam obliteradas no grupo, e o que lhe é próprio e peculiar desaparece. Para Le Bon, a pessoa num grupo adquire um sentimento de poder invencível, derivado de considerações numéricas; há um contágio de sentimentos e atos, e uma sugestibilidade que leva a um sentimento de fascinação comparável ao que ocorre na hipnose. Assim o grupo é impulsivo, irritável, cambiante, incapaz de perseverança, onipotente, crédulo, deseja ser liderado e mesmo oprimido, teme seus senhores, e é inteiramente conservador. Em suma, na formulação pouco lisonjeira de Le Bon, o grupo é dirigido inteiramente pelo inconsciente, venera o poder mágico de palavras de ordem e não tem desejo de verdade. Um traço importante é o prestígio do líder, seja ele uma pessoa, um trabalho ou uma idéia.

Freud levou adiante tais considerações e descreveu com mais detalhe o funcionamento grupal, destacando a presença de instintos amorosos como fonte de união do grupo, e de instintos agressivos em direção a outros grupos como fonte de coesão interna, bem como a existência de identificações entre os membros de um grupo, e o papel central do líder. Para ele, num grupo armado, todos os membros colocam a figura de seu ideal no chefe, e num grupo religioso todos introjetam a figura de um deus através de rituais mágicos ou procedimentos semelhantes. Nesses grupos, como os modernos fundamentalismos nos mostram a cada dia, verifica-se a prevalência de palavras de ordem repetidas por multidões embriagadas pela ilusão e a presença da crueldade e da intolerância e dos sentimentos hostis em relações a outros grupos. Segundo Freud, se as diferenças entre posições científicas chegam a ter significado semelhante, os mesmos sentimentos de

crueldade e intolerância podem aparecer. Na psicologia grupal, como se vê, a ambivalência que existe em todas as relações humanas mostra-se particularmente acirrada.

A reflexão sobre o funcionamento grupal foi retomada por inúmeros autores posteriores, um dos quais, Bion, que trabalhou com grupos tanto no exército britânico durante a segunda guerra como em instituições médicas, evidenciou que há dois níveis possíveis de funcionamento grupal. O primeiro constitui os grupos de trabalho, que se guiam por normas, regras, estrutura e unem pessoas em torno de tarefas comuns. O segundo nível constitui os grupos de supostos básicos, que são estruturas inconscientes subjacentes, que muitas vezes tomam conta dos grupos e produzem situações de regressão e distintas formas de agressão, que ele descreve como grupos de luta e fuga, grupos de dependência e grupos de acasalamento. Qualquer agrupamento, em situações de tensão, competição, disputa pelo poder e pelo prestígio, pode sair do funcionamento de um grupo de trabalho e passar a assumir características de um bando em luta ou fuga, ou em estado de dependência de um líder ou idéia carismáticos, ou imaginar um acasalamento que dará origem a um novo líder, uma nova idéia ou ideologia, uma boa nova que tudo mudará. Como se vê, são várias formas de ilusão, que predominam nessas situações de tensão grupal, e que acabam dando lugar, passado o calor da disputa, à reorganização do grupo de trabalho.

Como mencionei antes, a ambivalência, ou seja, a coexistência de amor e ódio, tão natural nas relações humanas, é um dos traços marcantes dos grupos e instituições. Assim como nas famílias, cada uma das quais têm suas histórias, tradições, intrigas, celebrações, brincadeiras, amizades e inimizades, as instituições são um caldo de cultura muito propício para uma série de sentimentos e manifestações de maus sentimentos. Basta cada um de nós pensar no micro-clima em que se movimenta dentro de cada departamento ou serviço, para lembrar, sem muita dificuldade, do sem número de rivalidades, fofocas, intrigas, competições, ciúmes, invejas, ressentimentos, calúnias e intolerâncias que esvoaçam de um lado para outro, perpassam gerações, alimentam amarguras e corroem muitas mentes que, por outra parte, revelam grande capacidade de trabalho e produção científica. Por que seria diferente nas instituições médicas? Ou, justamente por lidarmos com tanta dor e tanto sofrimento, não seremos nós ainda mais vulneráveis a esses *bad feelings*? Tendo escolhido a posição de quem ouve, acolhe, consola, cuida, receita, opera, recebe toda uma massa de feridas de todo tipo não é compreensível que muitas vezes essa angústia se derrame para nossos colegas?

Por outro lado, como mencionei antes, tais sentimentos coexistem e são mitigados por expressões opostas, os sentimentos amorosos, que são, afinal, os que unem e garantem uma certa possibilidade de convivência às famílias e aos grupos humanos. O sentimento de pertencer a uma instituição da qual podemos nos orgulhar, as amizades que estabelecemos com colegas dos bancos da faculdade, e que resistem à prova do tempo e dos embates da vida, a capacidade de admirar o trabalho e as realizações de colegas mais velhos e mais jovens, o sentimento de estar contribuindo para a construção coletiva da saúde da população e do conhecimento científico, a gratidão aos que nos ensinaram, o prazer de ensinar e compartilhar com os mais jovens o que aprendemos duramente ao longo dos anos, são elementos que nos permitem tornar o convívio institucional não só possível, como algumas ou muitas vezes prazeroso e até alegre. Uma das características sadias da meia-idade é o que Erikson denominou de generatividade, ou seja, a possibilidade de os mais velhos ensinarem, passarem o que sabem aos mais jovens, sem contrair ou sentir medo de ser superado, mas, pelo contrário, não só aceitando, como esperando que os mais jovens abram novas fronteiras, e penetrem em novos territórios. Simbolicamente, a cada nova conquista, o que nossos alunos e colegas mais jovens estão fazendo é fincar as bandeiras que lhes vamos passando, e desta forma, estamos todos, direta ou indiretamente, participando dessa conquista.

Ainda assim, muitas vezes, ficamos perplexos com a predominância da agressão, dos ataques e da aparente impossibilidade de um diálogo mais racional, como num grupo de trabalho.

Muitos alegarão motivos econômicos, fome pelo poder, prestígio e protagonismo, e sem dúvida tais aspectos são muito importantes. Mas, na linha que estou procurando desenvolver, a base para essas condutas tão perturbadoras está mais abaixo, mais dentro, mais fundo, e precisamos poder nos dar conta de que estamos sempre nessa luta interminável entre amor e ódio, e possivelmente cada um ou cada grupo tenha a sua forma de amar a sua instituição e acreditar que sua versão é mais certa, justa, útil ou verdadeira.

Depois de tantos embates institucionais, em distintas latitudes, minha atual convicção, nascida de uma longa observação dos grupos humanos, é de que as maiores divergências não são por motivos científicos ou ideológicos, mas pelas diferentes percepções ou paixões em torno de pessoas, idéias ou valores.

Em meio aos ódios do Oriente Médio, uma fundação criada por um israelense e um palestino, Baramboim e Said, agrupa crianças das duas etnias para formar conjuntos musicais e tocar novos sons, na verdade sons que noutras eras já

eram tocados na antiga família semita. Há poucos dias, quando da morte do dirigente colorado Dallegrave, a bandeira tricolor foi colocada a meio-pau no Olímpico.

As famílias e as instituições médicas, são o cenário em que o amor mitiga o ódio, a cooperação enfrenta a rivalidade, a admiração pode suplantar a inveja, a amizade pode contrabalançar a competição e o ressentimento, e o grupo de trabalho é capaz de realizar, em conjunto, a misteriosa capacidade humana de COM VIVER.

BIBLIOGRAFIA

1. Bion, W>P> (1961) Experiences in Groups. London, Tavistock
2. Freud, S. (1921) Group Psychology and the Analysis of the Ego . Standard Edition, 18:69-143, London, Hogarth Press, 1955
3. Hipócrates Aforismos e Juramento, São Paulo, Paumape, 1995

Recebido: 02/12/2008