

Universidade Estadual de Campinas  
Faculdade de Ciências Médicas - Departamento de Medicina Preventiva e  
Social  
Aprimoramento em Saúde Mental

# Ser e Não-Ser: O Lugar do Aprimorando em uma Equipe de Saúde Mental

Supervisores: Rosana Onocko Campos  
Lilian Miranda

Aprimorando: Pedro C. L. B. de Andrade

Campinas  
Fevereiro de 2008

# Ser e Não-Ser: O Lugar do Aprimorando em uma Equipe de Saúde Mental

Monografia apresentada à Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas como requisito para conclusão do Programa de Aprimoramento Profissional.

Dedico esta monografia às minhas Sobrinhas:  
Isabela e Luiza

## AGRADECIMENTOS

### **À Equipe do Caps Novo Tempo,**

Pelo respeito com que me receberam  
Pelo peso que emprestaram às minhas palavras,  
até que eu pudesse fazer isso por mim mesmo.  
Por deixarem que eu fizesse isso por mim mesmo.  
Obrigado também, pelos risos, sorrisos, conversas,  
cafés e cervejas.

### **Aos Pacientes,**

Por serem pacientes...  
...com as minhas insuficiências e impossibilidades.

**À Rosana e a Lilian,**

Pelos toques e dicas referentes ao trabalho,  
pelas reflexões construídas em grupo.

E...por não me cobrarem as duas resenhas que fiquei devendo.

**Aos Colegas,**

Pelo companheirismo nesta caminhada.

**À Minha Mãe,**

Pelo cuidadosa revisão.

*“Para cada coisa há uma estação, e um tempo para cada propósito sobre a terra:*

*Um tempo para nascer e um tempo para morrer;*

*Um tempo para plantar e um tempo para colher o que foi plantado;*

*Um tempo para matar e um tempo para curar;*

*Um tempo para destruir e um tempo para construir;*

*Um tempo para chorar e um tempo para rir;*

*Um tempo para lamentar e um tempo para dançar;*

*Um tempo para se desfazer das pedras e um tempo para recolhê-las;*

*Um tempo para abraçar e um tempo para abster-se do abraço;*

*Um tempo para ganhar e um tempo para perder;*

*Um tempo para guardar e um tempo de jogar fora;*

*Um tempo para rasgar e um tempo para costurar;*

*Um tempo para se calar e um tempo para falar;*

*Um tempo para amar e um tempo para odiar;*

*Um tempo de guerra e um tempo de paz.”*

Eclesiastes

*"Aqueles que passam por nós, não vão sós, não nos deixam sós. Deixam um pouco de si, levam um pouco de nós."*

Antoine de Saint-Exupery

## ÍNDICE

I – PARTE I – Ser e Não-Ser: O Lugar do Aprimorando em uma Equipe de Saúde Mental	07
II – Capítulo 1 – Traços e Linhas	08
III – Capítulo 2 – Os Marcos ao Longo do Caminho	17
A Chegada	19
O Relato no Livro de Plantão	20
Aniversário de uma Pessoa da Equipe	22
Escolha da Mini-Equipe	25
As Falas das Mini-Equipes	28
Lanche da Equipe	30
Assumir as Referências	32
O Nome Institucional	35
Plantão de Sábado	39
O Lugar do Aprimorando e um Tempo Não-estruturado	39
Preenchimentos de APACs	40
Atendimento e Curso de Prevenção ao Suicídio	42
O Aprimorando e a Neutralidade	43
O Aprimorando e os Limites da Reunião de Equipe	45
O Café do Fim do Dia	47
A Entrada de um Novo Membro da Equipe	54
Dia que eu Quis dar Conta de Tudo	56
Uma Captura Inevitável	58
Final da Copa Inserção	58

IV - Capítulo 3 - Conclusões	62
V - PARTE II - Transbordamentos deste Lugar	70
VI - Referências Bibliográficas	82

# **PARTE I – Ser e Não-Ser: O Lugar do Aprimorando em uma Equipe de Saúde Mental**

## Capítulo 1 – Traços e Linhas

Antes de começarmos, expliquemos o próprio título. Neste primeiro capítulo trabalharemos alguns conceitos teóricos, no entanto, sem aprofundar o olhar sobre eles. Por quê? Pois, queremos tomar estes conceitos como ‘linhas’; estes conceitos não serão exatamente base do trabalho. Então, serão o que? Serão ‘linhas’, como já dito, e com estas buscaremos ligar os fragmentos do dia-a-dia, que veremos no capítulo seguinte, e com isso esperamos conseguir formar um esboço da vivência que é ser aprimorando. Assim, os fragmentos do dia-a-dia serão pontos, estes pontos serão ligados pelos conceitos teóricos, ao final teremos um esboço da experiência vivida enquanto aprimorando.

Dizemos esboço e não desenho, pois é bastante claro que não conseguiremos trazer para o papel as intensidades vividas; assim, este trabalho não permitirá ver como foi a experiência do aprimoramento no Caps Novo Tempo, mas apenas entrevê-la, assim como não conseguiremos formar um desenho, mas um esboço. Isto dito, vejamos qual o primeiro conceito que desejamos delinear.

Começaremos pelo conceito de aprimoramento e aprimorando. O que é aprimoramento? E quem é esse tal de aprimorando?

O Programa de Aprimoramento Profissional (doravante podendo ser designado apenas pela sigla PAP) foi instituído no dia 11 de Setembro de 1979, de acordo com o decreto estadual nº 13.919, sendo destinado à profissionais de nível superior que atuam na área da saúde. E embora seja uma pós-graduação não é exatamente reconhecida como tal. Não tem o peso de um mestrado, não há a aquisição de nenhum título ao final do programa – apesar dos seus 28 anos ainda carece de uma melhor definição identitária. Em nossa opinião uma boa definição seria a de residência não-médica. E embora tenhamos algumas ressalvas com esta definição, não cabe no âmbito do presente trabalho uma discussão sobre este ponto. Assim:

*“O Programa de Aprimoramento Profissional (PAP) destina-se a complementar a formação de recém-graduados da área de saúde, exceto médicos, mediante treinamento em serviço em instituições de saúde - universitárias ou não - de elevado padrão científico e técnico.” (www.fundap.sp.gov.br)*

Os programas podem durar 1 ou 2 anos, sendo que a duração mais comum é a de 1 ano – e é esta a duração dos programas de Saúde Mental e de Gestão e Planejamento. A carga horária semanal é de 40 horas (portanto uma carga horária tradicional – 8h/dia de segunda a sexta), sendo estas horas divididas entre trabalho teórico, aulas, seminários, revisões bibliográficas e treinamento em serviço – sendo reservado a este último item o total de 28 horas semanais.

Os candidatos a qualquer dos programas deve ser recém-formado e não possuir qualquer vínculo empregatício com o Sistema Único de Saúde. Ou seja, são pessoas sem experiência profissional – sendo que para boa parte destas pessoas a primeira atuação enquanto profissional será via o PAP. É também uma forma de inserção gradual em um campo de trabalho; e em relação ao programa que este trabalho se referirá, que é o de Saúde Mental, é um campo de trabalho cuja intensidade dos afetos é única. E sendo a inserção gradual permite que a pessoa tenha tempo para aprender a lidar com os afetos que circulam pelos equipamentos substitutivos.

Estas informações contidas no site da FUNDAP já nos dão uma idéia do que é o aprimoramento; mas podemos ir um pouco mais longe. Para tal resgatamos um texto escrito por Rosana Onocko Campos\* em conjunto com os aprimorandos/as de 2003\*\*, cujo título é: “O inter “esse” dos programas de aprimoramento”.

Ao longo do texto aprimorandos e supervisora vão trabalhando o lugar do aprimorando nas equipes em que se inserem e as ansiedades vividas por ambos – aprimorandos e equipes; como podemos ver na seguinte citação:

*“Não sendo um profissional contratado pelo serviço, nem um estagiário, o aprimorando (um graduado em alguma disciplina da saúde, ao qual se designa em termos legais como um aluno de pós-graduação latu-sensu) confere um lugar de desassossego à instituição (e a si mesmo)” (p. 02)*

E é assim, pois enquanto aprimorandos estes buscam situar-se nas equipes sem estarem “colados” às dinâmicas institucionais; entram, inserem-se, mas mantêm um pezinho fora. Não são contratados, não são estagiários; passam tantas horas ali dentro quanto os outros profissionais, mas ficam ali tanto tempo quanto um estagiário. O aprimorando cria vínculos com a instituição, equipe e pacientes, mas possui também outros vínculos que permeiam seus olhares e práticas. Enfim:

*“Ser aprimorando neste esquema requer coragem, pois se entra desta maneira num processo de mudança de si e do mundo, que constantemente nos faz deparar com as limitações do real, com as limitações de nós mesmos, com as novelas institucionais.” (p. 03)*

O texto versa ainda sobre outros aspectos do aprimoramento, mas os pontos apresentados são os que entram em maior consonância com o tema deste trabalho – o lugar do aprimorando na equipe em que se insere. Vemos que não é um tema novo este que estamos propondo, e sim algo que já foi pensado antes. No entanto, o texto escrito em 2003 buscava um olhar a uma experiência coletiva, a algo que permeava a experiência de todas aquelas pessoas; enquanto que estamos nos propondo a aprofundar o olhar sobre uma experiência individual e

---

\* Doutora em Saúde Coletiva, supervisão dos Cursos de Aprimoramento do DMPS/FCM-Unicamp desde 1998.

\*\* Ariana Campana Rodrigues, Catia Paranho Martins, Fernanda Leandro Ribeiro, Gilson Gabriel da Silva Firmino, Heloisa Helena Rosseta Hidalgo, Kátia Liane Rodrigues, Lairto Alves Tosta Jr, Lenita Frau Sigríst, Leticia Pedroso Salaro, Ricardo Sparapan Pena.

refletir sobre as especificidades de tal experiência.

Vamos adiantar uma citação que fecha este primeiro conceito e começa por introduzir o próximo. O autor da citação também será melhor trabalhado ao discutirmos sobre o segundo marco conceitual. O conceito que será trabalhado a seguir é o de Ritos de Passagem e o autor de quem estamos falando é Victor Turner.

Sobre a observação de rituais, Turner coloca que uma coisa é observar as pessoas realizando gestos estilizados, e cantando canções enigmáticas que fazem parte desses rituais, e outra:

*“é tentar alcançar a adequada compreensão do que os movimentos e as palavras significam para elas”* (TURNER, 1974, p.20)

Já que nos encontramos na posição privilegiada de ser o autor do trabalho e o aprimorando sobre cuja experiência tal trabalho versará é possível e legítimo fazermos o que Turner propõe – buscar a compreensão do que os movimentos e as palavras significam para quem os vive. Lembrando que teremos o olhar de um terceiro – a supervisora – pois o lugar privilegiado que encontramos é também perigoso pelos “pontos cegos” que lhe são inerentes. Esse olhar da supervisora nos confere mais segurança para fazermos este trabalho e mais solidez ao mesmo.

O segundo conceito que desejamos trazer, como já dito, é o conceito de Ritos de Passagem. Roberto Da Matta, ao escrever a introdução do livro de Arnold Van Gennep ‘Os Ritos de Passagem’ (1978), diz que:

*“...o rito seria, senão a chave, pelo menos um dos elementos críticos da vida social humana.”* (p.12)

E passamos a nossa vida toda mudando de status social, sendo muitas dessas mudanças marcadas por ritos, por cerimônias, por símbolos. Nascimentos, casamentos, formaturas, funerais, são apenas alguns exemplos de momentos de mudança de status sociais e todos esses momentos de mudança, de passagem, são marcados por cerimônias – ou, em outras palavras, por ritos. Afinal, como bem disse Da Matta, na introdução supracitada:

*“Viver socialmente é passar, passar é ritualizar”* (p. 21)

E na última frase da introdução o autor nos coloca a idéia – segundo o próprio, revelada por Van Gennepe – de que a permanência acontece na passagem. Pensemos um pouco nesta frase, pois ela traz algo de importante. Viver socialmente é passar...é o que foi dito na citação acima. E a permanência acontece na passagem; para que possamos viver socialmente algumas coisas devem passar e algumas coisas devem permanecer. E o que de fato permeia a vida inteira de um indivíduo é o movimento, a mudança de status; isso é o que há de mais constante e permanente em nossas vidas.

E antes de qualquer outra coisa, há um nome que permanece. E há um corpo que muda. Ao deixarmos de ser um bebê nosso corpo muda, adquire outro tamanho, outra forma, outra característica, nos dá mais autonomia, andamos sozinhos, comemos sozinhos, ao nascerem os dentes começamos a comer alimentos sólidos, etc... Na puberdade ocorrem novas mudanças, passamos a ter uma relação diferente com o corpo, este passa a ser fonte de inquietações sexuais, surgem pêlos, as formas mudam e conforme vamos envelhecendo continuamos mudando de corpo e também nossa relação com este. E ao longo de tudo isso há um nome que nos acompanha do berço ao túmulo. Mas além do nome, também há outros aspectos que permanecem – por exemplo, uma criança que lê vorazmente provavelmente se tornará um adulto que lê vorazmente, no entanto, o tipo de livro lido é que muda. Assim, o prazer em ler permanece, mas para que possa permanecer é preciso que se mude o tipo de livro.

Viver socialmente é poder ocupar diferentes lugares e papéis sociais em diferentes momentos da vida. É poder crescer e mudar, sem se perder pelo caminho, sem deixar de ser, em certa maneira, o mesmo. É poder manter suas características próprias – algumas desde uma idade bastante tenra – conseguindo adequá-las ao contexto, ao momento de vida que se está vivendo. Assim, para permanecer o mesmo temos que mudar – por mais contraditório que isso pareça. No entanto, talvez os estudiosos da gestalt tenham uma boa maneira para descrever o que estamos tentando dizer – pensando no conceito de figura e fundo, ambos se determinam mutuamente. Assim, talvez o que permaneça seja a relação entre um e outro, quando o contexto muda, para que a relação entre este e a figura permaneça a mesma, a última também tem de mudar. Temos aqui, uma maneira bastante visual da idéia de Van Gennepe que Da Matta resgata na última frase da introdução. Temos de mudar, para que permaneçamos os mesmos, sempre em movimento, sempre mudando. Ou nas palavras do próprio Van Gennepe:

*“É agir e depois parar, esperar e repousar, para recomeçar em seguida a agir, porém de modo diferente. E sempre há novos limiares a atravessar...”* (p.157-58)

Nesta citação o verbo atravessar pode ser tomado como sinônimo do verbo passar. E já sabemos que passar é ritualizar. Portanto o que são esses limiares de que fala Van Gennepe? E o que eles têm a ver com ritos de passagem? Este limiar de que fala Van Gennepe é um dos três momentos que compõem um rito de passagem.

Vejamos cada um desses momentos e como estão relacionados. O autor propõe uma estrutura tripartite dos ritos de passagem (e embasa tal teoria de forma exaustiva através dos mais variados exemplos). A primeira

parte dos ritos de passagem é denominada de ritos preliminares - são estes que devem separar o indivíduo do mundo anterior, do papel ou lugar social que era anteriormente ocupado, são ritos de separação que buscam elaborar o luto pelo que está sendo deixado para trás. E segundo Turner (1974) o que está sendo deixado para trás neste momento é o ponto fixo anterior na estrutura social, ou um conjunto de condições culturais (um “estado”), ou ambos.

Ocorrem então os ritos liminares, que são os ritos que acontecem durante o estágio de margem. Vamos nos deter um pouco mais nesta parte dos ritos de passagem, pois este será um conceito que permeará todo o trabalho. Assim, vamos nos aprofundar um pouco mais.

O estágio de margem é um período em que:

*“...o indivíduo não pertence nem ao mundo sagrado nem ao mundo profano...é isolado e mantido em uma posição intermediária, sendo sustentado entre o céu e a terra...”* (GENNEP, 1978, p. 155)

É um momento entre o lá e o cá, onde se mantém um pé no passado e o outro no futuro; tornando o presente paradoxal por não poder se sustentar nem em um lugar, nem em outro, nem lá nem cá. Neste período de margem algo está sendo deixado para trás (mas ainda não o foi de forma completa) e algo está se fazendo presente (mas ainda não se fez de forma completa). Ou nas palavras de Turner (1974):

*“As entidades liminares não se situam aqui nem lá; estão no meio e entre as posições atribuídas e ordenadas pela lei, pelos costumes, convenções e cerimoniais.”* (p. 117)

E os ritos liminares exaltam exatamente essa condição paradoxal; de morte e nascimento simultaneamente. Esta ambigüidade, esse paradoxo, é a característica mais marcante da liminaridade. Vemos nesta citação de Turner que as entidades liminares, para usar suas próprias palavras, se deslocam dos lugares socialmente instituídos e, portanto, também mantém uma relação diferente com as leis, costumes e convenções desta cultura. E uma das conseqüências deste deslocamento dos lugares socialmente instituídos é que:

*“Se a liminaridade é considerada como um tempo e um lugar de retiro dos modos normais de ação social, pode ser encarada como sendo potencialmente um período de exame dos valores e axiomas centrais da cultura em que ocorre.”* (TURNER, 1974, p. 202)

E a liminaridade é um momento privilegiado para tal exame por essa propriedade (intrínseca a este momento existencial) de permitir que a pessoa ocupe um lugar deslocado dos lugares socialmente instituídos. E esse lugar diferente abre espaço para um olhar diferente; ao ocupar esta zona limiar podemos olhar esses axiomas que normalmente permanecem subjacentes a outros aspectos culturais. E, estendendo o pensamento de Turner, julgamos que também revemos, ao vivermos um momento liminar, os nossos próprios axiomas; nossos pressupostos básicos, pelos quais pautamos nossas vidas – assim como a cultura se pauta por seus próprios

axiomas e pressupostos. Sem nos estendermos neste ponto, desejamos ressaltar que acreditamos em uma relação dialética entre indivíduo e sociedade – nenhum indivíduo é a-histórico, nascemos em uma determinada cultura e, até certo ponto, somos influenciados e moldados por essa cultura. Mas, somos também, agentes da história e ao mesmo tempo em que somos produzidos, em parte, pela nossa cultura, somos também produtores (e muitas vezes re-produtores) desta cultura. Não vamos nos estender neste ponto além desta colocação, pois este não é o tema deste trabalho e desejamos também fazer um questionamento que julgamos pertinente.

Tanto Turner quanto Van Gennep trabalham em seus respectivos livros com ritos de passagem de sociedades culturalmente diferentes da nossa – notadamente sociedades tribais. E, portanto, é importante nos perguntarmos: *o que vale para uma tribo africana é também válido para a sociedade capitalista brasileira do século XXI?*

Achamos que sim, ou não haveria sentido em propormos este tema para a monografia. Mas invocaremos um autor que retoma o tema dos ritos de passagem (inclusive as idéias de Turner) ao estudar os processos de subjetivação na arte contemporânea. Estamos falando de Eduardo Néspoli, cuja tese de mestrado tem o seguinte título: “Performance e Ritual: Processos de Subjetivação na Arte Contemporânea”. Tese defendida na própria Unicamp no ano de 2004 e, portanto, um material bastante recente e com consistência, ou a tese não teria sido aprovada.

Néspoli, logo nas primeiras páginas de sua tese, ao tratar do tema da liminaridade, coloca que:

*“Nos ritos liminares, o corpo opera o “modo subjuntivo da cultura”, o modo do “talvez”, do “pode ser”, da “hipótese”, da “fantasia”. Aqui, os símbolos estão em mutação, às identidades escapam dos participantes, produzindo um caos territorial, um espaço transformacional. Turner reconhece nesta fase liminar a possibilidade do ritual ser coletivamente criativo, podendo transformar a realidade, já que é na performance que novas formas cognitivas podem ser elaboradas.” (p. 07)*

Vamos por partes. Vemos que Néspoli retoma a idéia de Gennep e Turner da liminaridade como momento de possibilidades, de mudanças – como o próprio diz, na liminaridade o que sobressai é o talvez, o pode ser, e não as certezas, o “é ou não é” – entre o preto e o branco, o antes e o depois, a liminaridade se caracteriza pelos tons de cinza. E tal gradação de cinza é o que permite a mudança do lugar socialmente instituído que a pessoa ocupava antes para o lugar socialmente instituído que ela ocupará após os ritos liminares, mesmo que tais lugares sejam tão distintos quanto o preto e o branco.

E vemos que o autor coloca que os símbolos estão em mutação, as identidades escapam dos participantes e esse movimento produz um caos territorial, um espaço na vida da pessoa em que as transformações são mais

fáceis. É quando o nosso próprio *eu* está em jogo, a identidade que nos sustenta dia-a-dia, nossos pressupostos básicos estão sendo revistos e possivelmente mudados, muito possivelmente lidaremos também com uma carga de ansiedade. Afinal, estamos mexendo naquilo que nos sustenta.

Aqui fica fácil ver que os ritos (e particularmente a fase liminar destes) são produtores de subjetividade, possibilitam ocuparmos um novo lugar social e, portanto, agirmos no mundo de maneira diferente. É um momento de transformarmos a realidade – mas que realidade? Julgamos que principalmente a nossa realidade, ao ocuparmos um novo lugar social temos a possibilidade de um novo olhar, de nos re-inventarmos a partir deste novo lugar social. Tentemos explicar um pouco melhor o que estamos dizendo.

Pensem em um casal de namorados, com suas particularidades, suas maneiras de lidar um com o outro, com a relação entre eles; enfim, uma maneira de existir no mundo enquanto casal de namorados. Este casal, após o rito do casamento ainda será um casal, mas não mais de namorados. Assim, o que faz de um namorado um bom namorado são necessariamente as mesmas características que fazem de um marido um bom marido? Ou não? A relação de uma namorada com um namorado é a mesma de uma esposa com um marido? Ou não? Julgamos que há diferença, que sempre que mudamos de lugar social mudamos algo em nós mesmos – algo é deixado para trás e um algo novo é criado, inventado por nós mesmos – dentro das possibilidades da nossa cultura, afinal, somos também produtos desta. Voltando ao nosso exemplo fictício, tanto o homem quanto a mulher terão de necessariamente repensarem suas idéias a respeito do que é ser marido e esposa, respectivamente; e se inventarão à partir deste lugar. Nas palavras do próprio Néspoli:

*“os ritos estão associados à criação, ao início de algo. Uma transferência de cargo, uma iniciação ou mudança de estágio envolve sempre um procedimento ritual, devido ao seu caráter inaugural.”* (p. 23)

Façamos uma última pontuação, voltando à citação que antecede esta última; é na performance que novas formas cognitivas podem ser elaboradas. Portanto, este trabalho que os indivíduos fazem ao viver um rito, uma mudança de papel, de lugar social, não é simplesmente cognitivo, concernente ao pensamento. Isto é apenas parte; afinal, como dito na citação, é na prática, no viver que iremos elaborar essa nova forma de existir no mundo. Elaboraremos essa nova forma de existir no mundo, paradoxalmente, ao existirmos de forma diferente no mundo. E é na liminaridade que poderemos pensar e viver estas novas possibilidades de existência.

Portanto, o período de margem, da liminaridade é justamente esse período em que estamos deixando algo para trás e começando a olhar para algo que ainda está por vir. É também o momento em que pensamos sobre esse futuro e que nos re-pensamos (e, também, nos re-inventamos) em relação a esse novo lugar que ocuparemos, para que possamos, como já dito em uma citação: *“recomeçar em seguida a agir, porém de modo diferente”* (Grifo nosso)

E, enfim chegamos ao terceiro momento da estrutura tripartite proposta por Van Gennep, que é o dos ritos pós-liminares, ou ritos de agregação ao novo lugar, novo papel social, etc. É neste momento que se consuma a passagem a este novo lugar. E o indivíduo:

*“permanece num estado relativamente estável mais uma vez, e em virtude disto tem direitos e obrigações perante os outros de tipo claramente definido e “estrutural”, esperando-se que se comporte de acordo com certas normas costumeiras e padrões éticos...”* (TURNER, 1974, p.117)

Esperamos que tenha ficado claro, até o momento que os ritos de passagem se caracterizam por 3 momentos distintos, porém interdependentes: separação, liminaridade e agregação. Encontramos uma boa metáfora para exemplificar esses 3 momentos e a relação entre eles na introdução, já citada, de Roberto Da Matta:

*“Van Gennep, diferentemente de uns e outros, concebe o sistema social como estando compartimentalizado, como uma casa...com os rituais sempre ajudando e demarcando esses quartos e salas, esses corredores e varandas, por onde circulam as pessoas e os grupos na sua trajetória social.”* (p.16-17)

Ou seja, para passar de um cômodo a outro, precisamos dos ritos, precisamos sair do cômodo em que estamos, atravessar uma fronteira que não pertence oficialmente nem a um cômodo nem a outro, mas que justamente é o limite entre ambos, para somente então adentrar no novo cômodo. Separação, liminaridade e, então, agregação. Lembrando que esse limite entre os cômodos, o período de margem com os respectivos ritos liminares podem ser tal qual um batente de uma porta, ou um longo corredor. E esses ritos não existem apenas para que possamos viver essa passagem, para que possamos ocupar um novo lugar social, mas sim para que possamos nos re-pensar e ao fazermos isso, possamos *viver de uma outra maneira, existir de outra forma no mundo*. Dizendo em outras palavras – novas formas subjetivas, reinventarmos a nós mesmos.

Agora vejamos rapidamente (e não será mais do que uma levíssima pincelada) como é a questão dos ritos de passagem nas organizações. Maria Ivete Trevisan Fossá apresentou no XXVII Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação em 2004, um trabalho com o título de: “O Simbólico e o Imaginário na Organização”. Neste trabalho Fossá aborda o tema dos ritos de passagem na organização como elementos que compõem o simbólico e o imaginário que permeiam as relações e práticas dentro das organizações. Logo nas primeiras páginas ao introduzir o tema da cultura organizacional a autora destaca que:

*“Os elementos mais comumente apresentados pelos diversos autores que têm se dedicado aos estudos da cultura organizacional são os valores, as crenças e os pressupostos, os ritos, os rituais, as cerimônias, as estórias, os mitos, as sagas, os símbolos, os tabus, os heróis, as normas, a linguagem, a comunicação, os sistemas de recompensas, os fundadores, os artefatos, os aspectos históricos, os aspectos externos, as estratégias de socialização dos novos membros e as políticas de recursos humanos.”* (p. 02)

Fica claro nesta frase que as organizações possuem uma cultura interna particular, sendo, inclusive, possível abordar e estudar esta cultura através dos objetos de estudo da sociologia e da antropologia. Vemos também que não apenas os fatos são importantes, mas também o *é* (e em igual medida ou possivelmente com uma importância até maior) a forma como esses fatos são narrados, a história que é contada. Ou seja, os fatos que ocorrem em uma organização não são vistos *por si*. São vistos dentro de um contexto maior, dentro da história daquela organização. Assim esses fatos são *significados* em relação àquela cultura organizacional particular e também pelo *olhar* específico que vê aquele fato. Pessoas diferentes dão significados diferentes a um mesmo fato; e culturas diferentes (seja organizacional ou outra) também significam de forma diferente um mesmo fato.

Pensamos a cultura organizacional como algo tão rico e complexo de ser estudado quanto à cultura de outro povo; e ambas podem ser estudadas com as mesmas ferramentas – afinal são universos sociais menores dentro de universos sociais maiores.

Voltando ao trabalho de Fossá; esta cita Eugène Enriquez e julgamos ser uma citação que vale a pena ser reproduzida, pois há um aspecto bastante interessante e pertinente para a linha de raciocínio que estamos desenvolvendo.

*“a organização não pode viver sem segregar um ou alguns mitos unificadores, sem instituir ritos de iniciação, de passagem e de execução, sem formar os seus heróis tutelares (colhidos com frequência entre os fundadores reais ou os fundadores imaginários da organização), sem narrar ou inventar uma saga que viverá na memória coletiva: mitos, ritos, heróis, que têm por função sedimentar a ação dos membros da organização, de lhes servir de sistema de legitimação e de dar assim uma significação preestabelecida às suas práticas e à sua vida.”* (FOSSÁ, 2004 *apud* ENRIQUEZ, 1997).

Vamos para o fim da citação e atentemos para a idéia de que os mitos, ritos e heróis sedimentam a ação dos membros da organização, legitimam essas ações (ou dependendo da ação não a legitimam) e preestabelecem uma significação às práticas e vidas dos membros. Esse final traz uma ligeira diferença que, no entanto é significativa. Dissemos um pouco acima que em uma cultura os fatos são tão (ou menos) importantes do que o significado que lhes é atribuído. Indo um pouco adiante nessa linha e pensando esta última citação; os ritos, mitos e heróis ao legitimarem certas ações e darem uma significação preestabelecida a algumas práticas tornam-se parte do que regula as possibilidades e impossibilidades de práticas daquela organização. Em outras palavras, na cultura organizacional o imaginário é forte o suficiente para determinar, muitas vezes, o que pode e o que não pode ser feito. Afinal, uma significação preestabelecida é significar *a priori* certas práticas como certas ou erradas, boas ou más, éticas ou antiéticas. Portanto, o imaginário e o simbólico de uma cultura organizacional

não apenas significam os fatos e a história daquela instituição como regulam as possibilidades e impossibilidades de ação ali dentro, do *fazer* institucional.

Com essa pincelada em relação aos ritos e mitos na cultura organizacional encerramos esta introdução teórica. Não nos aprofundamos nos conceitos, pois nosso desejo é de apenas tecer alguns fios, algumas linhas, que na parte seguinte da monografia serão usadas para ligar, para costurar os recortes trazidos do dia-a-dia. Com isso buscaremos dar-lhes um sentido que, julgamos, não é visível à primeira vista. Tenham em mente também outra coisa: a brincadeira de liga-pontos.

A brincadeira de liga-pontos se encontra em qualquer livro de brincadeira para crianças; é aquela brincadeira onde são dados alguns pontos, espalhados pela página e numerados. A criança vai ligando estes pontos e ao final forma-se uma figura que não era perceptível sem as linhas.

Nossa idéia é fazer algo parecido aqui. Tomaremos o dia-a-dia, alguns recortes do cotidiano, como pontos; e com o que apresentamos aqui na introdução teórica ligaremos estes pontos e formaremos um esboço do vivido e do lugar ocupado pelo aprimorando dentro de uma equipe de saúde mental.

Vamos aos pontos...

## Capítulo 2 – Os Marcos ao Longo do Caminho

Estes pontos, dos quais falamos ao encerrar o primeiro capítulo, são recortes do dia-a-dia. E o que esperamos fazer com estes recortes é um desenho que forme um todo. No entanto, já comentamos que o máximo que vamos conseguir fazer aqui é permitir um vislumbre do que foi o aprimoramento, um esboço do lugar que o aprimorando ocupou na equipe; portanto, de que todo estamos falando? Falamos de um todo, enquanto *um* esboço, não um recorte, ou um ‘ajuntamento’ de momentos do dia-a-dia, cenas do cotidiano. Esperamos dar um sentido a isto e, sendo um sentido que perpassa todos os recortes, é este sentido que estamos chamando de ‘todo’ do desenho.

E que critérios utilizamos para escolher determinados momentos do cotidiano? Por que *aquele* momento e não qualquer outro? Demos preferência aos momentos em que aparecia a contradição inerente ao aprimoramento; e ao trazermos estes momentos, invariavelmente aparece a forma da equipe de lidar com a figura do aprimorando e as contradições desta figura. Demos preferência a situações do cotidiano e a colocações feitas por pessoas da equipe. E, em relação às colocações feitas, aparecerão frases de pessoas de ambas as mini-equipes e de núcleos profissionais diversos – é esta pluralidade que nos permite ter maior segurança de que não estamos falando da relação de uma pessoa, uma mini-equipe ou um núcleo profissional com o aprimorando, mas sim da relação *da equipe* com o aprimorando. Embora não tenha sido pensando nisso que selecionamos os recortes, esta característica apareceu em relação *aos recortes escolhidos* e não *para escolhê-los*. Enfim, nosso critério foi simplesmente escolher aqueles comentários que revelavam um *algo* mais, que fazia sentido dentro da proposta de olhar com mais calma este lugar paradoxal que o aprimorando ocupa. E, por último, que fazia sentido *para quem*? Para aquele que vos escreve e para aquele que viveu isso – o aprimorando.

Lembremos de Turner (1974):

“*é tentar alcançar a adequada compreensão do que os movimentos e as palavras significam para elas*” (p.20)

Achamos importante colocar ainda que ao descrever os momentos vividos faremos uso da primeira pessoa do singular, já ao analisarmos os momentos e conforme os ligarmos usaremos, como até este momento, a primeira pessoa do plural. Isto pelos seguintes motivos: primeiramente, pois vivenciamos estas situações ‘de dentro’, na falta de uma expressão melhor; e ao analisar estes recortes buscamos olhá-los ‘de fora’ e contamos com o olhar da supervisora também, portanto justifica-se o nós. E, por último, buscamos descrever essas situações vividas sem expor as pessoas que as protagonizaram, quando não foi possível tornar os protagonistas anônimos, pedimos autorização dos mesmos para trazer tais situações. E agora, sem mais delongas, vejamos qual o primeiro momento:

Vamos começar pela chegada ao serviço. Esta aconteceu numa terça-feira, dia 27 de Março de 2007.

## 1 – A Chegada

Ao chegar procuro pelo gerente, pois até aquele momento não era do conhecimento de ninguém no Caps que eu havia escolhido o Novo Tempo como o campo para o meu aprimoramento. Me apresento a ele como o aprimorando de 2007 e o gerente me chama para conversarmos. Foi uma conversa bastante tranqüila, onde tanto eu quanto o gerente pudemos colocar nossas expectativas e opiniões quanto ao aprimoramento; quanto a isso não houve discordância, possuíamos idéias bastante parecidas a cerca do que é esperado de um aprimorando. Combinamos também que nos primeiros 15 dias eu ficaria circulando pelos espaços, pelos grupos e, por ambas mini-equipes e ao final desses 15 dias eu escolheria uma destas.

Fui apresentado às pessoas da equipe que estavam no Caps naquele momento, conversei com elas, circulei pelos espaços do Caps e comecei a me apresentar, também, para alguns usuários – os que vinham me perguntar quem eu era, o que estava fazendo ali; me apresentava, e explicava o que era o aprimoramento.

Após o almoço há, toda terça-feira, reunião de mini-equipe e de equipe. Enquanto ainda não estivesse inserido em nenhuma mini-equipe, eu participaria da reunião de uma mini-equipe e na semana seguinte da outra mini-equipe. Após estas, acontece a reunião de equipe.

No momento da reunião de equipe, as pautas que estão anotadas no quadro da sala de equipe são copiadas para serem trabalhadas coletivamente. A reunião começa, as pautas foram colocadas e uma delas é escolhida para ser a primeira a ser trabalhada. Entre essa escolha e o começo da discussão propriamente dita, eu, da maneira mais educada possível, interrompo e peço para me apresentar. A equipe para, me olha, se desculpa pelo esquecimento e, então, eu me apresento. Digo que: “*Me chamo Pedro, sou psicólogo, formado pela PUC aqui de Campinas e vou ser o aprimorando aqui do Caps esse ano*”. Retomo o combinado, relativo à minha circulação e inserção em uma das mini-equipes, feito com o gerente naquela manhã, falo um pouco do aprimoramento, respondo algumas perguntas que me foram feitas e encerro a minha apresentação. Após isto as pautas programadas são trabalhadas.

\_\_\_\_\_ // \_\_\_\_\_

Como foi essa chegada no Caps? Foi da forma possível: suave, sutil; podemos até mesmo dizer tímida. A conversa inicial com o gerente foi interessante, tranqüilizadora; seria bastante difícil começar um aprimoramento constatando uma diferença de compreensão quanto ao papel do aprimorando em um serviço de saúde.

No entanto essa chegada sutil, suave, possivelmente produziu sua primeira consequência, ainda no primeiro dia. O que terá acontecido para que a equipe tenha se esquecido de abrir um espaço para o aprimorando se apresentar? Olhando para trás, levantamos a seguinte hipótese: foi uma chegada tão suave, tímida e sutil...que quase o aprimorando não chega! Possivelmente essa suavidade ao chegar alterou pouco o dia-a-dia, a idéia relativa ao aprimoramento, do aprimorando e do gerente eram coerentes, portanto, sem grandes desentendimentos também. Era *quase* um dia como outro qualquer e por isso houve o esquecimento, no entanto, não era um dia como outro qualquer, apenas *quase*. E esse ‘quase’ é o que torna fácil a abertura de espaço para a apresentação do aprimorando.

É interessante colocar que o primeiro espaço do aprimorando foi aberto pelo próprio. Embora a intenção da equipe fosse dar esse espaço de apresentação para o aprimorando, isso quase passou, sendo necessário que o próprio aprimorando pedisse espaço para se apresentar.

No decorrer da semana as pessoas da equipe convidavam o aprimorando para conhecer e participar de diversos grupos e atividades. Após esse momento de ‘se colocar’ na reunião de equipe, não foi preciso em momento algum, o aprimorando se convidar para qualquer grupo ou atividade. E houve também total liberdade para escolher em quais grupos permanecer.

Assim se em um primeiro momento a equipe se esquece do aprimorando, e este abre um espaço para si, posteriormente este espaço para o aprimorando é preservado pela equipe, na forma de convites para os grupos e atividades, o convite para compartilhar atividades. Após um primeiro momento de esquecimento, há um cuidado com a inclusão do aprimorando.

Inclusão do aprimorando, em atividades, grupos, discussões, conversas; este movimento foi da equipe e não de membros ou partes desta.

Há algo que achamos importante colocar, mas não desejamos nos aprofundar, por enquanto. Até este momento estamos falando de um *espaço* para o aprimorando na equipe do Caps, ainda não estamos falando de um *lugar na equipe*. Vamos agora ao segundo momento, que é referente a um relato escrito no livro de plantão.

## 2 – O Relato no Livro de Plantão

Em uma quarta-feira, dia 4 de Abril de 2007, aconteceu o seguinte fato. Chegou um paciente ao Caps, junto com a mãe, que dizia que o filho não estava bem. Esse paciente é acolhido por uma das pessoas cuja formação é em psicologia, tal profissional acolhe e conversa com a mãe e depois, me convida, para juntos, conversarmos um pouco mais com o paciente e tentar entender o que estava acontecendo.

Entramos na sala, eu, este paciente e a pessoa que o acolheu. Conversamos um pouco e após algum tempo a pessoa que o acolheu deixa que a conversa continue entre eu e o paciente. Ao ler o livro de plantão, no entanto, vejo que o relato dessa conversa é ‘curioso’:

*“Y. - Mãe veio ao Caps para trazê-lo e colocou que ele não está bem. Acolhemos (X. e Y.\*), ele verbaliza sobre a tal irmã da igreja por quem não sabe se está apaixonado. Está em contato com Pedro e começa uma possível psicoterapia”\*\*\**

---

\* Dentro destes parênteses era esperado que aparecesse o nome das pessoas que acolheram o paciente, no entanto, o segundo nome que aparece, substituindo o nome do aprimorando, é o nome do paciente acolhido.

\*\* Para manter o sigilo, o nome do paciente foi substituído por ‘Y’ e, o do profissional que o acolheu junto com o aprimorando foi substituído por ‘X’. Mantivemos o nome do aprimorando explicitado.

Ao ler, me pergunto: ‘Por que sumi do acolhimento?’, ‘Ou será que para essa pessoa, eu, de alguma forma, fico colado, identificado, com este paciente? Em que sentido?’ e saio do Caps ainda pensando nessas questões.

\_\_\_\_\_ // \_\_\_\_\_

Após ler este relato do acolhimento, o aprimorando se coloca algumas questões. Será que o aprimorando ‘desapareceu’ em algum momento, e, portanto, restaram na sala o paciente e a pessoa que o estava acolhendo? Ou será que havia algo que ‘colava’ aprimorando e paciente? O fato do nome do paciente aparecer onde era para estar o nome do aprimorando nos leva a pensar na segunda hipótese.

O aprimorando fica remoendo, refletindo sobre estas questões durante alguns dias e no sábado, dia 7 de Abril, vai para o próprio diário refletir sobre isso. Ao pensar o paciente e a si próprio o aprimorando chega à conclusão de que: *“Há paralelos, sem dúvida”* e pensando no relato da escuta: *“...fica a minha dificuldade, hesitação, em assumir a minha potência profissional”* e portanto *“É hora de começar a assumir mais a minha potência”*.

Dessa forma é possível começar a repensar a própria postura dentro do Caps; mediante este intrigante relato do dia 4, o aprimorando chega à conclusão de que estava assumindo uma postura muito hesitante, passiva, participando pouco do dia-a-dia; o aprimorando constata também que ainda não encontrara o seu lugar, ou ainda não lhe era possível ocupar tal lugar, e assim...some.

É interessante ainda pontuar que durante os dias em que o aprimorando ficou pensando e refletindo a cerca deste relato no livro de plantão, o próprio não havia se dado conta que seu nome aparece no final; a percepção inicial era de que o nome ‘Pedro’ havia sumido completamente do relato. Posteriormente é com surpresa que o mesmo constata que seu nome aparecia na segunda parte do relato. Julgamos que isso se deve a própria percepção do aprimorando sobre sua prática no serviço, seus medos, hesitações e dificuldade em assumir seu lugar enquanto profissional. O próprio aprimorando, de certa forma, não se enxergava atuante no serviço.

Quanto ao porque dessas hesitações, que medos eram estes, o que causava a dificuldade em assumir um lugar profissional; serão questões que serão mais bem abordadas na segunda parte deste trabalho. Neste momento, no entanto, é importante colocar que toda essa situação gerava a sensação de algo parado, estático.

Após estas reflexões há a possibilidade de movimento, não por uma decisão consciente do aprimorando, embora por isto também, (já que tal decisão revela uma disposição em conseguir assumir uma postura mais ativa no serviço), mas pelo fato de que ao poder olhar seus próprios impasses e medos, torna-se possível pensá-los e dimensioná-los melhor.

Havia uma possibilidade real de que o aprimorando permanecesse em uma posição passiva, caso não houvesse um jogo de forças que atuasse no sentido de provocar mudanças. A percepção disso ocorre mediante um lapso no livro de plantão; a partir deste momento o aprimorando pode usar sua própria energia para mudar este quadro. E ao mudar este quadro e assumir uma postura mais ativa, pode ‘se encontrar no relato’, algo que não foi possível enquanto o aprimorando permanecia em uma posição mais passiva.

De alguma forma, é neste dia que começa, de fato, o aprimoramento – após este duplo esquecimento, quando foi possível se repensar e reencontrar a própria potência. Assim, o aprimorando *começa a chegar* ao serviço; ao romper com a inércia interna que existia e *começar a entrar em movimento*.

E há uma frase interessante de Célio Turino em artigo intitulado ‘Educação não formal, jogo e brincadeira’ (publicado na Edição nº 2 do Cadernos Cenpec 2006), sobre o ócio criativo:

“...uma atitude de “parar para pensar”. Quando a pessoa se encontra consigo mesma, ela se situa na realidade social e assim ganha condições de enfrentar a realidade, rompendo com uma determinada situação...” (p. 07)

Não sei se podemos chamar os momentos de reflexão do aprimorando a cerca de sua própria atuação\* no serviço de ócio criativo, mas sem dúvida alguma foi um parar para pensar, e nessa pausa para se pensar muitas fichas caíram, muitos pingos foram colocados nos ‘i’; e com isso, finalmente foi possível enfrentar a realidade (interna com todos os medos que estavam ali presentes) e romper com esta situação (de inércia, de passividade). Foi um encontro consigo mesmo, mediante o qual se torna possível re-encontrar a própria potência e o próprio nome no relato. Como já dito, aprofundaremos algumas dessas questões na segunda parte deste trabalho. Vamos agora ao terceiro momento, que foi o aniversário de uma pessoa da equipe.

### 3 – Aniversário de uma Pessoa da Equipe

No dia 10 de Abril, terça-feira, era o aniversário de uma pessoa da equipe e havia um certo movimento para uma cerveja após a reunião de equipe, com o intuito de comemorar esta data. Em algum momento fui convidado para ir junto ao bar comemorar o aniversário – e eu não me permitiria ir caso não houvesse um convite explícito nesse sentido, pois me sentiria, de alguma forma, invadindo a intimidade da equipe. Mas fui convidado; e aceitei o convite.

E foi um momento muito significativo, um momento de encontrar a equipe, mas de outra forma, em outro momento, em outro local. As relações ali se davam de outra maneira, com maior informalidade, os assuntos eram outros; enfim, um momento em que foi possível conhecer melhor *os seres humanos* por de trás dos *profissionais do Caps*.

---

\* Falamos em ‘atuação’ no sentido de uma práxis produtora de subjetividade e maior autonomia; para a ‘atuação’ no sentido mais psicanalítico do termo, nos reservamos o termo ‘Acting out’.

Mais do que terapeuta ocupacionais, psicólogos, psiquiatras, enfermeiros, pude estar com *pessoas*. Naquele momento as relações transcendiam os vínculos profissionais. Me senti tanto *mais* incluído na equipe, quanto incluído de uma *forma diferente*.

\_\_\_\_\_ // \_\_\_\_\_

Começamos a análise deste recorte, resgatando algo já dito: “não foi preciso, para o aprimorando, em momento algum, se convidar para qualquer grupo ou atividade”. Isto foi dito na análise do primeiro momento

trazido, que foi a reunião de equipe. Como pudemos ver, continuou valendo. E, continuou valendo também para as atividades *fora* do Caps, aquelas que *não* diziam respeito ao aprimoramento, aquelas que eram *fora* do horário de trabalho. Podemos dizer, esse ‘ser incluído pela equipe, sem a necessidade de se convidar’ foi algo que começou após a primeira reunião de equipe e possibilitou uma gama de convites ao aprimorando para que este participasse de grupos ou atividades. E neste momento vemos um estrapolamento desse movimento.

O que era um movimento que acontecia dentro do Caps, relacionado às atividades do Caps; agora pôde acontecer em relação a algo que vai além dos vínculos profissionais, do horário de trabalho. Julgamos que possivelmente o convite foi feito ao *aprimorando*, e no entanto não é exatamente este que comparece ao bar. Convida-se o aprimorando, mas quem chega ao bar é o *ser humano*, o *Pedro*.

É interessante, também, levantar a seguinte hipótese: para ser convidado o aprimorando teve de realmente chegar ao serviço e, digamos assim, aparecer. É sendo visto que pôde ser convidado.

Vamos começar, a partir deste recorte, a entrelaçar o que foi vivido com a teoria, com o intuito de ter um olhar que busque os significados subjacentes às vivências trazidas. E vamos começar, por retomar Van Gennep, de quem já falamos na introdução teórica:

“Finalmente, a cerimônia termina por ritos de agregação, entrada solene, refeição em comum, apertos de mão, etc.” (GENNEP, 1978, p. 43) e vejamos ainda outra frase dele, antes de comentá-las:

“A comensalidade, ou rito de beber e comer em conjunto...é claramente um rito de agregação, de união propriamente material, o que foi chamado um <<sacramento de comunhão>>.” (GENNEP, 1978, p. 43)

Ou seja, o comer junto, o beber junto, esse compartilhamento de uma refeição em comum, também é um rito de agregação – alias um dos mais tradicionais ritos de agregação, de boas-vindas a um estrangeiro, a um estranho.

Aqui vemos um rito clássico, ocorrendo em 2007, em pleno século XXI – a refeição em comum com um estranho. Pois é apenas como estranho que o aprimorando pôde chegar ao Caps, à equipe. E durante as duas primeiras semanas foi possível que aprimorando e equipe se conhecessem melhor, no dia-a-dia, inseridos na dinâmica do serviço, envolvidos pelo fluxo de afetos que existe em um serviço de saúde mental. Até que é oferecido ao aprimorando a possibilidade de um contato diferente, de um encontro com o para além dos profissionais, um encontro com as pessoas. E, da mesma forma em que é possível conhecer os seres humanos por de trás dos profissionais do Caps, é possível conhecer o ser humano por de trás do aprimorando.

Esse convite para um momento informal com as pessoas que compõem a equipe é possível, pois já havia um espaço para o aprimorando *dentro* do serviço, *dentro* da equipe, portanto é possível um convite para um encontro *fora*, um encontro com outras características, com um ‘colorido’ diferente. Pensemos: caso o

aprimorando continuasse com uma atitude que o próprio considerou passiva, mesmo que a equipe quisesse convidá-lo será que ele não seria esquecido? Há um espaço *para* o aprimorando dentro da equipe, e há também um aprimorando que começa a ocupar esse espaço – assim, um convite torna-se possível. E, ao ser ocupado, este espaço começa a torna-se *do* aprimorando e não *para* este.

É também nesse momento que é possível aparecer de forma mais nítida o *Pedro*, essa *pessoa*, suas qualidades, medos, características, particularidades, enfim, o Pedro com a sua história de vida. E através da comensalidade o aprimorando estava agregado. Abre-se então a possibilidade para que a *pessoa* que ‘corporifica’ o aprimorando possa também aparecer e ser conhecida.

E foi possível ser aceito, não apenas como o aprimorando do Caps Novo Tempo de 2007, mas também como o Pedro que ‘corporifica’ esse ser que é o aprimorando. E é a partir dessa aceitação do *ser humano* Pedro, que o *espaço do aprimorando* começa a se transformar no *lugar deste aprimorando*. A diferença entre um e outro é sutil, no entanto, importantíssima.

Antes de passarmos ao próximo momento, vejamos o que é este estranho de quem falamos, e que é quem chega ao Caps. Pois essa qualidade de estranho também é um aspecto importante do aprimoramento. E vamos buscar essa definição de estranho com o pai da psicanálise. Para Freud, o estranho é: “*é aquela categoria do assustador que remete ao que é conhecido, de velho, e há muito familiar.*” (FREUD, 1919, p. 1)

Assim, chegamos ao Caps como um estranho – e segundo Freud um estranho que trás em si algo que é vagamente familiar – que abre um espaço para si mesmo. Espaço este que é sustentado pela equipe, é cuidado, digamos assim, pois este é um termo que cabe bastante bem aqui. Quando torna-se possível para o aprimorando ocupar este espaço que ele abriu e a equipe cuidou, deixa de ser um *espaço para o aprimorando* e passa a ser um *espaço do aprimorando*.

Até que há o convite para uma refeição em comum, um beber conjunto. Com isso o espaço do aprimorando é ritualisticamente consolidado e o aprimorando está agregado à equipe. No entanto, este convite para uma refeição em comum abre espaço para que o ser humano por de trás do aprimorando também apareça – e a partir de então o *espaço do aprimorando* começa a se transformar no *lugar deste aprimorando* – e ‘este aprimorando’ ao invés de ‘um aprimorando’ trás uma diferença; o primeiro trás junto consigo toda a história de vida daquele que dá corpo ao aprimorando, o segundo é algo mais abstrato é aquilo que permeia todos os que fizeram aprimoramento, aquilo que de certa forma e até certo nível independe de quem ocupa este lugar. E é em função desse ‘um aprimorando’ que é possível ler um texto escrito por outros aprimorandos e encontrar um sentido bastante pessoal no que foi escrito.

Vamos ainda fazer uma última colocação antes de trazermos o próximo recorte. Fizemos uma distinção entre os profissionais do Caps e os seres humanos por de trás desses profissionais. Mas não estamos propondo

uma dicotomia entre um e outro. Sabemos que o aspecto profissional de alguém tem influencia em seu lado mais pessoal, e o lado mais pessoal também influencia o lado profissional. Apenas fizemos essa distinção para enfatizar as relações que predominavam naquele momento. Vejamos agora o quarto momento, que foi a escolha da mini-equipe.

## 4 – Escolha da Mini-Equipe

Na terceira semana em que eu estava no Caps houve a minha escolha por uma mini-equipe. Isso foi pauta da reunião do dia 17/04/07. Nas primeiras duas semanas, pude conhecer diversos grupos que acontecem no Caps, atividades e participei das reuniões de ambas mini-equipes. Foi possível perceber diferenças entre as mini-equipes, na maneira de discutir os casos clínicos, de se organizar internamente, de funcionamento e dinâmica do grupo. Houve também a ‘sensação’ de diferenças, mas sem conseguir identificar quais seriam estas.

Pedi que esta inserção fosse pauta, pois gostaria de ouvir um pouco ambas as mini-equipes e tentar ver qual equipe se beneficiaria mais com a minha inserção. Quando a pauta da minha inserção foi colocada e as equipes puderam se pronunciar, foi algo meio estranho. Tive a seguinte sensação: duas mini-equipes, lado a lado, falando para frente. Como se, não se olhassem e discutissem a inserção do aprimorando e os benefícios para ele e para a mini-equipe. Fizeram suas colocações, sem argumentarem uma com a outra e então pediram que o próprio aprimorando escolhesse.

No entanto, uma das mini-equipes contava com mais psicólogos, assim eu teria um respaldo maior, mas na outra mini-equipe eu teria responsabilidades maiores, afinal comporia uma ‘parcela’ maior do núcleo de psicologia. Assim minha sensação era de que em uma das mini-equipes eu teria um maior contato com o núcleo de psicologia e na outra teria de ter uma responsabilidade maior, pois representaria uma maior parcela do núcleo de psicologia.

Ou seja, não via uma mini-equipe melhor e uma mini-equipe pior. Se fosse esse o caso poderia ter feito a escolha no dia. Mas o que eu via eram *possibilidades diferentes*. Dois caminhos, que me conduziriam por experiências diferentes e me fariam crescer de maneiras diferentes.

Como eu estava dividido entre as mini-equipes, entre ter mais responsabilidade, me bancar mais por mim mesmo, ou ter um respaldo maior de outros profissionais do meu núcleo, pedi alguns dias para pensar. E percebo que não foi algo que a equipe tenha gostado muito – mas, não conseguiria decidir naquele dia, precisava pensar; e pensar inclusive o que apareceu na reunião. Assim, na mesma noite, após a reunião ligo para uma grande amiga e vamos tomar uma cerveja e conversar.

E esse pensar a dois foi mais profícuo do que pensar sozinho. Sai dali com uma decisão tomada, mas ainda não de maneira que me permitisse comunicar essa decisão à equipe. Assim, na quarta-feira (dia 18/04) ainda reflito sobre a decisão e tento me imaginar na mini-equipe que escolhi. Na quinta-feira (dia 19/04) comunico à equipe a minha escolha fazendo uso do quadro da sala de equipe. Deixo o seguinte recado: “*Gente, escolhi ficar na mini-equipe Natureza. Pedro*”. Percebi também que a comunicação da minha decisão via quadro da sala de equipe não agradou a algumas pessoas, no entanto, eu já havia escolhido e na terça-feira seguinte já planejava participar da reunião de mini-equipe Natureza, o que seria um pouco estranho caso eu somente comunicasse minha decisão na reunião de equipe, que ocorre *após* as reuniões de mini-equipe.

E um fator importante desta minha escolha, algo que apareceu no dia 17, foi o seguinte: uma das Terapeutas Ocupacionais da mini-equipe Natureza estava saindo de férias e descontando horas, e ficaria um total de 2 meses fora. A pessoa que compõe a dupla de referência juntamente com esta T.O. estava de licença. Assim, durante as férias dessa T.O. e, enquanto sua dupla não voltasse, os pacientes que as têm como referência seriam divididos entre as duplas da mini-equipe, ou eu poderia assumir a referência destes pacientes ao longo deste período.

Isto me daria uma responsabilidade bastante grande, que poderia vir a ser excessiva. No entanto, como a mini-equipe que eu escolhi possui mais pessoas do núcleo de psicologia, seria mais fácil para eu discutir aspectos clínicos. Tanto no sentido de haver mais pessoas com o mesmo núcleo profissional que eu, quanto pelo fato destas pessoas terem um contato mais próximo aos pacientes para os quais eu ficaria como referência.

Assim fiz uma opção por uma grande responsabilidade, assumir vinte e tantos pacientes como referência, de uma só vez. Mas com uma mini-equipe para me respaldar que contava com 3 pessoas do mesmo núcleo profissional que eu – e isso me dava uma sensação maior de segurança.

\_\_\_\_\_ // \_\_\_\_\_

Vamos começar fazendo um pequeno comentário a cerca do final do recorte. A dificuldade do aprimorando escolher sua mini-equipe foi a de encontrar uma posição intermediária entre ‘sentir-se seguro’ e ‘enfrentar um desafio’. Uma das equipes parecia proporcionar mais desafios, em função de haver menos psicólogos, portanto, o aprimorando teria de bancar-se por si próprio. E na outra equipe havia mais psicólogos; e isso, no entanto, trazia consigo o perigo de o aprimorando nunca bancar-se, e ficar sempre buscando o respaldo, a aprovação de um outro mais experiente.

Ou, nas palavras de Rossana Oliva, em artigo do Correio da Associação Psicanalítica de Porto Alegre, ficar como: *“aqueles tipos bem conhecidos como eternos bebês, que não podem desfazer-se da situação beatífica junto ao seio da mãe e durante toda a sua vida e aferram à pretensão de ser nutridos por algum outro”*. (p. 53)

E o medo vivenciado pelo aprimorando era bastante parecido com este: ficar eternamente necessitando do respaldo do outro, de alguém que ‘assine em baixo’ do que ele diz ou acha; nunca reconhecendo-se enquanto alguém possuidor de um saber e portanto, autônomo para tomar algumas decisões.

Assim a escolha foi por um meio termo entre ambos. Ao assumir vinte e tantos paciente de uma só vez, era claro que não seria possível um respaldo para *tudo* e algumas condutas o aprimorando teria de bancar por si mesmo.

E lembremos que o aprimoramento é um período de aprendizagem, assim era interessante para o aprimorando que nas discussões de caso houvesse um peso maior nos aspectos psicológicos – e uma mini-equipe com bastante psicólogos possui maiores chances de propiciar isso.

Sobre os motivos de buscar um lugar que conjugasse responsabilidade e segurança, estes, serão vistos na segunda parte deste trabalho.

Vejamos agora a tentativa do aprimorando de ser escolhido ao invés de escolher uma mini-equipe. Algo que salta aos olhos é a passividade. Julgamos que é a mesma passividade que fez com que em um relato do livro de plantão o aprimorando ‘sumisse’ enquanto havia um profissional de psicologia mais experiente na sala e somente aparecesse após a saída desse profissional. Julgamos que essa ausência foi um lapso revelador e não um simples esquecimento. Por quê?

Pois não só o aprimorando ‘desaparece ao lado de um profissional mais experiente’ como ao invés de seu nome aparece o nome do paciente. Sobre os paralelos em relação a este paciente já fizemos alguns comentários. Embora o lapso tenha sido de outra pessoa, uma das causas desse lapso relacionamos a postura passiva do aprimorando no serviço – a mesma passividade que aparece quando o aprimorando pede para *ser escolhido* por uma mini-equipe ao invés de *escolher* uma mini-equipe.

Vejamos uma citação de Gérard Mendel, extraído do livro ‘A instituição e as Instituições’, de 1989, com o intuito de identificarmos outra causa do lapso, além da passividade do aprimorando, embora relacionada com esta. Mendel, ao falar sobre o “‘romance institucional’ do ‘psicofamiliar’” diz que:

*“Melhor situado num conjunto social onde encontrará a sua razão de ser, o seu lugar e o seu poder, o individuo poderá então descobrir-se como membro de uma comunidade de cuja vida poderá, doravante, participar plenamente.”* (p.195)

Pensem essa citação e vejamos aonde ela nos leva; situar-se num conjunto social é saber que lugar se ocupa naquele microcosmo social específico, o que podemos e não podemos fazer, nossos deveres e direitos. E a partir deste lugar social podemos pensar nossa razão de ser e qual a nossa potência para realizar ou não esta razão de ser. Mas é a partir deste lugar social que a pessoa pode descobrir-se membro de uma comunidade e participar desta plenamente. Afinal, como já visto na introdução deste trabalho, quando o individuo encontra seu lugar social ele:

*“permanece num estado relativamente estável mais uma vez, e em virtude disto tem direitos e obrigações perante os outros de tipo claramente definido e “estrutural”, esperando-se que se comporte de acordo com certas normas costumeiras e padrões éticos...”* (TURNER, 1974, p.117)

E vimos através dos momentos trazidos até então, que o aprimorando abre um espaço para si na equipe; mas ainda não encontrou um *lugar* para chamar de seu. Esse ‘espaço amorfo’ – na falta de um termo melhor – que não é ainda um lugar, dificulta para o aprimorando uma participação plena no serviço. Esta falta de lugar está ligada, também, à passividade do aprimorando; embora não constitua com esta uma relação causal linear. E esse lugar que o aprimorando busca, será encontrado através dos ritos de passagem. Alguns já a aconteceram, no entanto, aparentemente, ainda não foram suficientes para situar o aprimorando no microcosmo social do Caps Novo Tempo. E o próprio Van Genep (1978) nos diz que:

*“Algumas vezes a iniciação é feita de uma só vez, em outras ocasiões realiza-se por etapas.”* (p.77)

Assim, a postura passiva do aprimorando – cujo pedido de *ser escolhido* é apenas mais um exemplo – juntamente com a falta de um lugar na equipe (possui apenas um *espaço*) causa o lapso do profissional no livro de plantão. É interessante aqui, pensar na postura da equipe que se exime de escolher *pelo* aprimorando, deixando que este faça a escolha por uma das mini-equipes. Isso o obriga a sair dessa passividade e também a

revelar algo de si mesmo. Vemos que o aprimorando revela a busca por um lugar intermediário entre uma posição que o tencione e coloque para ele algumas responsabilidades e uma posição que seja confortável e, dado o que vimos até agora, mais passiva.

Pensando essa diferença entre um *espaço* e *lugar* do aprimorando, relembremos que ao ser convidado para o aniversário de um membro da equipe o aprimorando pode encontrar a equipe em outro espaço, de outra maneira, possibilitando novos vínculos com estas pessoas. E este momento constitui-se enquanto um começo de transformação do *espaço* do aprimorando em um *lugar* do aprimorando. A escolha de mini-equipe, ao ser (inteligentemente) deixada a cargo do próprio aprimorando configura-se também como um movimento de transformar um *espaço* em um *lugar*.

Correndo o risco de adiantar algumas coisas, vamos dizer que embora até então tenha parecido que a transformação de um *espaço* em um *lugar* tenha sido feita pelo aprimorando, este nunca poderia ocupar um lugar que a equipe não lhe sancionasse. Para que o aprimorando possa ocupar, de fato, um *lugar* na equipe é preciso que tal lugar seja possível e suportável tanto para equipe quanto para aprimorando. Mais a frente veremos que a equipe também tem influencia na constituição deste lugar. É na interação entre o aprimorando e a equipe que um lugar para o aprimorando será possível. E tal lugar, por necessariamente depender da qualidade da interação entre aprimorando e equipe, será revelador de coisas sobre ambos. Vejamos agora o quinto recorte que traremos; este tratará de uma repercussão curiosa da escolha da mini-equipe pelo aprimorando.

## 5 – As Falas das Mini-Equipes

Como já dito no recorte anterior, tomei minha decisão sobre em qual mini-equipe me inserir e coloco no quadro o aviso com a minha decisão. Há então algumas repercussões. Os integrantes da mini-equipe Natureza me cumprimentam e me dão as boas-vindas à equipe. E os integrantes da mini-equipe Tulipa também falam comigo, trazem que gostariam que eu tivesse escolhido a Tulipa enquanto mini-equipe, mas que era uma escolha minha. Tudo bastante tranquilo.

No entanto, duas frases me chamam a atenção. Uma vem da mini-equipe Tulipa e foi a seguinte: “*sabia que você ia escolher a Natureza, que é a mini-equipe dos aprimorandos*”. E há uma fala da mini-equipe Natureza, que é a seguinte: “*Achei que você ia escolher a Tulipa*” e como não explicitaram o motivo, tal qual a outra frase fiquei curioso e perguntei: “*Por quê?*” e tenho como resposta: “*é que eu achei que a outra mini-equipe ia ser mais interessante para você fazer o seu aprimoramento...*” e a conversa tomou outro rumo.

Mas fiquei com isso na cabeça, me veio à seguinte pergunta: “*Que que aconteceu que uma mini-equipe achou a outra mais interessante para o meu aprimoramento?*”

\_\_\_\_\_ // \_\_\_\_\_

Esse quinto recorte é basicamente a apresentação de algumas repercussões da escolha da mini-equipe, pelo aprimorando, que aconteceram nos dias 19/04 e 20/04, respectivamente a quinta e a sexta-feira após o

recado deixado no quadro da sala de equipe. A primeira frase, que vem de um integrante da mini-equipe Tulipa é interessante; a mini-equipe Natureza é ‘a mini-equipe dos aprimorandos’.

Essa frase pode ser entendida de duas maneiras. A primeira maneira é que a Natureza é uma equipe cuja composição conta com muitos profissionais que foram aprimorandos, assim é a mini-equipe daqueles que fizeram aprimoramento. E a segunda maneira pela qual essa frase pode ser entendida é que as pessoas que fazem aprimoramento no Caps Novo Tempo escolhem como mini-equipe a Natureza.

Ambas as maneiras de se entender essa frase trazem algo a respeito desta mini-equipe. Pensamos também que possivelmente a ‘sensação de diferenças’ de que o aprimorando fala no começo do recorte anterior pode ser devido à soma destes fatores. É ainda possível que a composição desta mini-equipe ser em boa parte de ex-aprimorandos seja um dos fatores que leve os aprimorandos a escolherem-na. Isto, no entanto, são apenas conjecturas. Há algo, ainda, que aparecerá em relação ao aprimorando deste ano haver escolhido uma mini-equipe composta de ex-aprimorandos. Mas outras coisas precisam ainda acontecer antes deste ‘algo’ aparecer.

Há então a frase de um integrante da mini-equipe Natureza, colocando a surpresa pelo fato do aprimorando haver escolhido a Natureza, por achar que a mini-equipe Tulipa ia ser mais interessante para o aprimoramento.

O aprimorando não tenta entender melhor essa opinião, pois na época em que isto aconteceu, este ainda não havia definido o tema de sua monografia. No entanto, ambas as frases permaneceram na memória do aprimorando e isto nos mostra como, de fato, este ficou intrigado com as mesmas.

O que mais chama a atenção é o ‘movimento’ feito; são ‘frases que se cruzam’ e apontam ‘a outra mini-equipe’ como um ambiente bom para o desenvolvimento do aprimoramento.

Permanece a pergunta – o que aconteceu que cada mini-equipe achou a outra mais interessante para o desenvolvimento do aprimoramento? E ainda podemos formular 2 outras: ‘Por que essas opiniões não puderam aparecer na reunião de equipe?’ e ‘Por que, apesar de não haverem aparecido na reunião de equipe, essas falas não puderam ser direcionadas as mini-equipes, mas apenas ao aprimorando?’

São perguntas que permanecem...

Vejamos agora o próximo recorte, que é sobre o lanche da equipe e traz novamente a comensalidade, mas de uma forma ligeiramente diferente de como apareceu no aniversário de um membro da equipe.

## 6 – Lanche da Equipe

Toda terça-feira, na reunião de equipe, há uma pausa para um lanche comunitário do qual participam todos que estão na reunião. Para a compra do lanche há a divisão da equipe em grupos; sendo esses grupos rotativos. Assim, todos comem em todas as reuniões, mas a cada semana são algumas pessoas que oferecem esse lanche à equipe.

No dia 24 de Abril, quase 1 mês após a minha chegada, estava sendo recolhido o dinheiro do grupo que ia oferecer o lanche. Em determinado momento me convidam para também pagar pelo lanche naquele dia. Aceito...feliz. E fiquei de fato feliz em participar disso; na mesma hora em que aceito esse convite, penso uma coisa: *'Deixei de ser visita'*.

\_\_\_\_\_ // \_\_\_\_\_

Vimos a pouco como o aprimorando é agregado – via rito da comensalidade – à equipe; sendo que este é também o momento em que se abre um espaço para que apareça de forma mais definida o ser humano que corporifica o aprimorando. Pontuemos apenas que no momento nº 3 a refeição é comum e os custos também.

No entanto, neste sexto momento, a comensalidade aparece de forma diferente. Há uma refeição em comum, como no outro momento apresentado; mas há um algo mais, há, aqui, a presença de um grupo que oferta essa refeição à coletividade.

Freud, em *'Totem e Tabu'* nos diz que:

---

\* Estamos tomando as pessoas que falaram tais frases como 'uma parte do todo'; sendo o todo, a mini-equipe e sendo a parte – ou seja a pessoa – como possível de representar este todo. Possivelmente não é uma opinião unânime das mini-equipes, mas julgamos que de alguma forma é algo que circula nas mini-equipes e aparece através de um de seus membros.

*“Comer e beber com um homem constituía um símbolo e uma confirmação de companheirismo e obrigações sociais mútuas....Costumes ainda em vigor entre os árabes do deserto demonstram que o vínculo numa refeição comum não é um fator religioso, mas o próprio ato de comer.”* (FREUD, 1913, p. 97)

Vimos com Van Gennep, ao trabalharmos a comensalidade no aniversário de um membro da equipe, que os ritos de agregação via refeição em comum podem ser considerados um 'sacramento de comunhão'; embora com outras palavras é isso que Freud também nos diz.

O que aparece como diferente aqui é que ao contrário do momento nº3 onde todos comeram e todos pagaram, aqui são uns poucos que aparecem como aqueles que ofertam essa refeição ao coletivo. Como num convite para um jantar, aqueles que são da casa oferecem e se encarregam de organizar a refeição. E a sensação que nos traz o aprimorando é esta, de neste momento, deixar de 'ser visita', passar a pertencer ao 'pessoal da casa'. Ou como aquele que frequenta bastante uma casa; não está ali indefinidamente, mas está com frequência suficiente para 'ser considerado da casa', pode ser o caso daquele 'amigo da casa' que tem intimidade para lavar a própria louça. É interessante notar que tal convite para partilhar o custo desta refeição e fazer parte daqueles que a oferecem é feita ao aprimorando: 1) após este ser (ritualisticamente) agregado à equipe; 2) quando este já

consegue ocupar um espaço que é seu; 3) quando o ser humano por de trás do aprimorando já pôde aparecer; 4) quando o aprimorando faz uma escolha que, juntamente com o aparecimento do ser humano, começa a transformar o espaço do aprimorando em um *lugar deste aprimorando*.

Sobre essa sensação, que há alguns recortes vem aparecendo e ainda aparecerá bastante, de ‘ser da casa’, façamos a seguinte colocação:

*“Pensamos que o grupo institucional (um conselho de administração, uma equipe esportiva, uma classe escolar, uma equipe de tratamento...) é um grupo de “familiares”, e que nesse ponto ele mobiliza de maneira privilegiada uma fantasmática familiar. “Ser da casa”, “fazer parte da casa” são expressões reveladoras das interações e das relações de “familiaridade” que se tecem entre os indivíduos que convivem permanentemente e cotidianamente no trabalho ou em outras atividades. É certamente inevitável que as representações do grupo institucional se construam sobre o modelo das fantasias propriamente familiares...”* (p. 190) (Grifo nosso)

Quem nos diz isso é Jean Pierre Vidal, no livro ‘A Instituição e as Instituições – Estudos Psicanalíticos’. E trouxemos essa sua colocação, com o intuito de expressar nossa concordância e, ao mesmo tempo, justificar algumas das sensações vividas e colocações feitas; como também já começamos a justificar outras comparações familiares que aparecerão.

Tendo em mente a sensação do aprimorando de ‘estar mais dentro da equipe’ vejamos o próximo momento – quando o aprimorando assume as referências da T.O. que entra de férias.

## 7 – Assumir as Referências

Na quinta-feira, dia 26 de Abril, assumi as referências da T.O. que está saindo de férias. Há uma sensação de responsabilidade bastante grande e certo ‘friozinho na barriga’, mas não de uma maneira que me paralise, que me deixe sem respirar. Um ‘friozinho na barriga’ que, sem dúvida, vai me deixar atento, alerta, motivado. Respiro fundo e vou em frente.

\_\_\_\_\_ // \_\_\_\_\_

Um pequeno relato para a monografia, um grande momento para o aprimorando.

Do texto já citado de Onocko, no capítulo 1 deste trabalho, desejamos trazer outra frase que não foi ainda apresentada: *“Como eles poderiam situar-se na equipe sem estar necessariamente “colados” o tempo todo às dinâmicas que ali se apresentam?”*. Tal frase refere-se aos aprimorandos. É uma pergunta importante e, também, que diz bastante respeito a este momento apresentado. Afinal, será que o aprimorando ao assumir as referências desta T.O. (levando em conta que sua dupla de referência estava de licença por estar doente) ao longo das férias destas, não estaria tapando um buraco da equipe? Por que não deixar que a mini-equipe, ou a equipe como um todo, se reorganize para poder cuidar destes pacientes diante de uma situação em que ambas as pessoas que compõe tal dupla se encontrariam ausentes? Não estaria, este aprimorando, ‘colado’ a uma dinâmica e, ao assumir esses pacientes enquanto referência, tentando tampar um ‘buraco institucional’?

Não.

A justificativa para um não tão certo se encontra na história de vida do aprimorando. Este movimento de buscarmos o significado de certas coisas na história de vida do aprimorando constituirá a segunda parte deste trabalho. No entanto, é necessário fazermos este movimento aqui para entendermos a negação do aprimorando de que estaria tapando um buraco da equipe ao assumir vinte e poucas referências de uma só vez. Essa justificativa também nos permitirá entender porque assumir essas referências foi um fator importante na escolha da mini-equipe pelo aprimorando. Nos permitiremos o uso da primeira pessoa do singular neste relato referente ao passado; o traremos também quase como uma citação, portanto com uma formatação também diferente.

*“No oitavo semestre da faculdade há a composição dos grupos de estágio em psicologia da saúde, do trabalho e da educação. Ao começarmos o trabalho no estágio de psicologia da saúde, ouvi uma frase colocada de forma séria e veemente pela minha supervisora da época: “Não façam um uso perverso da instituição!” A forma como foi colocada, a intensidade da frase me marcaram; e também a referência a uma modalidade de patologia.*

*E a supervisora explica que estávamos indo a campo para aprender, para começarmos uma prática clínica. Mas – dizia ela – não é só isso. Vocês também vão a campo para contribuir.*

*Ora, eu, jovem, inexperiente, no quarto ano da faculdade, indo para a primeira atuação prática em clínica ia contribuir com o que? – Não formulei esta pergunta, mas ela me passou pela cabeça.*

*E, minha supervisora na época, então explica o que queria dizer com ‘não fazer um uso perverso da instituição’. Ela colocou que ajudaríamos da forma que fosse possível. Éramos estagiários e inexperientes e, no entanto, podíamos colocar isto a nosso favor. Não participávamos dos pactos denegatórios da equipe, possuíamos um olhar descontaminado de preconceitos institucionais. Esse olhar descontaminado era uma idéia nova, no entanto, interessante e coerente.*

*Há mais. Mesmo no quarto ano, na primeira atuação clínica, havia algo que podíamos sim fazer – fechar a boca e ouvir. Estava claro: estávamos indo aprender, possuindo um olhar descontaminado que nos permitiria ver alguns pontos cegos da equipe; podíamos ouvir os usuários, mesmo que não entendêssemos, mesmo que não interpretássemos, mas podíamos acolher e ainda, podíamos ajudar*

da maneira que fosse possível a cada momento. Não era para irmos embora em algum dia pesado, caótico ou difícil, simplesmente porque ‘deu meu horário de estágio’.

Ficou claro – iria para aprender. Mas não seria uma via de mão única, íamos receber muita coisa do campo de estágio, e iríamos retribuir contribuindo da forma que nos fosse possível. “Uma relação ética com a instituição e não um uso perverso desta.”

Esta frase foi marcante, intensa, forte e...psicanalítica. E fez sentido no quarto ano, no quinto e continuou a fazer sentido no aprimoramento. Essa frase foi uma das colocações que o aprimorando pode fazer ao gerente no dia em que chegou ao campo; foi possível para o aprimorando deixar claro que estava chegando àquele Caps para aprender, se aprimorar, melhorar a clinica, a práxis em saúde mental, mas não só para isso, estava chegando também, para ajudar da maneira que lhe fosse possível. E foi um ponto de concordância entre gerente e aprimorando – afinal o último não era tido como um receptor passivo de conhecimentos, mas como um profissional formado, jovem (sim), inexperiente (sim), mas um *profissional formado*. Portanto, alguém que podia atuar em campo, pensar em equipe e contribuir.

Foi se pautando nesta frase, também, que o aprimorando considera um ponto importante assumir as referências. Mas, ninguém é tão altruísta assim, e como vimos no momento de escolha da mini-equipe, o aprimorando também ganha bastante com esse movimento, pois a mini-equipe escolhida contava com um núcleo de psicologia mais forte e havia ficado bastante claro que ao assumir essas referências a equipe como um todo, e a mini-equipe Natureza por ter um contato mais próximo com alguns desses usuários iria dar um respaldo ao aprimorando.

Ao assumir essas referências o aprimorando também se coloca em um lugar, digamos, clássico. Novamente nos remetemos ao texto de Onocko e aprimorandos de 2003 que define o aprimoramento como: “...um lugar marcado pela complexidade, heterogeneidade e contradição: o aprimoramento.” (p. 02)

Aqui tem-se essa complexidade, heterogeneidade e contradição, e por isso chamamos este lugar de clássico. Afinal, ao assumir essas referências o aprimorando se coloca enquanto alguém que *é* da equipe – como qualquer outro profissional ele também exerce o papel de referência para determinada quantidade de usuários – momento de *ser* da equipe. Mas (e necessariamente teria de haver um ‘mas’ aqui) ao haver um combinado de que o aprimorando contaria com um respaldo e ajuda da equipe é o momento em que o aprimorando se revela enquanto *diferente* dentro da equipe – momento de *não ser* da equipe.

Afinal, nenhum outro profissional conta com tal privilégio (escolhemos essa palavra propositalmente como vocês verão mais tarde). Deixemos claro, obviamente há trocas em equipe, discussão de casos, um pedido de ajuda a alguém específico para se pensar algum aspecto mais difícil de um caso; há tudo isso. Mas *nenhum* profissional pode contar com um combinado *explícito* da equipe no sentido de um respaldo a qualquer hora (e até aqui consideramos o aprimorando enquanto alguém não pertencente à equipe) – somente pode contar com este privilégio o *aprimorando* (e aqui consideramos o aprimorando enquanto alguém pertencente à equipe).

É neste momento também em que tocamos no título da presente monografia, que diz respeito ao lugar do aprimorando na equipe de saúde mental – é aquele que *é* e *não é* alguém da equipe. Como já dito, um lugar bastante peculiar. Aqui já estamos falando de um *lugar* do aprimorando, e enquanto *lugar* e não apenas um espaço, trás as marcas da equipe que dá este lugar e do ser humano que o ocupa. É algo intermediário entre equipe e aprimorando, e suportável para os dois. Um *lugar* em que se *é*, ao mesmo tempo em que *não é*.

Veremos ainda, que este lugar traz uma marca interessante, e algo de revelador sobre este lugar é o próximo momento que desejamos trazer – o momento em que o aprimorando ganha um sobrenome. E é um sobrenome que diz algo a respeito do lugar que o aprimorando ocupa.

## 8 – O Nome Institucional

Estávamos nos organizando para a inscrição do Curso de Prevenção ao Suicídio que ocorreria no final de maio. Uma das pessoas da equipe estava anotando os nomes das pessoas que participariam em cada turma para que a inscrição fosse feita de uma só vez.

E quando meu nome foi ser anotado eu estava na sala de equipe, junto com outras pessoas da equipe. Ao chegar a minha vez de falar avisei: “*É melhor abreviar*”; sugestão que foi aceita. E então falei: “*Pedro C. L. B. de Andrade*”. Neste momento, a minha conversa com a pessoa que iria fazer as inscrições, já mobilizava a atenção das pessoas da sala. E a pessoa me pergunta: “*Mas Pedro, como que é seu nome completo?*”. E lá fui eu responder: “*Pedro Carneiro Lacerda Borges de Andrade*”. Há os inevitáveis comentários a cerca do tamanho do meu sobrenome tais como “nome de nobre” e alguém diz: “*só falta o ‘de Orleans e Bragança’*”.

E a mesma pessoa que fala, vai até a lousa e completa o meu recado de escolha da mini-equipe transformando-o em: “*Gente, escolhi ficar na mini-equipe Natureza. Pedro III de Orleans e Bragança*”. Neste momento penso: “*Ganhei meu nome institucional – estou dentro*”.

\_\_\_\_\_ // \_\_\_\_\_

Algo de importante aparece nesse recorte trazido – o aprimorando ganha um nome. E um nome não é pouca coisa, pelo contrário, é algo bastante importante, pois é algo que nos dá uma identidade desde muito cedo. O nome nos individualiza ao mesmo tempo em que o sobrenome nos agrega a uma família, nos inscreve na história de nossa família. Este recorte, portanto, merece ser visto com cuidado.

Van Gennepe a respeito da atribuição de um nome a alguém coloca que:

*“A criança é agregada a família pelo rito da outorga do nome...”* (GENNEPE, 1978 p. 63)

Estamos até aqui considerando ‘nome’ enquanto prenome+sobrenome, ou enquanto o nome completo de uma pessoa – a partir daqui diremos nome apenas quando nos referirmos ao prenome de uma pessoa e sobrenome ao resto do nome; quando quisermos falar de tudo usaremos a expressão ‘nome completo’. Ainda citando Van Gennepe, temos que:

*“Pela nomenclatura, a criança: 1º) é individualizada; 2º) é agregada à sociedade...”* (GENNEPE, 1978 p. 68)

Nesta citação do autor temos algo bastante próximo de nossa colocação; o nome ao mesmo tempo em que agrega também separa, individualiza uma pessoa. O nosso sobrenome nos agrega à família, à sociedade, enquanto o nosso nome nos diferencia de todos aqueles com quem compartilhamos esse sobrenome.

Também ao trabalhar o tema dos nomes, Claudia M. Bartsch (2004) ao escrever o artigo ‘Diga-me com que nome andas e eu te direi quem és...’ publicado no Correio da Associação Psicanalítica de Porto Alegre, nos diz que:

*“Já os sobrenomes, diferentemente dos prenomes, não são escolhidos, são herdados. Remontam a uma origem.”*  
(p.30)

Pensemos em algo já dito sobre a escolha da mini-equipe pelo aprimorando; a mini-equipe escolhida por este é *“a mini-equipe dos aprimorandos”*. Colocamos que esta frase pode ser entendida de duas maneiras: em função de ter em sua composição muitos profissionais que fizeram aprimoramento; e em função de ser escolhida pelo aprimorando de cada ano. E vimos na citação acima que os sobrenomes, aquela parte do nosso nome completo que nos liga a uma família, remontam a uma história. Já os prenomes são escolhidos.

De ‘Pedro Carneiro Lacerda Borges de Andrade’ para ‘Pedro III de Orleans e Bragança’ a única coisa que permanece é o prenome. O nome completo tanto individualiza quanto agrega o aprimorando a sua família biológica. Todo o (longo) sobrenome do aprimorando o agrega tanto à família materna quanto paterna; e a história de ambas as famílias são sintetizadas pelo ‘Pedro’, de forma particular. O que ambas as famílias trazem em suas histórias e, que vem simbolizado pelo sobrenome, se sintetiza de forma específica em cada indivíduo. Assim, o ‘Pedro’ que as pessoas conhecem tanto possui idiossincrasias quanto traz em si as marcas de uma história familiar.

Pensemos o seguinte: ‘Pedro’ é um indivíduo, que traz em si a marca dos ‘Carneiro’, dos ‘Lacerda’, dos ‘Borges’ e dos ‘Andrade’. Aos 23 anos já passamos pelas fases do desenvolvimento psicosssexual descritas por Freud, pela adolescência onde o complexo de Édipo é re-significado e já somos jovens adultos, com uma

personalidade já formada. É exatamente essa personalidade individual – simbolizada pelo nome próprio – que permanece.

E o sobrenome ganho, segundo Bartzsch, remonta a uma origem. Não sabemos exatamente que origem é esta, mas algo de interessante é que este sobrenome – que situa o aprimorando em uma história – é dado por um membro da mini-equipe Natureza. E esta é a mini-equipe dos aprimorandos. E esta significação faz parte da história do Caps Novo Tempo. É nesta história que o aprimorando se insere.

Pensemos agora no sobrenome ganho e vejamos o que este nos revela. Começemos pelo óbvio. O sobrenome que o aprimorando ganha remete à história do Brasil, à família imperial, a Dom Pedro I e Dom Pedro II, imperadores do Brasil, etc. Mas será que é somente isso? Ou será que nesta brincadeira, nesta tirada espirituosa não aparece algo mais?

Bruno Bettelheim (1976), psicanalista austríaco, autor do livro ‘Psicanálise dos Contos de Fadas’ nos coloca que: *“Tanto no inconsciente como no consciente, os números representam as pessoas. Situações familiares e relações.”* (p.116) e *“De modo geral, o três simboliza a busca da identidade pessoal e social.”* (p. 235). Em relação à primeira frase, podemos pensar que nesta brincadeira algo do inconsciente aparece representado pelo número 3. E talvez esse algo esteja ligado à identidade pessoal e social.

No entanto, como já dissemos a identidade pessoal do aprimorando – simbolizada pelo nome próprio – é justamente o que permanece; é aquilo que foi formado pela e nas relações familiares. Então de que busca de identidade estamos falando? Onocko, em texto conjunto com os aprimorandos de 2003 nos oferece a resposta ao caracterizar o programa de aprimoramento em saúde mental e saúde coletiva:

*“Os Programas buscam trazer à cena as particularidades desta rede de atendimento e problematizar a formação profissional em Saúde Mental e Coletiva, oferecendo um espaço privilegiado para a formação de profissionais”* (p.01) (Grifo nosso)

Ou seja, é de uma identidade profissional de que estamos falando aqui. E, de fato, uma identidade profissional que está sendo construída sobre uma identidade pessoal já mais consolidada. Pensando nisso é interessante voltarmos à fala em que aparece o sobrenome institucional do aprimorando: ‘só falta o de Orleans e Bragança’. E, de fato, a identidade pessoal do aprimorando já está formada e consolidada, assim o que só falta, é a identidade *profissional* deste indivíduo – e é justamente a isto que se presta o aprimoramento, como vimos pela frase de Onocko.

Em outra reportagem do Correio da Associação Psicanalítica de Porto Alegre, de março de 2004, Leandro Dieter (no artigo chamado ‘do nome próprio ao próprio nome’) nos diz que:

*“O nome também está situado numa perspectiva simbólica, atribuindo àquele que o conduz um lugar na ordem da filiação.” (p. 22)*

Ao ganhar um sobrenome institucional o aprimorando se situa na ordem da filiação – até aqui nada de novo em relação ao que já falamos. No entanto, podemos pensar um pouco mais longe – em que lugar da ordem de filiação se situa este aprimorando? Em um lugar em que sua identidade profissional ainda está sendo formada. Um lugar onde só falta isso; e um lugar onde há uma equipe que se propõe a isso – a investir na formação da identidade profissional do aprimorando. Dar-lhe um sobrenome. E com este sobrenome será vivida uma história; ao final do aprimoramento o aprimorando trará em si as marcas deste começo de história profissional; marcas da equipe em que se inseriu.

Como nos diz Castoriadis (1982) em ‘A Instituição Imaginária da Sociedade’:

*“...o ser do grupo e da coletividade: cada um se define, e é definido pelos outros, em relação a um ‘nós’. Mas esse ‘nós’, esse grupo, essa coletividade, essa sociedade, é quem, é o que? É primeiro um símbolo, as insígnias da existência que se deram sempre cada tribo, cada cidade, cada povo. Antes de tudo, é certamente um nome.” (p.178)*

Deixemos uma coisa clara. Todo este investimento da equipe na formação do aprimorando não é uma *conseqüência* do sobrenome institucional, não é um investimento que começa neste momento. É um investimento que já acontecia, mas que aparece de forma simbólica nesta nomeação do aprimorando. É o sobrenome que é *conseqüência* (não direta, mas influenciado) de um investimento que já estava sendo feito.

Há um ponto interessante ainda de pensarmos. O sobrenome institucional é escrito junto ao nome do aprimorando, no recado sobre a escolha da mini-equipe. Pensando a frase de Castoriadis, quem dá o sobrenome ao aprimorando é um membro da mini-equipe Natureza (a mini-equipe dos aprimorandos). Pensemos esse sobrenome como uma insígnia da existência, que aparece na comunicação do aprimorando de se inserir na mini-equipe. É a partir da escolha, pelo aprimorando, de um lugar para si que este sobrenome simbólico pode aparecer. Pois foi naquela mini-equipe (dos aprimorandos) que o aprimorando escolhe se inserir.

É possível que por ser formada por muitos ex-aprimorandos e por ser a mini-equipe que recebe os aprimorandos a cada ano, esta mini-equipe saiba da importância que tem, para o aprimorando, um investimento da equipe em sua formação; tanto por já haverem ocupado este lugar, quanto por já haverem recebido outros aprimorandos. E isso aparece simbolizado no sobrenome e no ‘só’ que aparece na fala de um membro desta mini-equipe. Possivelmente a história desta mini-equipe tem influência no aparecimento do sobrenome. Mas, se é algo que é da mini-equipe Natureza, por que muitas pessoas adotaram este nome para brincar com o aprimorando? Pois foi um nome, uma espécie de apelido, podemos pensar, que foi adotado pela equipe como um todo. Assim, julgamos que é um sobrenome, que embora tenha aparecido como uma brincadeira, faz sentido e ao

fazer sentido passa a ser utilizado por toda a equipe. É interessante também colocarmos que após alguns meses o uso deste vocativo ‘Pedro III de Orleans e Bragança’ ou simplesmente ‘Pedro III’ cai em desuso.

Um sentido mais profundo deste apelido aparecerá mais claramente em um recorte por vir, que também explicará porque tal nome é adotado pela equipe toda como forma de chamar o aprimorando. Gostaríamos ainda de fazer uma última colocação a respeito deste sobrenome antes de passarmos ao próximo momento. Este sobrenome traz algo da ordem da realeza, remete a figuras históricas imperiais. Veremos mais a frente que há algo de realeza no lugar ocupado pelo aprimorando. No entanto, o próximo recorte diz respeito a um plantão de sábado.

## 9 – Plantão de Sábado

Era uma sexta-feira e o Caps estava mais agitado do que o normal. Muitos pacientes não estavam bem, e portanto, o leito estava bastante cheio também. E, me fazem um convite. Mas um convite que estava bastante ligado à forma como eu me coloco frente à equipe: de que não só eu ganhe com o meu aprimoramento no Caps, mas este também. E então: “E aí Pedro, você não topa participar do plantão?”. Paro, penso e topo. E como não faço parte da escala de plantão podia escolher o dia. Escolho sábado, mas escolho também um horário pouco ortodoxo – das 10h às 16h – assim faria 3 horas do plantão da manhã e 3 horas do plantão da tarde, além, de participar da passagem de plantão.

\_\_\_\_\_ // \_\_\_\_\_

Este recorte não traz muitas informações novas. É um momento em que aparece tanto o *ser* quanto o *não ser* da equipe. O aprimorando *é* da equipe enquanto alguém que pode vir compor um plantão em um dia que provavelmente estaria mais pesado; e *não é* da equipe enquanto alguém que pode escolher para si um horário heterodoxo sem que isso seja questionado. Aqui também aparece, pela primeira vez, a postura do aprimorando sendo posta em prática – é a primeira vez em que a equipe convida o aprimorando a ajudar; e ajudar fora do que é básico do aprimoramento.

Podemos pensar aqui também no aprimorando enquanto uma espécie de coringa – é aquele que faz parte do jogo, mas de uma maneira diferente. Assim, quando foi necessário pôde compor o plantão, reforçando-o, sem que para isso fosse necessário reorganizar a escala. O próximo recorte traz – mediante uma colocação – a sustentação dada pela equipe a este lugar heterodoxo e paradoxal ocupado pelo aprimorando.

## 10 – O Lugar do Aprimorando e um Tempo Não-estruturado

Fernando, membro do CETS vai ao Caps para preencher uma folha com a minha grade horária de atividades. Preenchemos a folha eu, o gerente e o Fernando e fica claro que eu tinha bastante ‘tempo livre’; esses momentos ficam nomeados de convivência (até porque eu ficava circulando pelo Caps enquanto não estava em atividade). Estes momentos não-estruturados possibilitavam novos contatos com os pacientes, de uma maneira que não era conhecida ou esperada á priori, mas construída de forma diferente a cada encontro.

Ao conversar com a equipe sobre esse tempo mais ‘livre’, essa possibilidade de ‘encontros menos estruturados’, um membro da equipe me coloca: *“Pedro, aproveite muito enquanto você é aprimorando e pode manter esses momentos, porque depois que você é capturado pela rotina da instituição...”*

\_\_\_\_\_ // \_\_\_\_\_

Tal qual o momento das falas das mini-equipes encaramos esta fala enquanto representante de uma postura de toda a equipe – a de aceitar que aprimorando possua um tempo não-estruturado para circular pelo serviço. No entanto, os outros profissionais do Caps também possuem algum tempo livre em que ficam na convivência ou realizam alguma atividade não planejada com um, ou mais usuários. Então porque trazer este momento? O que isto revela a cerca do lugar do aprimorando nesta equipe? Pela frase dita podemos pensar que enquanto profissional contratado é mais difícil manter esse tempo livre, é mais fácil ser capturado pela rotina da instituição, pelas exigências da dinâmica desta. Já o aprimorando parece ocupar um lugar mais protegido em relação a este movimento de captura.

E como já dito anteriormente, qualquer lugar que o aprimorando ocupe tem de ser suportável para este e para a equipe; tem de ser um lugar possível. E, obviamente, a equipe sustenta esse ‘tempo mais solto’ do aprimorando, inclusive pelo fato de não o convocar para ‘tapar buracos’ ou ‘apagar incêndios’ nestes momentos. A equipe reconhece a importância, para o aprimorando, destes momentos. Há também a contrapartida do aprimorando de usar estes momentos enquanto possibilidades de encontros diferentes, inusitados, com os usuários.

É interessante pontuar o tom nostálgico com que a frase foi dita. Há uma sensação de que o aprimoramento, enquanto começo de vida profissional e possibilidade de ocupar um lugar diferente dentro da equipe é visto como um momento bastante especial da vida de alguém.

É uma escapada em relação à dinâmica e a rotina institucional que a equipe sustenta em nome do aprimorando. Vejamos o próximo momento referente ao preenchimento das APACs e ainda sobre o lugar paradoxal do aprimorando e um privilégio que este tem.

## 11 – Preenchimentos de APACS

Durante o mês de Maio, eu já estava como referencia temporária de vinte e poucos pacientes – pois a dupla de referencia destes pacientes estava ausente. A T.O. em função de suas férias, e a Auxiliar de Enfermagem em função de estar doente. Assim, era minha responsabilidade preencher as APACs (Autorização para Procedimentos de Alto Custo) destes pacientes.

Só que eu não sabia como fazer isso. Assim, peguei os formulários e ao me sentar na sala de equipe digo: “*Gente, preciso preencher as APACs só que não sei fazer isso.*”, e foi o suficiente para que diversas pessoas parassem e me explicassem como preencher os diversos campos do formulário. Inclusive a primeira APAC, eu preenchi tendo do meu lado alguém que foi me explicando para que era utilizado e que tipo de informação deveria ir em cada campo. As outras eu fui preenchendo sozinho e quando tinha alguma dúvida perguntava para alguém.

Após preencher todas, perguntei a uma pessoa da equipe se eu também deveria carimbar e assinar os formulários e me foi dito que não. E a pessoa me explicou que eu não poderia assinar e carimbar as APACs, pois meu nome não constava, na prefeitura, na relação de funcionários do Caps Novo Tempo e, portanto as APACs seriam invalidadas. Uma pessoa da minha mini-equipe assinou e carimbou para mim.

//

Neste recorte, aparece de forma bem explícita o paradoxal lugar do aprimorando e um dos privilégios que concerne a este lugar. O que aparece como paradoxal neste recorte é a situação em que o aprimorando pode preencher as APACs, inclusive por estar como referencias daqueles pacientes, mas não pode ‘dizer’ que fez – consideramos que assinar e carimbar as APACs é assumir tê-las preenchido.

O aprimorando enquanto um profissional formado, que está no serviço e está como referencia daqueles pacientes – ou seja alguém que *é* da equipe – pode preencher as APACs. Mas enquanto alguém que não é contratado pelo serviço, não é registrado na prefeitura enquanto membro da equipe do Caps – ou seja alguém que *não é* da equipe – não pode assumir (e assinando e carimbando) que preencheu as APACs. É este o paradoxo do aprimorando e o lugar que este ocupa, um lugar que deve ser sustentado em equilíbrio sutil pela equipe; um lugar em que se *é* e *não é* ao mesmo tempo.

E vemos aqui também o privilégio que o aprimorando tem. Quando este pergunta como faz, diversas pessoas param o que estão fazendo para o ajudar, ao preencher a primeira faz isso com explicações passo-a-passo e acompanhado de um profissional mais experiente. Após essa primeira APAC, a equipe deixa o aprimorando ‘ir sozinho’, ficando disponível caso haja alguma dúvida. Ao final é dito que ele não pode assinar as APACs e lhe explicam o porque. Fica patente o cuidado que a equipe teve com o aprimorando. Dizemos privilégio pois tal nível de atenção e cuidado não é usual, no entanto, julgamos que isto está ligado ao lugar do aprimorando, que por ser liminar, escapa as regras instituídas. Julgamos também que este privilégio, e outros, estão ligados à qualidade de ‘estranho’ que o lugar do aprimorando tem; estamos pensando aqui particularmente no ‘algo familiar’ que existe neste ‘estranho’ freudiano.

Gostaríamos também de pontuar que, quando falamos em ‘privilégios do aprimorando’ estamos pensando exatamente nisto – é um privilégio que não concerne ao ‘Pedro’, ou ao ser humano que ocupa este lugar; é sim, um privilégio concernente ao lugar de aprimorando, independentemente de quem o ocupe.

Vamos agora para o próximo momento, em que o aprimorando faz uma escolha relativa ao paradoxo do lugar que ocupa – de *ser e não ser* da equipe.

## 12 – Atendimento e Curso de Prevenção ao Suicídio

No dia 22 de Maio, terça-feira, percebi que havia ‘comido bola’ e exponho a questão na reunião de mini-equipe. Eu havia me inscrito para o curso de prevenção ao suicídio que começava na sexta-feira, dia 25/05. Só que eu também tinha atendimento nesta mesma sexta-feira, às 10 horas, ou seja, bem no meio da manhã. Sendo que esta seria a segunda sessão com tal paciente. A mini-equipe me coloca para tentar mudar o dia ou o horário com a paciente; caso eu não conseguisse poderia ir ao curso assim mesmo que a mini-equipe se encarregava de avisar o que havia acontecido à paciente. Havia inclusive sido levantada a possibilidade de que a paciente faltasse ao atendimento.

Esta paciente não havia ido ao Caps nos dias subsequentes e não possuía telefone em casa, assim, não pude avisá-la do curso na sexta-feira.

Sexta-feira chega e com ela chega também um momento de escolha: ir ou não ao curso?

Tanto me considerando mais dentro ou mais fora da equipe, eu possuía o respaldo da mini-equipe para ir ao curso, inclusive esta se propunha a avisar a paciente disso. Então por que a dúvida?

Penso, reflito e peso minhas opções...chego a conclusão de que tenho de ser, antes de qualquer outra coisa, honesto e ético comigo mesmo. Gosto muito de clínica, de atender; é um momento privilegiado, de encontro singular com o outro, com particularidades únicas. E assim, concluo que quando concordei em iniciar uma psicoterapia com esta paciente é direito dela faltar às sessões, não meu. Faltaria se acontecesse algo grave ou se fosse uma falta que ‘fosse terapêutica’; por exemplo, num dia que fosse esquema de plantão; aí a ‘regra do jogo’ me permite faltar e ela tem de lidar com isso.

Mas uma falta em que eu coloco o meu interesse acima do dela não se encaixa em nenhuma das duas categorias. Assim, falto à aula inaugural do curso e vou ao Caps para o atendimento desta paciente; ela não...

Arrependimentos? Nenhum. Ganhei o meu próprio respeito e o da equipe, que me cumprimenta pela escolha que eu fiz e pela fala relativa ao meu papel de terapeuta e ao dela de paciente.

//

É fácil ver o que é trazido neste recorte. Retomemos uma frase de Turner (1974), apresentada no capítulo 1 deste trabalho:

*“As entidades liminares não se situam aqui nem lá; estão no meio e entre as posições atribuídas e ordenadas pela lei, pelos costumes, convenções e cerimoniais.”* (p. 117)

O aprimorando enquanto entidade liminar poderia inclinar-se para um lado ou para outro. E poderia fazer isso com o respaldo da equipe. A opção do mesmo foi de faltar à aula inaugural e ir para o atendimento. A equipe o cumprimenta pela escolha e o aprimorando relata que ganha o próprio respeito ao fazer esta escolha.

Ora, estamos falando aqui da construção de uma identidade profissional. E o aprimorando conta que vive um momento em que ambas as opções eram justificáveis, em que se viu diante de uma escolha que ressaltaria o ‘lá’ ou o ‘cá’; o lado mais profissional que está sendo construído por ele, ou o lado mais ‘estudante’ que ainda é recente e do qual o aprimorando sente saudade.

Foi possível optar pelo lado mais profissional e o simples fato de tal escolha ser possível de ser mantida e sustentada é algo que traz prazer e alívio ao aprimorando. Exploraremos estes sentimentos de forma mais profunda na segunda parte do trabalho. Assim, a opção que o aprimorando fez, foi de enfrentar uma nostalgia que sentia de uma posição mais confortável, e optar por um ‘vir-a-ser’ profissional que já estava em construção.

*“No ser humano, com efeito, existe algo que o impele a crescer, a se desenvolver, a não permanecer onde está. Dolto fala de um ir-se tornando. Essa força está associada a uma outra, que o retém onde ele está, porque isso é tranquilizador: pelo menos é algo que ele conhece. A angústia surge ao se sair dessa posição tranquilizadora em troca de algo que não se conhece. A castração, nesse caso, está em abandonar essa posição, em perdê-la em prol de uma posição diferente, que leva a um avanço, sem dúvida, mas ao preço dessa perda. Ir em frente é uma necessidade, mas é angustiante. Ficar no mesmo lugar é tranquilizador, mas é mortífero.” (Nasio, 2001 apud Dolto) (Grifo nosso)*

Essa frase de Dolto é reveladora do que vive o aprimorando – uma castração. Uma castração que o separa da época nostálgica da faculdade, e apesar de angustiante o leva adiante, para frente; em direção a tornar-se um profissional, um psicólogo de fato. O final da citação é particularmente interessante para explicar a sensação do aprimorando – ir em frente, crescer, formar-se é necessário, embora seja angustiante e assustador; e a idéia de permanecer sentindo-se um estudante é tranquilizadora, sedutora, mas traz em si algo de mortal.

É disso que trata este recorte – escolher a partir do que se *era* ou do que se está *vindo a ser*? O aprimorando pode fazer a sua escolha e sentir-se aliviado, pois ser psicólogo foi possível. E é por isso que a equipe o cumprimenta, pela escolha a partir do ‘vir-a-ser’ e não do que se ‘era’. É interessante pontuar ainda que na leitura que o aprimorando continuou a fazer do caso o manejo do setting revela-se particularmente importante em relação a esta paciente.

No próximo momento veremos que, o lugar que o aprimorando ocupa – enquanto um profissional da equipe – ainda assim não é igual ao dos outros.

## 13 – O Aprimorando e a Neutralidade

A equipe estava vivendo um momento difícil ao fim de maio, pois uma das psicólogas estava saindo do Caps e esta saída estava mobilizando bastante a equipe. Parte da equipe era contra essa saída, parte era a favor. E no dia 25 de Maio, sexta-feira, algumas pessoas da equipe estavam conversando sobre essa saída e sobre as posições que cada pessoa havia adotado – contra ou a favor.

E eu estava quieto, ouvindo, pensando, vendo...e, em determinado momento da conversa, uma pessoa cujo núcleo profissional é enfermagem me diz que eu não preciso tomar partido – que eu estava ali para aprender, participar, e não havia a necessidade de eu me posicionar a favor ou contra. De certa forma, fiquei como ‘café-com-leite’.

\_\_\_\_\_ // \_\_\_\_\_

O que vemos neste recorte do aprimorando é uma característica intrínseca às entidades liminares. Primeiramente temos a ambigüidade que é própria da liminaridade e do aprimoramento. O aprimorando, enquanto alguém que pode ver e ouvir o que se passa, o que cada pessoa diz e acha, ocupa um lugar em que se dá da equipe, sendo, portanto, legítimo que o aprimorando saiba o que se passa. No entanto, o aprimorando não precisa tomar posição, pode ver, ouvir, pensar, sem que isso implique em uma necessidade de falar, de tomar uma posição perante o fato. Nesse sentido, o aprimorando pode algo que os outros profissionais, de alguma forma, não podem – nesse sentido, ao escapar de algo que captura os membros da equipe, o aprimorando situa-se enquanto alguém que *não é* da equipe. É interessante pontuarmos que o aprimorando *não precisava* tomar partido, mas não estava proibido de explicitar sua opinião caso desejasse – o aprimorando, no entanto, optou por manter a neutralidade que a equipe lhe colocava como possível *para ele*.

Pensando a citação de Turner que retomamos no recorte acima vemos que as entidades liminares – e portanto o aprimorando – estão entre as posições atribuídas e ordenadas pela lei. Ou seja, o aprimorando também se situa no meio, entre as leis. Traduzindo: de certa forma, o aprimorando (enquanto entidade liminar) escapa em algum nível das leis vigentes.

É isto que acontece neste recorte – o aprimorando escapa da lei (implícita) que permeava as relações dentro da equipe naquele momento. Possuía uma neutralidade que era exclusivamente sua – sendo inclusive sustentada por todos da equipe. Havia uma espécie de combinado implícito da equipe: não se exige do aprimorando uma tomada de posição. Daí a sensação do mesmo de ser ‘café-com-leite’.

Ele pode ver, ouvir, saber o que se passa na equipe, portanto situa-se dentro desta equipe, no entanto situa-se de uma forma que não fica sob a égide da lei (implícita) que é válida para os membros da equipe. Assim, paradoxalmente, o aprimorando *é e não é* da equipe neste momento.

Façamos uma colocação neste momento. O que se vê neste recorte não é a passividade que transparecia na postura do aprimorando e que trabalhamos nos primeiros momentos. Há, neste recorte, a sustentação (ativa) de uma posição neutra. Não há uma escolha da equipe pelo aprimorando de um lugar neutro – não houve proibição – há, sim, o oferecimento de um lugar neutro. E o aprimorando faz opção de ocupar e sustentar esse lugar neutro.

Veremos no próximo recorte um cuidado da equipe em relação ao aprimorando e como neste cuidado aparece mais um dos privilégios do lugar que este ocupa.

## 14 – O Aprimorando e os Limites da Reunião de Equipe

No dia 12 de Junho, terça-feira, estávamos em reunião de equipe. Já eram 18:00, horário do fim da reunião. Havia sido discutida, neste dia, uma pauta emergencial e polêmica, que havia tomado bastante tempo da reunião. Ao final peço para dar dois informes, pois já eram 18:00 e não haveria tempo para discutirmos uma pauta que eu havia colocado – digo que no primeiro dia de Julho eu estaria entrando em férias. Mas como eu estava, temporariamente, como referencia de alguns pacientes, eu esperaria a volta da T.O. que estava de férias (sua dupla ainda se encontrava doente e sem perspectiva de volta) para conversar com ela sobre como foram estes dias em que ela esteve de férias e ai sim, pararia de ir ao Caps.

O segundo informe que eu passo é sobre a minha avaliação de meio de semestre. Digo que já havia conversado com o Eduardo sobre a reunião para avaliação dos aprimorandos, que aconteceria no dia 25, segunda-feira. Coloco, então que gostaria que a equipe, como um todo, me avaliasse – o que havia sido bom nestes meses, o que havia sido ruim, o que havia sido mais ou menos e poderia melhorar, etc...

É feita a sugestão de que na reunião de equipe da semana seguinte (que seria supervisão institucional e a equipe estava passando por um momento difícil com a saída de uma pessoa) fosse reservado pelo menos 30 minutos para a minha avaliação. A equipe, *como um todo*, concorda com isso – abrir mão de 30 minutos de reunião em um momento difícil, para pensar e avaliar o aprimoramento e o aprimorando nestes primeiros meses. A esta altura já passávamos alguns minutos das 18:00.

Após isto ficar combinado, uma pessoa cujo núcleo profissional é psicologia vira para mim e fala: “*Pedro, coloca a sua pauta, mas bem rápido*”. E foi uma baita concessão a mim, já que o horário da reunião havia terminado. Até então, *ninguém* havia deixado a sala.

Coloco então a minha pauta que era referente às salas de atendimento e que para um dos meus atendimentos a constância da sala e do horário eram fundamentais. Para o outro atendimento eu também achava importante essa constância do setting, mas em relação ao primeiro era algo essencial – a ausência disto inviabilizaria um bom trabalho terapêutico.

A equipe *toda* continua na sala e pensa essa questão junto comigo – várias sugestões são apresentadas e chega-se a uma solução: o uso de uma determinada sala do Caps que era pouco usada. Somente então a reunião, de fato, acaba e as pessoas saem da sala.

\_\_\_\_\_ // \_\_\_\_\_

Vemos algo interessante aqui. No recorte passado vemos um privilégio do aprimorando no sentido de não ser necessário *se colocar*, pode manter uma posição de neutralidade que é aceita e sustentada por toda a equipe e pelo mesmo. Aqui vemos algo quase oposto, um privilégio do aprimorando no sentido de se colocar.

Se quando todos de alguma forma tinham de se colocar e o aprimorando não; aqui o tempo da reunião já havia acabado portanto todas as pautas que sobraram ficariam para a semana seguinte, e vemos a abertura de um espaço para que o aprimorando se coloque. Vemos novamente a possibilidade do aprimorando de fazer algo diferente dos outros membros da equipe.

Aqui também o aprimorando se situa em um lugar ligeiramente diferente dos outros profissionais e escapa da lei. O horário havia acabado, havia inclusive sido ultrapassado; mas *para o aprimorando* houve um espaço. E um espaço que não é tornado inócuo. O aprimorando coloca a pauta, e a equipe começa a pensar e discutir a dificuldade do aprimorando de ter um setting garantido. É encontrada uma solução e somente então as pessoas saem da sala. Neste movimento vemos o quanto *a equipe* banca o aprimorando e esse situar-se entre a lei, próprio das entidades liminares. Não foi a mini-equipe Natureza que permaneceu na sala discutindo; não foram os profissionais de psicologia; é *a equipe do Caps Novo Tempo* que permanece para pensar, junto com o aprimorando, uma solução.

É interessante ainda pontuar que, no entanto, há limites para os privilégios do aprimorando. Este é uma pessoa prolixa, sabe e assume isto. Daí a segunda parte da frase; o aprimorando pode colocar a pauta apesar de já haver acabado o tempo da reunião, mas tem de fazer isso de forma rápida.

Outro ponto interessante que podemos pensar é uma espécie de complementaridade da equipe à postura do aprimorando. O atendimento sobre o qual o aprimorando diz ser indispensável à constância do setting é o mesmo pelo qual o aprimorando perdeu a primeira aula do curso de prevenção ao suicídio para ir ao Caps.

Depois deste recorte vemos os dois lados de um mesmo fato – um trabalho ético. Se o aprimorando precisa perder uma aula para manter um atendimento, que perca. Se a equipe precisa ultrapassar o horário da reunião para que este mesmo setting seja constante, que ultrapasse. Com isso vemos que aprimorando e equipe trabalharam juntos, tendo por objetivo um bom cuidado em relação aos pacientes.

É interessante ainda pontuar, que com este recorte e o anterior vemos que os privilégios do aprimorando podem se apresentar mediante uma ‘positividade’ (no sentido de abrir um espaço que, de certa forma, não existia) e uma ‘negatividade’ (no sentido de que o aprimorando pode e se ausenta de tomar uma posição em relação à saída de uma pessoa do Caps). Ambas são formas de se escapar às leis que regem as relações dentro daquele universo micro-social.

O próximo recorte será sobre um café ao fim do dia.

Era uma sexta-feira (29 de Junho), fim de tarde. Por volta das 17:00 eu estava no computador, junto a uma das terapeutas ocupacionais do Caps, montando os convites de um sarau, para serem enviados aos outros Caps. Várias outras pessoas estavam também na sala.

Em determinado momento uma das auxiliares de limpeza entra na sala e me entrega, em mãos, uma garrafa de café – amargo\* – recém passado e diz:

- Pedrinho, a X\*\* fez esse café especialmente para você.

As pessoas olham boquiabertas e o gerente, rindo, fala:

- Pô, nem eu que sou o gerente ganho uma café assim no fim do dia.

Eu, com uma cara de pau do tamanho do mundo, que posso exibir quando quero, digo que posso compartilhar o MEU café. Entre risadas e brincadeiras das pessoas que estavam na sala, eu e o gerente servimos o café a todos.

\_\_\_\_\_ // \_\_\_\_\_

O que vemos aqui é mais um privilégio do aprimorando. Não é o primeiro recorte em que este aparece como ocupando um lugar entre as leis, que lhe permite posicionar-se diferentemente em relação a elas. Mas o desenrolar da cena e os atores que a protagonizam, nos permite entrever aspectos deste lugar com uma clareza que não era possível em nenhum outro recorte.

Começamos por aquilo que causa mais espanto neste recorte. A garrafa de café ser endereçada *ao aprimorando*. Se apenas este, dentre as pessoas presentes na sala, tomasse o café amargo seria compreensível, mas outras pessoas também preferem o café assim e, dentre estas pessoas, o gerente também é um apreciador do café puro.

Sabemos que dentro de um Caps é o gerente a figura com maior poder institucional. Se fosse um ato de, com o perdão da expressão, ‘puxar o saco’ a garrafa certamente seria endereçada ao gerente. No entanto, não foi. E também não foi endereçada à equipe como um todo, ou às pessoas que estavam na sala; mas sim àquele ser liminar que entrou no Caps enquanto um estranho freudiano – o aprimorando.

Assim, é fácil constatar que o que está em jogo neste recorte não são as relações formais de poder. Então, que relações estão em jogo neste recorte? O que fica evidenciado pelo endereçamento da garrafa de café ao aprimorando? O que há de diferente nesta figura que nos permite compreender o que aconteceu?

---

\* Explicitamos o fato do café ser amargo, pois usualmente são feitas duas garrafas de café para a equipe – uma com açúcar e outra sem. A maioria da equipe prefere o café adoçado. Algumas pessoas colocam adoçante no café amargo e outras o tomam puro.

\*\* X nesta frase substitui o nome de outra auxiliar de limpeza que havia feito o café.

Vamos retomar três aspectos referentes ao aprimorando e ao lugar que este ocupa na equipe para caracterizarmos este lugar de uma forma que não fizemos até então. Como as características que retomaremos

são conhecidas, é possível que aqueles mais familiarizados com a teoria freudiana já saibam, ou pelo menos, tenham uma boa idéia de para onde estamos nos dirigindo.

Vemos que o aprimorando chega ao serviço enquanto um estranho freudiano que remete a algo de velho e familiar. Esse é o primeiro aspecto.

O aprimorando ocupa um lugar com privilégios, um lugar (liminar) que se situa entre as leis, e assim, escapa destas em algum nível e de alguma forma. Este é o segundo aspecto.

O terceiro aspecto que desejamos retomar é o sobrenome institucional que o aprimorando recebe, compondo o seguinte nome completo: *Pedro III de Orleans e Bragança*.

Começemos por este terceiro aspecto pois, como vimos, ganhar um sobrenome é algo muito forte e muito significativo. Já fizemos algumas colocações a respeito deste nome. Vamos retomar, de forma sucinta, os mais importantes. Este sobrenome ganho é um rito de agregação e insere o indivíduo em uma história. Define um lugar para o aprimorando em relação a um nós – podemos considerar este ‘nós’ como ‘a equipe’ enquanto um coletivo. A nível de inconsciente, segundo Bettelheim, o três do nome se relaciona a situações familiares e relações e busca de identidade social.

Busca de identidade social é intimamente relacionado com o aprimoramento, como explicitamos ao trabalhar o ganho desse sobrenome institucional. Mas situações familiares?

Sim, situações familiares; afinal como vimos no recorte sobre o lanche da equipe, numa citação de Jean Pierre Vidal, as representações institucionais se constroem sobre o modelo das relações familiares.

Retomando uma citação de Leandro Dieter, já apresentada no oitavo momento, e a ampliando, vemos que:

*“Em toda enunciação do nome há uma vertente imaginária que faz pregnância, terreno onde o nome produz um sentido capaz de ser traduzido, revelando a identidade do sujeito. O nome também está situado numa perspectiva simbólica, atribuindo àquele que o conduz um lugar na ordem da filiação.”* (p. 22)

E Castoriadis (1982) coloca algo bastante parecido:

*“...para as coletividades históricas de outrora, constatamos que o nome não se limitou a denotá-las, que ele as conotou ao mesmo tempo – e esta conotação, liga-se a um significado que não é nem pode ser real, nem racional, mas imaginário.”* (p.178)

Este sobrenome ganho revela, de alguma forma, a identidade do aprimorando. Identidade institucional, mas que se constrói sobre o modelo das relações familiares. E vemos aqui que toda enunciação de nome há uma vertente imaginária, que faz pregnância e produz sentido.

Retomemos a pergunta que lançamos no começo da análise deste recorte. Já que não são as relações formais de poder que estão em jogo neste recorte, que relações são estas? Levantamos, aqui, a hipótese de que sejam relações imaginárias\* referentes ao lugar – imaginário – que cada pessoa ocupa em relação ao ‘nós’ (representado pela equipe) de que fala Castoriadis (1982) na citação que apresentamos na previamente.

Lembremos ainda que o sobrenome do aprimorando remete a algo da ordem da realeza, do imperial. Ora, que figura, dentro de uma família, ocupa um lugar de realeza, podendo escapar das leis que imperam naquela família? E escapa com o consentimento dos outros membros. Quem, em uma família detém tais privilégios? Quem nos fornece a resposta é Freud (1914), em seu artigo sobre o narcisismo:

*“...prevalece a tendência de dispensar a criança da obrigação de reconhecer e respeitar todas as aquisições culturais que outrora os pais foram obrigados a acatar em detrimento de seu próprio narcisismo. Também se inclinam a reivindicar para a criança o direito a privilégios aos quais eles, os pais, há muito tiveram de renunciar. A criança deve ter melhor sorte que seus pais, não deve ser submetida aos mesmos imperativos que eles tiveram de acatar ao longo da vida.” (p 110) (Grifo nosso)*

E como Freud nomeia este lugar? Sua Majestade o Bebê. Portanto, brinquemos com o termo e pensemos aqui em “Sua Majestade o Aprimorando”.

Façamos algumas ressalvas antes de continuarmos seguindo este raciocínio. Não estamos querendo dizer que o aprimorando ocupa um lugar infantilizado pela equipe. No entanto, ocupa um lugar distinto dos outros profissionais. A criança, de certa forma, faz parte da família, mas escapa, em algum nível das regras – seja de uma forma ‘positiva’ (ter privilégios que nenhum outro membro tem), seja de forma ‘negativa’ (não precisar obedecer a imperativos que os outros obedecem); assim também é com o aprimorando.

Vimos na análise do sobrenome institucional que este aparece numa frase que começa com ‘só falta...’ e analisamos como sendo um investimento na formação da identidade profissional do aprimorando, o que é um dos objetivos destacados por Onocko(2003) em seu texto. Enquanto pessoa o aprimorando é um jovem adulto;

---

\* Estamos utilizando esse termo em seu sentido genérico – referente à imaginação; não ao sentido que Lacan o deu. No entanto, seria uma imaginação inconsciente, por assim dizer.

mas e enquanto profissional?

Ora, o aprimorando é recém saído da faculdade. Será que não podemos pensar neste como um ‘recém-nascido profissional’? Será uma idéia tão dispare assim?

Façamos algumas reflexões sobre este lugar de ‘Sua Majestade o Aprimorando’ e depois retomaremos alguns pontos já apresentados para ver se tal idéia faz sentido.

Vimos que o aprimorando recebe seu sobrenome institucional após a escolha da mini-equipe – e lembremos que foi uma escolha pela ‘mini-equipe dos aprimorandos’. Vamos nos focar no primeiro significado que buscamos para esta denominação da mini-equipe. É uma mini-equipe formada por muitos profissionais que fizeram aprimoramento. Portanto, várias pessoas desta mini-equipe já ocuparam este lugar, que neste ano foi encarnado pelo Pedro.

E vemos, na citação acima, que os pais (podemos pensar aqui nos profissionais mais experientes, independentemente da mini-equipe e do núcleo profissional) reivindicam para a criança (para o aprimorando) o direito a privilégios que eles, os pais, tiveram de renunciar.

Claudia Bartzsch, em artigo (Diga-me com que nome andas e eu te direi quem és...) publicado no Correio da Associação Psicanalítica de Porto Alegre nos diz que:

*“Quando alguém diz seu sobrenome, está dizendo de onde veio, não apenas no sentido geográfico, mas especialmente no sentido simbólico, embora comumente nem se dê conta disso.”* (p.31)

O aprimorando, ao ganhar um sobrenome revela onde se insere na história do serviço e na história da mini-equipe dos ex-aprimorandos. E o aprimorando situa-se enquanto terceiro (Pedro III), podemos pensar neste terceiro enquanto um psicólogo recém-nascido. Ocupando um lugar da ordem da realeza (de Orleans e Bragança), sem que a sua identidade pessoal seja apagada (mantêm o Pedro, que é seu nome e síntese da sua história familiar e de vida). É isso que aparece nesse nome do aprimorando.

No entanto, se o aprimorando, enquanto estranho, evoca algo de familiar para os ex-aprimorandos porque toda a mini-equipe acata este nome, e por que a mini-equipe Tulipa também acata este nome? Por que esse nome não foi usado apenas pelos ex-aprimorandos, ou pelos ex-aprimorandos e psicólogos, já que este é o núcleo profissional do aprimorando?

Pensem o seguinte o aprimorando é alguém ‘recém-nascido enquanto *profissional*’, e neste nível independe ser psicólogo ou ter outra profissão. *Todos* os profissionais do Caps um dia foram recém-formados. Todos tiveram de um dia, entrar em um serviço e se apresentar para uma equipe. Que profissional do Caps, no começo da carreira, não sentiu insegurança, precisou de ajuda, teve de encarar um não-saber...?

Todos passaram por isso, e julgamos que são a essas memórias antigas, quase esquecidas que o aprimorando, com sua presença, remete. É este o ‘algo familiar’ que o aprimorando evoca e que pode provocar um sentimento de estranheza. Retomemos o conceito de estranho:

*“Pode ser verdade que o estranho [unheimlich] seja algo que é secretamente familiar [heimlich-heimisch], que foi submetido à repressão e depois voltou, e que tudo aquilo que é estranho satisfaz essa condição”* (FREUD, 1919, p. 16)

Ora, as pessoas não vivem eternamente rememorando seus dias iniciais de carreira. É algo que ‘passa’, ‘fica lá atrás’; mas será que não é algo revivido, evocado pela presença do aprimorando? Existem profissionais que chegam a um serviço e que são recém-formados, mas chegam enquanto contratados. Julgamos que todo aprimorando é uma figura privilegiada para evocação desse passado pelo seguinte motivo: o aprimorando, pelo lugar que ocupa, pela forma como constrói os vínculos, evidencia *o tempo todo a mudança de status*, do estudante para o profissional. Este lugar de aprimorando evidencia em todos os momentos *a mudança*, é *liminaridade* encarnada. O aprimorando não evoca essas memórias, não tem direitos reivindicados enquanto *um jovem profissional*, mas sim enquanto *alguém que está se tornando um jovem profissional* – alguém em transição.

Qualquer membro da equipe sente ecos desse movimento que o aprimorando encarna, é tocado por essa mudança que é marca permanente do aprimorando. E, como nos diz Freud:

*“Ao repararmos na atitude de pais afetuosa para com seus filhos, seremos forçados a reconhecer que se trata de uma revivescência e de uma reprodução de seu próprio narcisismo, há muito abandonado.”* (FREUD, 1914, p. 110)

Chegamos então a uma conclusão inevitável: a equipe do Caps foi afetuosa para com o aprimorando. E, de fato, foi uma equipe que pode permitir ao aprimorando crescer. Com privilégios, mas não com uma ausência de leis. O aprimorando tinha, como qualquer outro profissional, suas obrigações – mas tinha privilégios relativos ao cumprimento destas. *Tinha* de fazer coisas, mas podia pedir ajuda *sempre*.

Vejamos se essa idéia de ‘Sua Majestade o Aprimorando’ faz sentido.

O aprimorando chega ao Caps enquanto um estranho (freudiano) que, portanto traz à tona algo nos profissionais. Como vimos, memórias, lembranças, sensações...fragmentos de um passado distante e quase esquecido. E vimos na citação de Freud que ocorre algo bastante parecido entre pais afetuosa e uma criança. No entanto, o aprimorando quase é esquecido – há aqui uma passividade. Mas o aprimorando abre um espaço para si mesmo na reunião e se apresenta.

Após isto há uma volta a esta posição passiva inicial e há um ‘outro’ (sendo este outro um coletivo – a equipe) que sustenta este espaço para o aprimorando. Há então um convite para o que o aprimorando se relacione com as pessoas daquela equipe de outra maneira, sendo que esta outra maneira ultrapassa o vínculo profissional. É também, mais um, rito de agregação – via comensalidade.

Há aqui um ponto interessante. Estamos falando do aprimorando enquanto um ‘recém-nascido’ profissional, que até aqui, precisa da ajuda de um outro para sustentar um espaço para si (ainda não estamos falando de um lugar). É interessante que este rito de agregação se de através do comer e do beber – ou seja, remete a fase oral descrita por Freud. É o primeiro rito de agregação deste ‘recém-nascido profissional’ e, curiosamente, remete a primeira fase do desenvolvimento psicosssexual descrita por Freud. Sendo esta fase bastante narcísica.

Há uma escolha do aprimorando – pela mini-equipe dos ex-aprimorandos – e as conseqüências desta escolha. Vem então outro convite para o aprimorando, este para dividir o lanche da equipe. Consideramos este, também, um rito de agregação via comensalidade – portanto que ainda remete a fase oral. Mas com uma diferença; aqui o aprimorando ocupa uma posição mais ativa – de alguém que pode, também, *ofertar* algo. No outro momento o aprimorando apenas *recebe* algo, aqui oferta.

Após este rito o aprimorando pode ocupar um lugar de dupla de referencia – portanto com responsabilidades; mas como vimos o aprimorando já ocupa o lugar de alguém que possui algo. E este recebe então seu sobrenome institucional – uma brincadeira, mas que revela muito do que está em jogo e do lugar (imaginário) que o aprimorando ocupa dentro da equipe. Em função deste nome pode-se entender melhor os privilégios que o aprimorando tem.

Em relação ao plantão de sábado vemos que o aprimorando se inclina mais para uma posição de *ser* da equipe do que uma posição de *não ser* da equipe – joga aqui com a ambigüidade e complexidade próprias do lugar que ocupa. E essa complexidade aparece nitidamente na escolha do horário em que fará parte do plantão, e escolhe uma carga horária igual a dos outros profissionais, mas se exime da necessidade de acordar cedo – chega ao serviço às 10 horas da manhã, um horário muito mais confortável do que 7 horas.

Há então a constatação de uma boa quantidade de ‘tempo livre’ do aprimorando – como tal tempo não era usado para ‘enrolação’ ou algo do gênero há uma legitimação deste tempo pela equipe. E há uma frase de um membro da equipe que traz não só o lugar diferenciado que o aprimorando ocupa – e que por ser um lugar em que se *é* e se *não é* da equipe ao mesmo tempo, fica mais difícil ser capturado pela lógica institucional – como uma nostalgia em relação a este momento. Esta nostalgia também ajuda na sustentação, por parte da equipe, deste ‘tempo livre’ para o aprimorando. É o narcisismo ao qual os profissionais da equipe tiveram de renunciar, mas que reivindicam em nome de ‘sua majestade o aprimorando’.

Há o preenchimento das APACs e vemos um dos limites para o *ser* da equipe, um limite burocrático, mas que existe. Para fora do Caps, o aprimorando não pode ser considerado enquanto alguém que *é* da equipe.

Acontece o curso de prevenção ao suicídio e ao vivenciar um impasse, um momento de escolha entre *ser* e *não ser*, o aprimorando opta por uma posição mais profissional ao invés de uma posição mais de estudante. E a equipe o parabeniza – como pais contentes em ver um filho fazendo escolhas maduras, e fazendo-as *por si mesmo*?

No entanto, há escolhas que o aprimorando pode se eximir de fazer. Sem que implique em ficar em um lugar inócuo ou alienado dentro da equipe. No momento em que a equipe tomava posições concordantes ou discordantes em relação à saída de uma profissional da equipe é permitido ao aprimorando ver, ouvir, saber o que acontece – e pode fazer essas coisas tanto em relação às pessoas que eram a favor como em relação às pessoas que eram contra. É isto que chamamos de um lugar não-inócuo e não-alienado. No entanto, ser a favor ou contra é uma escolha que o aprimorando *não* precisa fazer. Vê, ouve e fica sabendo de coisas, mas não precisa, em momento algum, falar. É *ser* da equipe enquanto alguém que tem acesso ao que se passa institucionalmente, e é *não ser* da equipe enquanto alguém que não precisa explicitar uma posição.

É esse lugar *outro* que permite que uma dificuldade do aprimorando seja ouvida e pensada *pela equipe após o horário de fim da reunião*. Neste dia a reunião não acabou no horário instituído, acabou *após ser pensada uma dificuldade do aprimorando*. São os ‘pais afetuosos’ de que falamos a pouco, que exibem uma preocupação com o bem estar de alguém, que evoca um narcisismo renunciado, e coloca este bem estar acima das regras instituídas.

É hora de retomarmos as questões que lançamos no início da análise deste recorte. Já dissemos que não são as relações formais de poder que estão em jogo neste recorte. São as relações imaginárias dentro do Caps. E é o narcisismo que a equipe, como um todo, reivindica em nome do aprimorando que permite receber uma garrafa de café após o horário em que normalmente isso acontece; é o mesmo movimento que faz com que uma reunião de equipe acabe após o horário em que normalmente isso acontece.

Assim, vemos que esta garrafa de café fora de hora não é privilégio do gerente, é privilégio de ‘sua majestade o aprimorando’. E façamos uma distinção ainda. O privilégio é de ‘sua majestade o aprimorando’ e é exatamente dessa figura, este privilégio não concerne ao Pedro, à pessoa que encarna este lugar, mas ao próprio lugar, independentemente de quem o ocupe. Agora, o fato deste privilégio ser *uma garrafa de café amargo* – isso, sem sombra de dúvida é do Pedro. Todo esse recorte só se torna possível, pois um *espaço* foi transformado em um *lugar*, e enquanto lugar traz as características, o colorido daquele que o ocupa.

Em relação ao colorido particular que pôde ser dado a este lugar do aprimorando há um fator que não abordamos de maneira apropriada e que, no entanto, foi um fator importante: o humor.

Abrão Slavutzky, no artigo ‘O precioso dom do humor’ (que integra a coletânea intitulada ‘Seria trágico...se não fosse cômico’) diz que:

*“...se a piada é o modelo para pensar o inconsciente, o humor é uma forma sublimada de reagir às dores da existência: um modelo para pensar as contradições humanas sem perder a graça.”* (p.209)

Pensamos que o sobrenome institucional que o aprimorando ganha, vem na forma de uma piada, de uma tirada espirituosa, e por isso mesmo reveladora do inconsciente institucional sobre o aprimorando. E neste recorte vemos como foi possível, entre gerente e aprimorando, a vivência da contradição referente ao lugar do aprimorando sem perder a graça. É contraditório que alguém que entrou há pouco tempo em uma equipe e de forma temporária ganhe algo que nem o gerente havia ganhado. É contraditório, é estranho...pôde também ser engraçado. E o que em outro contexto poderia gerar confusão gera, aqui, risos, gera um momento em que diversas pessoas da equipe param, para tomar um café servido pelo gerente e pelo aprimorando...juntos.

Além de ser pela via do humor que aparece um nome para o lugar que o aprimorando ocupa; o humor foi também uma das tintas que coloriram este lugar. Foi através do humor também que se dá a entrada do aprimorando no serviço, esse permeou a relação do aprimorando com as outras pessoas desde o começo. As contradições referentes ao lugar do aprimorando puderam ser ditas e reveladas, muitas vezes através de uma brincadeira, de uma chacota, seja de um membro da equipe em relação ao aprimorando, seja deste para um membro da equipe; inclusive, como vimos neste recorte, pôde ser do aprimorando para o gerente. Uma subversão das relações de poder dentro da instituição, via humor, baseado nas relações imaginárias em jogo naquele momento. Falaremos mais a respeito do humor e da importância que este teve para o aprimorando na segunda parte do trabalho. Veremos agora algo que não diz respeito, diretamente, ao aprimorando, mas que servirá de contraponto a algo já apresentado.

## 16 - A entrada de um novo membro da equipe

Uma pessoa, cujo núcleo profissional é enfermagem é contratada para o serviço. Após alguma circulação pelo serviço, contato com a equipe e com os usuários é colocado em pauta sua inserção formal no serviço. Em que equipe se inseriria, como ficaria seu horário de trabalho, com quem comporia dupla de referencia.

Assim, pudemos discutir a composição do núcleo de enfermagem em cada mini-equipe, o número de profissionais em cada uma, como estava a composição das duplas de referencia, os encaminhamentos mais recentes para a equipe – qual equipe estava ficando com mais pacientes encaminhados. Ao final, é consenso da equipe de que o novo profissional ficaria na mini-equipe Tulipa.

\_\_\_\_\_ //

O que vemos neste recorte? Algo bastante diferente do que vimos na inserção do aprimorando. Aqui não vemos, de forma alguma, duas mini-equipes, lado a lado, falando para a frente. O que vimos aqui foi *uma* equipe, que se organiza em mini-equipes, discutindo em que lugar (na mini-equipe Tulipa ou na mini-equipe Natureza) fazia mais sentido (para a equipe) esse profissional ficar.

Ao fazer isso *a equipe* pode pensar na sua própria composição e maneira de se organizar, do fluxo de casos, quantos chegam e de onde chegam, quantos saem, para onde saem, etc.

Como dito, este recorte não diz respeito diretamente ao aprimorando, mas serve de contraponto a algo já apresentado. Pensemos um pouco a respeito dos contrastes que este recorte proporciona.

Como já dito, vemos aqui *uma equipe*, enquanto que no momento de número 4, a sensação do aprimorando foi de *duas mini-equipes separadas*. Essa é a principal diferença que aparece nesse recorte – há aqui um funcionamento da equipe diferente do que aconteceu há alguns meses antes.

No entanto, há outras diferenças que podem estar ligadas a esta, de alguma forma, ou não.

Enquanto que em Abril quem estava entrando se apresentando à uma equipe era o aprimorando; neste momento este participa como membro da equipe, como alguém que, tal qual os outros profissionais do Caps, está recebendo um novo colega de trabalho. É um momento de *ser* da equipe, portanto, assiste e participa do que se passa não ‘de fora’ como quando entrou, mas ‘de dentro’. E o lugar em que estamos influencia no que vemos e no que não vemos. Neste recorte, em comparação com o momento de entrada do aprimorando, este se localiza em um lugar diferente e vê algo diferente. É algo para atentarmos a respeito de ambos os fatos.

Outra diferença, óbvia, é a pessoa que entra. O que vemos aqui é alguém que entra enquanto contratado e que, portanto, ficará por tempo indeterminado naquele serviço. O aprimorando, por outro lado, é alguém que entra já com uma data de saída marcada, que entra para aprender durante aquele período de tempo – como já dissemos não apenas para aprender, mas notadamente para isso. A presença do aprimorando no serviço é algo com prazo de validade, sabe-se quando irá começar e quando irá terminar. Há um fim anunciado desde o princípio (algo que o aprimorando coloca na sua apresentação é a data limite do aprimoramento, último dia de fevereiro), já com este novo membro não. Não é preciso pensar no fim.

O aprimorando é membro da equipe, sempre em algum nível, nunca efetivamente – ou não seria aprimorando. Já a pessoa que chega ao Caps nesse momento, chega, efetivamente, enquanto um novo membro da equipe, alguém que veio para ficar. O aprimorando veio para *passar* – podemos inclusive pensar aqui na passagem de status que o aprimorando realiza ao longo do ano do aprimoramento.

São questões que levantamos com o intuito de darmos um contraste à algo já apresentado; é uma outra nuance da relação entre aprimorando e equipe que aparece aqui por constaste da relação entre um novo membro da equipe e esta.

Não faremos disto uma análise, pois não dispomos de dados para isso. Mas levantamos algumas questões, pois é uma forma de, também, delinear o lugar do aprimorando. E afinal, uma monografia não se faz apenas de respostas, mas também, de perguntas.

## 17 - Dia que eu quis dar conta de tudo

A quinta-feira, dia 30 de Agosto, foi um dia bastante corrido. Após o grupo de referencia, eu e a T.O., que faz dupla comigo, conversamos com alguns pacientes. E conversamos incessantemente, sem nem mesmo pararmos para trocarmos algumas impressões a respeito de cada uma dessas conversas.

Após essas conversas ela sai do Caps, já atrasada, e eu ainda tenho mais uma conversa. E somente às 14:30 consigo sair para comprar um sanduíche (afinal nem eu, nem a T.O. paramos para almoçar).

Faço, neste dia, um almoço tardio de café e baguete – e faço isso enquanto vou fazendo as evoluções referentes ao grupo de referencia e as conversas feitas mais cedo neste dia.

E, em determinado momento uma técnica de enfermagem me olha de uma maneira ‘estranha’, quase ‘meio triste’ e diz que embora a baguete seja grande não substitui um almoço e *“não é possível viver só disso, né Pedrinho”* e digo que sei disso. Mas não altero o ritmo de trabalho.

Ao fim do dia, lá pelas 18:00 que foi quando consegui acabar de fazer o que me propus a fazer vou para casa. E nada daquela sensação gostosa de ‘missão cumprida’! Como não? Eu havia feito mais coisas do que nos outros dias, havia deixado de almoçar para dar conta de tudo, como não sentia uma sensação de ‘missão cumprida’?

E ainda havia aquele olhar ‘meio triste’ me endereçado por uma colega de trabalho...

\_\_\_\_\_//\_\_\_\_\_

Vamos começar destacando os dois pontos mais importantes deste recorte – o ritmo pesado e incessante de trabalho que o aprimorando determina para si e um olhar ‘meio triste’ que lhe é endereçado.

O aprimorando, neste momento, pôde ser visto pela equipe – ao contrário da forma como entrou que quase passa despercebida. Nos primeiros momentos, analisamos uma passividade na postura do aprimorando que quase o faz sumir. Aqui, por outro lado, há uma atividade incessante, um ritmo sem pausas, sem limites. Se antes havia passividade, aqui vemos quase que somente atividade.

Mas não há a congratulação da equipe para o aprimorando e nem mesmo deste para si mesmo. Não há, por outro lado, uma indiferença à este e ao que ele fez. Há um olhar ‘meio triste’ que lhe foi endereçado. E, se tal

olhar não o tivesse marcado, não apareceria aqui. Esse olhar fez o aprimorando refletir, (finalmente) parar para pensar em como foi seu dia, em como estava se sentindo e porque estava se sentindo daquele jeito – já que o aprimorando esperava sentir algo que não apareceu quando chegou em casa.

A forma como o aprimorando vem a entender (posteriormente) o olhar que lhe foi endereçado é a seguinte: a técnica de enfermagem de alguma forma viu, de fato, o que o aprimorando estava fazendo e, por ter mais experiência, sabia de antemão que era uma má idéia. O que ela possivelmente conseguiu ver, e que somente depois o aprimorando também consegue, é que este estava trabalhando de forma maníaca, sem uma pausa, sem limites de tempo, desrespeitando à si mesmo.

Se há uma imagem que traduz bem o que o aprimorando pôde perceber quando, finalmente, parou para pensar é que o próprio se sentiu como uma simples engrenagem de uma máquina maior – sendo que esta máquina é que ditava o ritmo do aprimorando. Estamos pensando no filme “Tempos Modernos” de Chaplin. Pontuemos duas coisas – foi o próprio aprimorando que optou em aceitar este ritmo, ninguém lhe pediu para fazer isso. E dissemos ‘aceitou’ este ritmo, pois não foi um ritmo seu, mas um ritmo imposto pela dinâmica do serviço naquele dia. Havia muitos usuários, com muitas demandas e o aprimorando, tola e inexperientemente, tentou dar conta de tudo. Daí o título do recorte.

Retomemos o décimo momento apresentado em que havia uma frase, com um toque de nostalgia, de um profissional, também mais experiente, para o aprimorando, na qual o primeiro dizia para o aprimorando aproveitar esse momento, em que não era tão facilmente capturado pela lógica da instituição. Com este recorte de agora vemos que o lugar que o aprimorando ocupa é mais protegido em relação a este movimento de captura, mas não imune.

Nem deve ser imune a isto. Afinal, este movimento de captura é algo que existe e que a equipe permite que o aprimorando também experimente. E isto torna a vivência deste mais rica, pois pode também sentir os ‘perigos’ que existem. E ter uma experiência verdadeira do trabalho em saúde mental, poder viver o que é bom e gostoso, mas poder também viver o que é ruim e incomodo.

A tristeza do olhar que o aprimorando recebe vem da tolice que estava cometendo, pois era uma tentativa fadada ao fracasso – *ninguém* pode dar conta de tudo. Achamos possível ainda que esta tristeza tenha vindo também de um outro lugar – da constatação (e somente a experiência nos ensina isso) de que algumas coisas podem ser ensinadas de uma pessoa a outra. Outras coisas não, têm de ser vividas; alguns erros têm de ser cometidos para que daí se tire uma lição. É isso que pôde também ser visto aqui; havia certa inevitabilidade no caminho que o aprimorando resolve percorrer aquele dia. A tristeza, acreditamos, vem da sabedoria de que aquele caminho era tolo, e da sabedoria de que nenhuma palavra teria força para mudar aquele traçado. No entanto, um olhar permitiu ao aprimorando re-pensar sua escolha, sua prática no serviço, inclusive perceber e pensar a captura que sofreu.

Em nenhum outro dia, o aprimorando deixou de almoçar.

Com o próximo recorte, no entanto, veremos uma captura da qual não se pôde escapar.

## 18 – Uma Captura Inevitável

No dia 26 de Novembro, segunda-feira, algo inusitado aconteceu. Como toda segunda-feira, neste dia, tínhamos nossa supervisão em grupo, na Unicamp. No entanto, neste dia, teríamos apenas 1 hora e meia de supervisão, enquanto o normal é termos 3 horas e meia. O horário não usual foi um combinado entre supervisoras e aprimorandos para que pudéssemos assistir a uma palestra, na própria Unicamp, às 10:30. Até aqui, tudo bem, é um combinado que já havíamos feito outras vezes.

Mas o tema da supervisão foi inusitado, pois foi sobre a revisão que estava sendo feita do duplo vínculo de trabalho, a forma como estava sendo feita e as conseqüências para as pessoas.

\_\_\_\_\_ // \_\_\_\_\_

Por que inusitado? Pois é algo que não dizia respeito *diretamente* (frisemos bem essa palavra – diretamente) à prática dos aprimorandos nos respectivos locais de trabalho. E, no entanto, ainda sim foi o tema trabalhado, pois neste dia não se falou de outro assunto. Foi um momento também em que foi fácil perceber que os aprimorandos estão *de fato* dentro dos serviços. E assim, são atingidos pelas políticas públicas de saúde.

Apesar de todos os aprimorandos terem vivido essa revisão dos contratos de trabalho à partir de um local mais protegido – afinal esses não eram atingidos por essa revisão – não foi possível deixar de sentir os ecos do que aconteceu.

O aprimorando sente o sofrimento e o caos que se instala na equipe. Como a equipe é tomada por isso enquanto um *todo*, o aprimorando enquanto alguém que *é* da equipe sente diretamente o eco do que acontecia no serviço. É este eco que será o nosso próximo recorte.

## 19 – Final da Copa Inserção

No dia 30 de Novembro, sexta-feira, aconteceu a final da Copa Inserção. No dia anterior, no fim da tarde eu estava fazendo algumas evoluções nos prontuários quando me avisam que eu iria acompanhar os usuários que fossem participar da final da copa. Pois no dia 30 haveria uma reunião para se conversar sobre essa revisão do duplo vínculo e a forma como estava sendo feita e uma parte grande da equipe estaria indo para lá. Eu, enquanto participante da oficina de futebol, era de fato a escolha mais lógica para acompanhar os usuários.

Liguei para os pacientes que teriam atendimento comigo na sexta-feira, cancelei a sessão e expliquei o motivo do cancelamento em cima da hora. No dia seguinte fui diretamente para o evento.

\_\_\_\_\_ // \_\_\_\_\_

Neste recorte vemos uma captura – de toda a equipe – por um caos que se instalou na equipe em função de algo que transcende à própria instituição. Não houve tempo para as coisas serem conversadas, as coisas aconteceram. E embora o aprimorando fosse, de fato, uma escolha óbvia, por participar da oficina de futebol, este foi avisado de que estaria acompanhando os usuários, não participou da discussão a respeito disso.

Uma das sessões canceladas na sexta-feira, é o mesmo setting, pelo qual o aprimorando perde a aula inaugural de um curso e a equipe ultrapassa o horário de término da reunião de equipe com o intuito de mantê-lo preservado. Aqui, esse cuidado com o setting, com a clínica e com o próprio usuário não pôde ser mantido.

É uma mudança, importante, na forma como as coisas estavam acontecendo. Não foi possível proteger o aprimorando neste dia, afinal, a própria equipe estava se sentindo ameaçada e agredida. Vemos aqui também uma sutileza do lugar do aprimorando. Já trouxemos em vários recortes o quanto o aprimorando foi cuidado pela equipe, teve privilégios; enfim ocupou um lugar diferenciado. Mas aqui vemos que, embora protegido, o lugar que o aprimorando ocupa não o impede de ter de lidar com momentos de maior confusão, com o descaso em relação aos serviços públicos de saúde. É um lugar em que também se sente na pele os efeitos das políticas públicas. Ou seja, um lugar protegido pelos outros membros da equipe, mas não alienado ou ‘inócuo’ em relação ao que acontece.

E, no entanto, há algo que permanece mesmo aqui, na confusão – a equipe. O aprimorando, mesmo durante esses dias, teve uma equipe junto a si, para conversar e pensar como foi esse evento. Foi um momento de maior *confusão*, mas que não se transformou em momento de *solidão*.

No próximo momento veremos o aprimorando colocando em prática uma lição aprendida ao combinar suas férias.

Chega o momento das férias de Dezembro, e a supervisora coloca para o grupo que teríamos 1 mês de férias – de 21 de Dezembro à 21 de Janeiro. No entanto, pergunto à ela se eu poderia fazer diferente e ter 3 semanas de férias ao invés de 1 mês, retornando ao serviço do dia 15 de Janeiro. Ela concorda, o gerente também e assim fica acertado.

\_\_\_\_\_ // \_\_\_\_\_

Começamos a pensar esse recorte pela duração das férias do aprimorando. O que vemos aqui é algo intermediário. As três semanas de férias ficam entre as 2 semanas de férias que os profissionais usualmente tiram e o um mês de férias que podemos pensar como ‘férias universitárias’. Nem lá, nem cá; mas em transição.

O aprimorando, pelo que pudemos ver até aqui, pôde estar efetivamente em campo. Inclusive a carga horária prevista para a parte prática do aprimoramento (28 horas semanais) é bastante próxima da carga horária de um profissional de psicologia contratado (30 ou 36 horas semanais).

No entanto, estar 28 horas semanais em um serviço público de saúde mental “cobra um preço” mais alto do aprimorando do que dos outros profissionais – é possível cumprir isso, mas é necessário um descanso à mais.

O aprimorando, inicialmente, pensou em pedir para tirar 2 semanas de férias, mas olhou para si mesmo, pensou, refletiu, se permitiu sentir o próprio cansaço e respeitar isso. Duas semanas seria pouco; o próprio conclui que após duas semanas de férias voltaria ainda cansado para o serviço, e assim pôde optar por tirar 3 semanas, o que lhe permitiu um descanso efetivo. Assim, o que podemos pensar a respeito das férias do aprimorando é: 1) a evidencia da diferença entre o aprimorando e os outros profissionais mais experientes; 2) uma espécie de solução de compromisso, nem as férias ‘dos profissionais’, nem as férias ‘dos estudantes’ – algo intermediário.

No entanto, há algo mais que podemos ver aqui, sendo esse algo mais um efeito do próprio programa de aprimoramento. No dia em que o aprimorando tentou dar conta de tudo este passou por cima do seu tempo e das suas necessidades. Aqui vemos um dos efeitos do olhar que lhe foi dirigido por uma colega de trabalho – respeitar a si mesmo.

O aprimorando poderia ter mantido a idéia original e pedir para voltar após duas semanas de férias; mas do que adiantaria o aprimorando voltar antes das férias e voltar cansado? Neste recorte podemos ver que o aprimorando pode respeitar seu momento de vida, sua necessidade de um descanso maior; ou seja, pôde perceber e aceitar seu próprio despreparo. Um aprimorando dá conta de uma carga horária parecida com a dos outros profissionais, mas ainda não está preparado para ‘digerir’ tudo o que aconteceu em apenas duas semanas – precisa de mais tempo, do *seu* tempo.

O aprimorando aprendeu a olhar para seus sentimentos, suas necessidades e respeitá-los; aqui pudemos ver essa lição sendo colocada em prática. Vejamos, a partir de agora, mais alguns desdobramentos e

conseqüências de se ocupar esse lugar liminar – a nível de estrutura social – com o revestimento imaginário de ‘sua majestade o aprimorando’. Faremos essas conclusões no próximo capítulo.

### Capítulo 3 – Conclusões

Nesta parte do trabalho, começaremos a amarrar algumas linhas, a fazer alguns fechamentos. Vimos no segundo capítulo a trajetória do aprimorando. Sua entrada, passiva e quase esquecida, mas com a possibilidade de abrir um espaço para si. Espaço, este, que o aprimorando não sustenta por si só. Vimos, no entanto, uma equipe que pôde fazer isso em seu nome.

O lapso, de um colega, expõe para o aprimorando sua passividade; que então repensa sua postura no serviço; buscando em si mesmo energia para mudar. Então percebe que o lapso não havia sido apenas do colega, mas também seu; o primeiro o esquece em um momento do relato, o segundo não se encontra onde aparecia no relato. Após começar a mudar sua postura, se reencontra no relato.

E o espaço que a equipe vem sustentando para o aprimorando pode começar a ser ocupado por este, já que saiu de uma posição de passividade e imobilidade. Ao começar a ocupar este espaço é visto e convidado pela equipe para um encontro de outro tipo, para experimentar um vínculo para além do profissional. É aqui que vemos a possibilidade de um vínculo informal, que mais tarde abrirá espaço para que o humor possa permear a relação do aprimorando com os outros profissionais. E este humor, como vimos, mais tarde permitiu que nomeássemos o revestimento imaginário do lugar que o aprimorando ocupa.

O aprimorando então faz escolhas, vê as conseqüências que surgem desta escolha e algumas questões que se colocam. A equipe reconhece o aprimorando como alguém que possui algo e, portanto, pode também ofertar algo. Neste momento, vimos a oralidade permeando novamente um rito de passagem, mas com um abandono, cada vez maior, da passividade que caracterizou a entrada do aprimorando no serviço.

Vimos, então, o aprimorando assumir referências – tal qual os outros profissionais – mas podendo pedir ajuda sempre que precisar – um dos seus privilégios. Ao fazer isso opta por ter responsabilidades, mas sabendo que tinha uma equipe que lhe dava suporte. A mesma equipe que sustentou um espaço para este. Espaço que, através da possibilidade de um vínculo informal, foi sendo transformado em lugar – com todas as implicações que esta mudança acarreta.

É pela possibilidade de ocupar um lugar e não apenas de ‘preencher’ um espaço e pela possibilidade do humor permear as relações entre aprimorando e equipe, que este ganha um nome. Numa brincadeira que revela muito mais do que aparenta à primeira vista. Transparece aqui, o respeito à individualidade do aprimorando e um advérbio que permite entrever o investimento da equipe na formação profissional deste ser que começa a chegar ao mundo profissional. É também aqui que temos o primeiro indício que nos permitirá pensar, mais tarde, no lugar do aprimorando, como o lugar de ‘sua majestade o aprimorando’. Pertencente àquela coletividade, mas pautando-se por outras regras. Não exatamente diferentes, não exatamente iguais – nem lá, nem cá.

Vimos a possibilidade do aprimorando ir compor um plantão de sábado, em consonância com sua ética pessoal. Mas faz uso de seus privilégios e se exime de acordar cedo. É trabalho em um momento não previsto. E

também trabalho de uma forma não prevista. Há a constatação de uma boa parcela do tempo do aprimorando ser dedicado à convivência, há um ‘estar com’ de maneira não-estruturada. Há um vislumbre também de nostalgia, na fala de um profissional mais velho, em relação a este momento particular da formação profissional, a este lugar privilegiado que permite ao aprimorando escapar da captura da lógica da instituição de forma mais fácil. No entanto, como vimos nos últimos recortes trazidos não é um lugar imune a este movimento.

O aprimorando encontra um limite, na burocracia, que evidencia bastante a complexidade deste lugar liminar que lhe cabe – pode preencher formulários, não assiná-los. E vimos o aprimorando, vivenciando um conflito interno entre fazer uma escolha a partir do que se era ou do que se está tornando. Opta pelo segundo e se sente bem consigo mesmo ao se perceber fazendo escolhas a partir de um lugar mais profissional.

Aparece, de forma clara, um dos privilégios negativos do aprimorando, de não precisar se colocar a respeito da saída de uma profissional do serviço, sem que isso implicasse em nada ver, nada ouvir. “Vejo, ouço, não preciso falar” – poderíamos sintetizar assim o que é permitido ao aprimorando.

E logo em seguida há um privilégio positivo, ao colocarem uma questão que estava angustiando o aprimorando acima das regras referentes à reunião de equipe. Não precisou ser dito ou combinado isto, foi um movimento da equipe – inclusive com a permanência das pessoas na sala até a resolução da questão.

Uma garrafa de café em um fim de tarde permite que muitas coisas apareçam. Vimos um desdobramento do vínculo informal que começou a se estabelecer em Abril. Há primeiramente o humor que aparece como uma forma de lidar com uma contradição – o endereçamento de uma garrafa de café amargo à figura com menos poder institucional do serviço – através da brincadeira entre gerente e aprimorando. E é também esta mesma informalidade que permite que o lugar de aprimorando seja pintado com as cores deste aprimorando que vos escreve. São as características do Pedro, que vemos aqui claramente, tornando possível uma personalização dos privilégios que dizem respeito ao lugar que ele ocupa. É neste momento também, que com clareza pudemos nomear este lugar não apenas como lugar do aprimorando, lugar liminar, lugar entre leis, lugar nem cá, nem lá; mas também como o lugar de ‘sua majestade o aprimorando’, brincando com um termo cunhado por Freud.

Há então a entrada de um novo membro na equipe e o que parece, ao aprimorando, é que as coisas se desenrolam de forma diferente da sua entrada. No entanto, além de observar isso de uma posição diferente, é também um aprimorando diferente que assiste isto. Pois neste momento já é possível constatar que houve mudanças.

A partir daqui, vimos alguns contrapontos em relação ao que o aprimorando já havia vivido no serviço. Enquanto chegou de forma passiva vimos este em pura atividade, sem respeito aos próprios limites. E vimos esta experiência ser respeitada pela equipe. E entre a passividade inicial e uma atividade incessante há a possibilidade do aprimorando pensar as próprias férias como um meio termo – tempo suficiente para voltar efetivamente

descansado ao serviço (e assim respeitar suas necessidades), mas tempo insuficiente para ficar com preguiça de voltar ao serviço.

Vimos também que o lugar protegido que o aprimorando ocupa, não o impede de ser capturado em um momento de maior confusão institucional, embora como já colocado – e é algo importante o suficiente para ser repetido – isto não acarreta uma solidão ou isolamento. O aprimorando *sempre* encontrou pessoas com quem falar, conversar e pensar junto.

Muito do que aconteceu foi possível devido ao lugar liminar que o aprimorando ocupa. O aprimorando faz parte, até certo ponto, daquela coletividade chamada equipe, mas mantém sempre um pé fora. Nem está dentro, nem está fora, mas em um lugar intermediário. Daí o desassossego do qual fala Onocko e os aprimorandos de 2003. Os aprimorandos fazem, de fato, parte da equipe; participam do dia-a-dia da instituição, mas pautam-se por outras regras que não as mesmas de todos os outros profissionais. Essa diferença provoca incômodos.

Essa característica de ocupar um lugar diferente e se pautar por outras leis é algo idiossincrático do lugar do aprimorando, da forma como se insere na equipe, da passagem que realiza pela e na instituição; são coisas que permeiam todos os aprimoramentos. É por isso que é possível ler um texto de outros aprimorandos e encontrar um sentido pessoal no que está ali – é escrito por outras pessoas (enquanto ocupavam este mesmo lugar contraditório e liminar) e ter a sensação de ser um texto curiosamente familiar.

É isso também que permite algo interessante que aconteceu na avaliação de Junho dos aprimorandos deste ano. O primeiro aprimorando a falar na avaliação foi o aprimorando do Caps Novo Tempo – este que vos escreve – e como já estava com este tema para a monografia, coloca uma determinada expressão ao falar do que lhe era possível no serviço – uma dupla liberdade.

Termina por ser uma expressão usada por outros aprimorandos para falarem de suas respectivas vivências, nos diferentes serviços. Diferentes serviços, diferentes equipes, diferentes aprimorandos – e, no entanto, essa dupla liberdade parece haver permeado as relações de mais de um aprimorando com suas equipes.

#### *Que dupla liberdade é essa?*

É a liberdade de tomar decisões, de assumir responsabilidades e cumprir uma carga horária bastante parecida com a dos outros profissionais, aqueles que são contratados pelo serviço. E há a liberdade, parecida com a de um estagiário, de perguntar qualquer coisa (mesmo coisas que possam soar tolas), há a liberdade de ter inseguranças, medos, dúvidas.

O aprimorando situa-se entre um estagiário e um profissional contratado. Tem algumas liberdades do primeiro e algumas do segundo – mas não é nem um, nem outro. Tal qual um estagiário, o aprimorando estuda

em uma universidade, tem uma supervisora e precisa entregar um trabalho final. Mas tem responsabilidades bastante próximas de um profissional contratado, faz uma carga horária que é praticamente a mesma, compartilha as emoções, as dificuldades e alegrias com a equipe de uma maneira que não é possível para um estagiário – pois se insere de maneira peculiar no serviço e ocupa um lugar que não é permitido a um estagiário ocupar.

Essa dupla liberdade é típica de um lugar liminar, é a contradição que aparece no texto de outras pessoas que já ocuparam esse lugar. É o “ir-se tornando” de que fala Dolto, quando já se deixou de ser estagiário, mas ainda não se é profissional contratado.

É entre essas duas posições, no meio desse jogo de forças que o aprimorando vive um ano, tomando decisões a partir do que já não é, ou do que ainda não é. O aprimorando é puro movimento, é mudança encarnada. Não se passa incólume por um aprimoramento, não se ocupa um lugar deste sem conseqüências.

Na estrutura dos papéis, lugares e leis sociais é esse ‘entre’ que o aprimorando ocupa. E esse ‘entre’ pode ser ‘colorido’, ‘revestido’ de diversas formas. Não é difícil pensarmos que o aprimorando pode, facilmente, ocupar um lugar de bode expiatório na equipe. Se a culpa é do aprimorando, ótimo, pois o aprimorando passa e, portanto os problemas também passarão. E, por ser alguém que *é e não é* da equipe, os problemas também estão, de certa forma, ‘lá fora’. É fácil ver que a culpa pode ser recair sobre esse ‘estranho’.

Mas vimos, neste trabalho, a possibilidade de um colorido que remetemos a figura de ‘sua majestade o bebê’, expressão cunhada por Freud em 1914, nos apoiando também na afirmação de Jean Pierre Vidal de que o grupo institucional mobiliza uma fantasmática familiar e utilizando como recortes mais diretos um sobrenome institucional que o aprimorando ganha e uma garrafa de café amargo. É como o recém-nascido que faz parte de uma coletividade, mas sem se pautar exatamente pelas mesmas leis dos outros, sem com isso deixar de fazer parte.

Vimos que o aprimorando entra com apreensões, medos, inseguranças, pois é sabedor da própria ignorância e inexperiência. É o peso do próprio ‘não-saber’ que paralisa o aprimorando no começo. E vimos como a equipe pode sustentar um espaço para este, e começar a incluí-lo através de convites, sem convocá-lo a ocupar um lugar que ainda não lhe era possível.

Conforme este espaço – sustentado pela equipe – foi sendo ocupado pelo aprimorando, foi se transformando em lugar. Um lugar com as características estruturais da liminaridade, mas com o colorido da equipe do Caps Novo Tempo e do Pedro que encarna o aprimorando.

As contradições, os privilégios do aprimorando puderam ser ditos, falados. Foi possível até mesmo brincar e rir disso. Na cena do café, vimos o aprimorando brincar com o gerente de uma forma que só é possível quando se sente seguro, quando não há medo de retaliação.

Os pedidos de ajuda também, só foram possíveis pois quando feitos, a equipe não apontava um grande dedo para as falhas do aprimorando; a equipe parava, ouvia-o e o ajudava. O ‘não-saber’ do aprimorando, sua inexperiência – que lhe paralisou no começo – pôde ser vista, falada e, em parte, preenchida com conhecimento e vivências.

Esse lugar confortável do aprimorando, tendo seu tempo respeitado pela equipe é o que tornou possível passar de uma inatividade inicial a uma atividade sem limites, para, então ser equilibrada nas férias de Dezembro.

Por ocupar um lugar que foi cuidado, o aprimorando teve ‘espaço’ para repensar sua própria postura diversas vezes e sentir, ainda durante o aprimoramento, os primeiros efeitos deste percurso percorrido.

### *Que caminho o aprimorando percorre?*

Pensando na comparação de Van Genep da vida social como uma casa, é possível perceber que o aprimoramento foi uma travessia para o aprimorando, um longo corredor que ele atravessou com o intuito de sair da faculdade e chegar até o mundo profissional. Para alguns essa travessia é um mero batente de uma porta, rápido e fácil de ser transposto. O que vemos aqui é diferente, é algo longo e, em alguns momentos, difícil.

O aprimorando chega ao Caps, como vimos, com seu ‘não-saber’ pesando em suas costas. Porta um título (psicólogo) que lhe parece pesado, difícil de sustentar. Estava formado, mas não sentia-se profissional. Não são alguns números, em um conselho profissional, ou um mero pedaço de papel chamado diploma que permite alguém ser psicólogo. É daí que o aprimorando começa seu aprimoramento; é assim que se sente ao chegar ao serviço.

Ser psicólogo é algo interno, difícil de ser definido ou nomeado, mas gritante em sua presença ou sua ausência. É esse ‘algo interno’ que marca este aprimoramento. O Caps Novo Tempo, em março de 2007 recebe um universitário, um ‘estagiário por acaso já formado’ pensemos assim; despedem-se, em 2008 de um psicólogo. Ainda jovem, ainda inexperiente, ainda portando um ‘não-saber’; mas sendo psicólogo, podendo sentir-se bem neste lugar.

Há um pouco mais de idade, de experiência e de conhecimento no aprimorando que se despede. E há esse algo interno, que lhe permite assumir a posição e o título de psicólogo, sem o medo de ser esmagado pelo seu peso. O aprimorando sai podendo suportar sua própria ignorância de forma mais leve, não se sente mais tão ameaçado por isso. Pode mostrar esse vazio de conhecimento e não ser atacado por isso, pôde pensar e fazer junto e assim preencher parte desse vazio. É a possibilidade de estabelecer parcerias à partir do próprio não-saber.

Ao poder ocupar esse lugar de psicólogo o aprimorando também pôde começar a descobrir/construir seu próprio estilo clínico. Fazemos um pequeno comentário – ao falarmos do estilo clínico manteremos esses dois termos, pois é uma questão que o próprio aprimorando não sabe definir; se constrói um estilo clínico, portanto, constrói algo que não estava lá, ou se descobre o seu estilo clínico, algo que de alguma forma já se fazia presente, embora, de alguma forma, escondido.

E pode ver esse estilo clínico como mais um – nem melhor, nem pior do que os outros a priori. Sabe que seu estilo, em alguns casos, revela-se falho e que uma mudança ainda é necessária. Mas pode também ver que em outros casos seu estilo se mostra adequado.

É o começo da própria clínica, seus passos iniciais, por vezes titubeantes, enquanto profissional. É essa a transformação final que sofre o aprimorando, transforma-se de universitário em profissional. E é possível perceber que esse lugar de aprimorando lhe deu tempo, espaço e tranquilidade para realizar essa passagem. Foi um lugar cuidado pela equipe, sendo ocupado gradativamente pelo aprimorando. E, coloquemos, somente enquanto *psicólogo* é possível essa construção/descobrimto do seu estilo e reflexões sobre isso.

E a saída do túnel? Ainda não saímos do túnel, mas já vislumbramos o outro lado. Há uma saudade um pouco antecipada, saudade de algo que ainda se está vivendo e é reconhecido como um momento muito bom, precioso.

Mas embora saudoso, é possível se despedir desse lugar com serenidade, o ‘não-saber’, a inexperiência ainda estão lá, mas já não assustam tanto. Tornaram-se suportáveis, pois passíveis de serem mostradas. O encontro com uma equipe que pode estar, pensar e fazer junto faz com que esses medos já não paralisem o aprimorando. Pode-se, agora, pensar nisso como possibilidades de estabelecer diálogos e parcerias com outros profissionais.

Antes de terminarmos esta primeira parte do trabalho, gostaríamos de fazer, ainda, algumas colocações a respeito do próprio trabalho.

Nomeamos o ‘colorido’ do lugar liminar do aprimorando como ‘sua majestade o aprimorando’ e há certo narcisismo neste trabalho. No melhor estilo Luis XIV, poderíamos brincar aqui: ‘Eu sou o tema da monografia’. Aqui, colocamos o lugar do aprimorando em uma equipe no centro deste trabalho, e assim também fica aquele que o encarna, que ocupa este lugar.

É uma necessidade de pensar, e talvez, reassegurar a si mesmo tudo o que foi possível este ano; pois muito foi possível, muito aconteceu, embora não sem uma dose de questionamento sobre si mesmo.

E em seu texto sobre o narcisismo, o mesmo ao qual recorremos para nomear o colorido do lugar do aprimorando, Freud (1914) ainda coloca algo interessante:

*“Façamos então um resumo dos caminhos que conduzem à escolha de objeto. Ama-se:*

*Conforme o tipo narcísico:*

- a) O que se é (a si mesmo);*
- b) O que se foi;*
- c) O que se gostaria de ser;*
- d) A outra pessoa que outrora fez parte do próprio Si-mesmo.” (p. 109)*

O nosso objeto de estudo é o lugar do aprimorando, e conseqüentemente, também aquele que o ocupa; e ao escolhermos este objeto de estudo como tema de uma monografia, falamos precisamente de ‘o que se é’, ‘o que se foi’ e ‘o que se gostaria de ser’. Não conseguimos, nestas páginas, identificar o quarto item proposto, embora não deixe de ser interessante procurá-lo.

Um ponto também interessante é que há algo deste trabalho que diz respeito ao próprio lugar de aprimorando, independentemente de quem o ocupe. São estes aspectos que permitem a leitura do texto de outros aprimorandos e encontrar um sentido pessoal nisso, e são esses mesmos aspectos que fazem com que uma expressão utilizada por este aprimorando faça sentido para outros aprimorandos.

Neste sentido, de certa forma, qualquer um dos nove aprimorandos poderia ter escolhido e desenvolvido este tema. Mas este aparece como o tema da monografia do Pedro, aprimorando de 2007/08 do Caps Novo Tempo. Fizemos questão de colocar dessa forma, para apresentarmos uma característica interessante deste trabalho.

O tema não foi exatamente *escolhido pelo Pedro*; é quase como se *o Pedro fosse escolhido pelo tema*, e não sem alguma surpresa, já que o próprio imaginava trabalhar e apresentar algum caso clínico. Mas o tema se impôs.

Na segunda parte do trabalho, veremos, porque neste grupo de 9 aprimorandos é justamente para o Pedro que se impõe este tema e alguns transbordamentos de se ocupar um lugar como este; transbordamentos para além do profissional.

E para finalizar esta primeira parte do trabalho (e por que não fazê-lo de forma poética e brincalhona) gostaríamos de trazer uma frase de Hercule Poirot (Detetive belga criado pela escritora Agatha Christie) para seu amigo, o capitão inglês James Hastings:

*“Um dos poetas ingleses não disse que o tempo é contado não por horas, mas sim por batidas do coração?”*

E assim, talvez nos caiba perguntar – tantas vivências, possibilidades, experiências e emoções...terá sido um ano de aprimoramento?



## **PARTE II – Transbordamentos deste Lugar**

### PARTE II – Transbordamentos deste Lugar

Nesta segunda parte do trabalho buscaremos outro nível de sentido para a experiência do aprimoramento. Não desejamos aqui ficar repetindo tudo o que já foi dito na primeira parte do trabalho; mas sim, tal qual uma espiral, darmos um giro a mais pelo que já vimos e buscar um sentido mais amplo. Estaremos também nos reservando o direito de usarmos mais livremente a primeira pessoa do singular e de adotar um estilo bastante informal de escrita.

Estaremos utilizando enquanto ‘pano de fundo’ para essa segunda parte o livro ‘Fadas no Divã’, de 2006, escrito por Diana Lichenstein Corso e Mario Corso. Neste livro os autores buscam fazer uma leitura psicanalítica de contos infantis tradicionais e histórias mais modernas, sempre buscando trazer a tona o conflito apresentado.

E isto foi o que, de certa forma, fizemos na primeira parte do trabalho e, também, o que desejamos fazer aqui; mas agora faremos de forma diferente, buscando significados mais profundos do que os encontrados até então.

Nos eximiremos de retomar as citações já apresentadas – particularmente as de Turner e Van Gennep. E, embora o livro ‘Fadas no Divã’ constitua nosso pano de fundo usual nesta segunda parte faremos referência, também, à outros autores.

Começemos então, com uma citação de Mario e Diana Corso:

*“Nos ritos de passagem, em várias tradições existe uma repetição facilmente constatável: a passagem da existência anterior para a que se terá pós-ritual. A vida depois do rito de passagem é separada da anterior por uma morte simbólica e, não em poucas tradições, os neófitos até ganham um novo nome, pois se trata mesmo de uma nova existência.” (p.88) (grifo meu)*

Esta citação não traz nada de novo, propriamente dito; no entanto, é uma boa citação para construirmos uma ponte entre a primeira e a segunda parte do trabalho. O que, talvez, seja interessante de colocarmos aqui – e tal não foi explicitado dessa forma na primeira parte do trabalho – é que o aprimoramento em si foi um grande rito de passagem.

Houve, ao longo deste 1 ano, ritos para que eu pudesse entrar na equipe e lá encontrar o meu lugar; provavelmente haverá outros tantos relativos à minha saída; mas o que estamos dizendo é que o aprimoramento foi *um* grande rito. Foi isso que começamos a construir na conclusão da parte 1 quando refletimos a respeito do percurso que o aprimorando percorre. E o tamanho deste percurso é a distância entre uma antiga existência e uma nova existência; entre um estudante formado e um jovem analista.

Embora, possivelmente tenha ficado subentendido – particularmente na conclusão – qual foi o luto vivido, achamos interessante falarmos um pouco mais a respeito disto, pois entendendo melhor o luto conseguiremos aprofundar nossa análise deste percurso.

Começemos com uma citação do clássico texto de Sigmund Freud, “Luto e Melancolia”, de 1917:

*“E no que consiste então o trabalho realizado pelo luto? Acho que não parecerá forçado apresentá-lo da seguinte forma: o teste de realidade mostrou que o objeto amado não mais existe, de modo que o respeito pela realidade passa a exigir a retirada de toda a libido das relações anteriormente mantidas com esse objeto.*

*Contra isso ergue-se então uma compreensível oposição. Afinal, como se pode observar, de modo geral o ser humano – mesmo quando um substituto já se delinea no horizonte - nunca abandona de bom grado uma posição libidinal antes ocupada.” (p.104)*

À que se refere o luto do qual estamos falando? À saída, ao término da faculdade. Embora Freud diga que uma pessoa nunca abandona de bom grado uma posição libidinal antes ocupada, muitas pessoas comemoram o fim da faculdade. Uma vitória, o fim de um caminho árduo, a recompensa pelos anos de estudo, até mesmo um alívio.

No entanto, para mim, estes eram sentimentos estranhos. Nada de sensação de vitória, de ânimo no começo de uma vida profissional, de sorrisos, comemorações...

Eu fui, isso sim, pego de surpresa pelo 5º ano e, mais ainda, pego desprevenido. De alguma forma, eu ‘não vi’ o fim da faculdade chegando; de repente eu já estava acabando o curso, estava próximo de me formar. E o que isso despertou em mim foi um medo e uma tristeza enormes.

Medo do que estava por vir e pela forma como eu me via. E tristeza pelo que já estava indo embora, saudade do que eu estava me despedindo. Não me formei confiante, de peito aberto, cheio de idéias para mudar o mundo; me formei assustado com meu próprio não saber, cheio de medos e inseguranças, me sentindo impotente para mudar qualquer coisa.

Vivi tudo isso, e vivi sozinho, pois os colegas, os amigos, os conhecidos...enfim, as pessoas estavam felizes com o término da faculdade, satisfeitas de encerrarem a etapa de aprendizado que é a faculdade. Como na PUC temos de escrever três trabalhos de conclusão – um para cada estágio – o último ano é bastante pesado. Assim, a sensação de alívio ao fim do ano não me era completamente estranha – eu também estava cansado. E muitas pessoas me perguntavam: “*Mas Pedrinho, você não ta cansado dos TCEs, dos estágios...?*” E sim, eu estava. E dizia isso para as pessoas. Mas havia uma diferença entre eu e a maioria dos outros estudantes. Eu estava cansado sim, como todo mundo; mas eu precisava de férias e não de um fim definitivo. E era justamente isso que eu dizia às pessoas – porque não mais um ano, um sexto ano em psicologia, apenas com estágio na área de concentração e com uma carga horária maior?

Ou seja, o que eu propunha neste momento? Por que não continuar na faculdade, mas focado em uma, apenas uma área da psicologia e possuindo uma carga prática com mais horas? Eu sempre dizia algo em torno de 20 horas semanais – mais do que as 8 horas previstaso 5º ano para o estágio em concentração e metade da carga horária ‘tradicional’ de 40 horas.

No meu caso isso seria – continuar na faculdade (com uma supervisora, sem dúvida) fazendo um estágio de 20 horas semanais em saúde mental. Era isso que eu queria. Após férias, claro, afinal eu também estava cansado.

Pois trabalhar em saúde mental não é fácil. Lida-se com o que há de mais ‘louco’ em psicopatologia, exige uma disponibilidade enorme. E um conhecimento do mesmo tamanho. Ora, como eu, tão inexperiente poderia adentrar este campo? E ainda mais sozinho!

Essa palavra – sozinho – é uma palavra importante. Pois traz à tona um desamparo, digamos, na falta de uma palavra melhor, duplo. Desamparo, pois deixaria para trás o ambiente protetor da faculdade e a figura protetora da supervisora. Ou seja, eu teria de assumir a minha prática por mim mesmo; sozinho.

E sozinho eu também estava ao realizar o luto pela faculdade, a despedida. Pois não havia ressonância para isto, todo mundo estava comemorando o fim da faculdade, o término dos trabalhos, a ascensão ao status de profissional de psicologia – todo mundo menos eu.

Não que eu tenha ficado deitado na minha cama, chorando o ano todo. Muito pelo contrário, estudei como nunca havia estudado até então. O trabalho final de psicologia da saúde é um bom exemplo; me dediquei muito a este trabalho e, hoje vejo isso, por dois motivos. Era o meu último trabalho enquanto estudante e senti uma necessidade muito grande de mostrar o quanto eu havia aprendido naqueles 5 anos. Era o fim da faculdade, ou mostrava que havia aprendido algo, ou não mostraria mais. Esse tipo de inevitabilidade também foi característico desse final.

Era também a tentativa de mostrar a mim mesmo que eu havia aprendido algo – daí a minha necessidade de fazer um trabalho bastante detalhado. Ao mesmo tempo era uma defesa, pois, enquanto estava escrevendo o trabalho eu não havia, de fato, terminado a faculdade.

Além da quantidade, bastante grande, de estudos que o último ano exige havia também...as festas!

O que? Festas? E isso lá é assunto para monografia?

Bom, foi, de certa forma, na primeira parte, já que tomar cerveja com profissionais da equipe do Caps foi encarado como um rito de entrada relacionado à fase oral e que abriu espaço para a pessoa por de trás do aprimorando aparecer.

Mas ainda sim...*festas*?

Sim...festas! Mais adiante explicaremos a importância das festas.

Enfim, também havia a saudade das festas, churrascos, da bagunça (novamente na falta de um termo melhor) da faculdade.

Eu queria continuar em um espaço protegido, com alguém bancando junto comigo as minhas escolhas e me ajudando a pensar os casos clínicos. Me sentia despreparado para entrar no mercado profissional. Era jovem, inexperiente e ignorante...como virar profissional?! Ou a pergunta subjacente a essa...*como virar adulto?*

Voltemos a Mario e Diana Corso (2006):

*“A sociedade que nos transmitiu os contos era ainda ritualizada, mas já não usava os mesmos ritos que teriam dado origem aos contos, porém os temas ainda eram os mesmos, a angustia de deixar de ser e reinventar-se em um outro estágio, e esse segue sendo um drama humano atemporal.”* (p. 178)

Deixando de lado a arqueologia dos contos de fadas, vamos nos concentrar na segunda metade da citação. Os temas que os contos de fadas trabalham, segundo os autores, são os mesmos de alguns ritos de passagem antigos – a angustia de deixar de ser e reinventar-se em um outro estágio – e são atemporais.

Vendo este trabalho a partir desta afirmação, deixa de ser surpreendente que um texto escrito por aprimorandos de 2003 faça sentido para um aprimorando de 2007. Ora, o drama humano de passar de um status social a outro, de deixar de ser e reinventar-se a partir de um outro lugar é algo atemporal, muito mais antigo do que o texto de 2003. Podemos, portanto, pensar neste trabalho como uma atualização (bastante específica por sinal) de um drama humano que acontece há muito, muito tempo.

E poucas histórias se prestam tão bem à trabalhar esse tema de “tornar-se adulto” como a história de Peter Pan. É a partir dela que, agora, faremos mais algumas reflexões. Sobre crescer enquanto ser humano, os autores de ‘Fadas no Divã’ nos dizem o seguinte:

*“Quando muito, a sociedade exige uma performance (como assumir publicamente um relacionamento amoroso ou trabalhar), mas não diz quando alguém está pronto, e sabemos vagamente o que principia e o que encerra determinada etapa.”* (p. 229)

Hoje não há um consenso social a respeito de quando alguém se torna adulto. Seria aos 18, quando nos tornamos maiores de idade? Ou aos vinte e poucos anos quando acabamos a faculdade? Seria quando casamos? Ou quando temos filhos? Ou quando começamos a trabalhar? Talvez quando passamos a nos sustentar?

As sociedades mais antigas, aquelas das quais os autores falavam na citação passada, tinham essa passagem para a adultidade bem definida – havia um rito, quem o cumprisse era adulto e ponto. Quem não o cumprisse não era adulto e ponto.

Já hoje em dia temos muito mais critérios para definir quem é e quem não é adulto e, ao mesmo tempo, temos muito mais dificuldade em responder a esta questão. Mas...o que dizer de alguém que tem mais de 18 anos, acabou a faculdade e está ingressando no mercado de trabalho...tal pessoa certamente é um adulto, certo?

Não, errado! Pode ser, mas não necessariamente, é. Ao me formar, a sociedade e a faculdade me dizem, ‘vá trabalhar, você está preparado’. Afinal, aquele papel chamado diploma nada mais é do que um certificado

emitido por uma instituição (Universidade) autorizada por outra instituição (MEC) que diz que a pessoa está pronta para entrar no mercado de trabalho.

Só não perguntam à própria pessoa se ela se sente pronta, e no meu caso, eu não me sentia. E assim, no aprimoramento, pude encontrar esse meio termo entre a universidade e o mundo do trabalho. Pude encontrar aquilo que eu tanto quis no meu último ano – uma carga horária maior do que 8h, em um serviço de saúde mental, estando ainda em uma universidade e contando com uma supervisora.

Dito assim parece óbvio, mas eu realmente demorei um bom tempo para me dar conta disso – de que havia encontrado o que eu procurava. Podemos, neste momento, brincar (como no título do trabalho) com Shakespeare e dizer: “*Há muito mais coisas entre um estudante de psicologia e um profissional de psicologia do que supõe uma vã cerimônia de formatura*”. Há infinitos tons de cinza...

E foram nestes tons de cinza que eu oscilei, entre a universidade e o mercado de trabalho; entre o branco e o preto. Ora mais para um lado, ora mais para o outro. E justamente por poder oscilar, experimentar, pude passar de um para outro, de estudante para psicólogo, da faculdade para o mercado de trabalho, de adolescente à adulto. Pois a minha necessidade era de uma passagem longa e gradual, tons de cinza, um corredor, um ano de aprimoramento...

Há, ainda, mais um fator relacionado a este medo de crescer do qual estamos falando. Havia toda uma sensação de despreparo para o ingresso no mundo do trabalho. Uma resistência a abandonar o ambiente protegido da faculdade e certa nostalgia também relacionada a isto. Mas, não era só isto. Ao longo deste ano, na minha análise pessoal, foi se delineando uma equação que era inconsciente para mim até então: ‘*ser adulto é ser chato*’. E aqui vemos o transbordamento do qual falamos no título desta segunda parte. O Aprimoramento visa um maior e melhor preparo de jovens profissionais; mas aqui vemos seus efeitos transbordando do campo profissional para o campo (e a análise) pessoal.

A idéia de crescer trazia consigo o risco de ficar chato, excessivamente formal; não poderia mais brincar, dar risada, ‘falar bobagens’ (as conversas teriam de ser sempre serias, de preferência, quase científicas). Era um mundo cheio de regras, deveres e obrigações; sem diversão nenhuma.

Assim havia não só o medo de ser insuficiente enquanto psicólogo, como algo ainda mais subjacente, um medo de virar adulto.

Antes de falarmos da estória do Mágico de Oz – durante a qual mostraremos o desenlace dos dois conflitos apresentados acima – gostaríamos de fazer alguns comentários a respeito da Terra do Nunca. Os autores de Fadas no Divã, escrevem:

*“Sabemos ser seus autores, mas a obra parece conservar certa autonomia da nossa vontade. Exatamente nessa dubiedade reside a particularidade da obra: fica claro que o mundo mágico existe independentemente de que os irmãos o visitem ou não. Ele ‘é um lugar, digamos, concreto, mas seus contornos são ditados pela imaginação das crianças. Portanto, o mundo mágico é ao mesmo tempo dependente e autônomo da criança que fantasia com ele.”* (Corso e Corso, 2006, p. 237)

A primeira frase da citação poderia ser feita para esta monografia. Houve sempre uma sensação curiosa de que eu não tinha um controle total do que colocar e do que não colocar na monografia. A começar pelo próprio tema – que eu não escolhi e foi quase como se o tema me escolhesse – passando pelo texto, que em determinados momentos parecia exigir certas reflexões e rechaçar alguns conceitos.

O quadro que apresentamos à vocês é de alguém recém-formado e sentindo-se assustado com esse fato e incapaz de ‘ser psicólogo’; além disso possuindo um medo grande de se tornar adulto. Talvez, justamente por isso esse tema tenha me escolhido ao invés de qualquer outro aprimorando de 2007; talvez as particularidades do lugar de um aprimorando tenham vindo ao encontro de questões pessoais minhas; talvez esse ‘algo’ que é próprio do lugar que os aprimorandos ocupam e que permeou vários dos aprimoramentos deste ano, tenha ressoado com mais intensidade em mim. Pois esta questão de ‘ser e não ser’ que deu título ao trabalho, poderia, talvez, ter sido formulada por mim da seguinte forma logo após me formar: ‘ser (oficialmente psicólogo) e não ser (internamente psicólogo)’; sendo ambas as afirmativas verdadeiras. E com essa frase deixamos, também uma questão: talvez, se eu tivesse formulado claramente essa questão ao me formar, este não teria sido o tema da minha monografia.

Todo o resto da citação pode ser pensada em termos do lugar que o aprimorando ocupa em uma equipe de saúde mental – é um lugar que, de certa forma, existe independente de ser ocupado por alguém ou não. Pontuemos duas coisas a esse respeito – é essa existência independente de haver alguém que ocupe este lugar que permite que coloquemos os privilégios como concernentes ao lugar em si e não à quem o ocupa. E é esta, relativa, independência que permite que ao conversar sobre o lugar do aprimorando – como o próprio aprimorando e como o gerente viam este lugar que era designado ao primeiro – que ambos podem concordar sobre praticamente todos os pontos; falava-se do lugar, não da pessoa que o ocupa.

Assim, esta Terra do Nunca que o aprimorando ocupa é algo que existe independentemente de alguém estar lá ou não, mas seus contornos são ditados por aquele que o ocupa.

Façamos agora algumas reflexões fazendo uso da estória do Mágico de Oz, com essa estória estaremos mostrando o desfecho do medo de virar adulto e do luto pela faculdade e encerrando o presente trabalho.

*A Estrada de Tijolos Amarelos*

Vamos começar esta parte, novamente, com uma citação do livro *Fadas no Divã*, desta vez à respeito da estória do Mágico de Oz. Corso e Corso (2006), nos dizem:

*“...hoje temos de andar pela estrada de tijolos amarelos até encontrar em nós mesmos a força necessária para superar o desamparo (Dorothy), a necessidade do amor (Homem de Lata), a ignorância (Espantalho) e o medo (Leão Covarde).”* (p. 248)

Como vimos na primeira parte do trabalho, o ato falho de um colega faz com que eu repense a minha própria postura no serviço. Para que a possibilidade de estar no serviço de forma diferente se efetivasse foi necessário mobilizar certo montante de energia. Talvez a força necessária da qual os autores falem seja o investimento de energia necessário para encarar e re-significar algumas questões nossas. Neste momento foi a ‘imobilidade’ conseqüente da impotência que eu sentia enquanto profissional.

Para que essa re-significação pudesse acontecer da forma mais tranqüila possível foi importante a postura da equipe, notadamente em dois sentidos: não me convocar a ocupar lugares dos quais eu ainda não dava conta e estar aberta ao diálogo e à parceria.

Pois a imobilidade da qual eu falo é conseqüência da sensação de impotência que eu sentia enquanto profissional. Esvaziado de qualquer potencia analítica eu me sentia paralisado. E vazio, pois eu era sabedor da minha própria ignorância.

No entanto, a equipe não apontava um grande dedo para esta ignorância e nos momentos em que eu colocava este ‘não-saber’ em jogo, sempre encontrava alguém disposto a me explicar o que eu precisava ou alguém disposto a fazer junto comigo – não *por mim*, mas comigo. Assim, eu mesmo comecei a ver o meu ‘não-saber’, a minha inexperiência não como um defeito, mas como uma possibilidade de aprender algo novo e também de estabelecer parcerias com colegas de trabalho.

Assim, a impotência em fazer algo é re-significado como a possibilidade de fazer junto e a imobilidade se transforma em diálogos e parcerias. Esse foi o movimento que estava subjacente a uma mudança consciente de postura; são esses dois níveis que, juntos, me possibilitaram mudar, e ao mudar, me re-encontrar no relato do livro de plantão.

Esta possibilidade de fazer junto, de estabelecer parcerias e diálogos promove outras mudanças além de romper com a imobilidade em que eu me encontrava. Quando falo em estabelecer parcerias isso precisa ser mais bem explicitado. Eram momentos em que eu me encontrava em um lugar a partir do qual podia dialogar com os outros profissionais de igual para igual.

Mas, como de igual para igual com outros *profissionais* se eu tinha dificuldade em me ver enquanto um profissional? E como isso acontecia se eu acabei de dizer que a equipe não me convocava a ocupar um lugar que ainda não me era possível?

Vamos começar a responder isto com uma citação retirada de um artigo de Maria Beatriz Jacques Ramos, intitulado ‘Narciso e Adolescência’ (publicado na revista ‘Estudos Psicanalíticos’, Belo Horizonte, nº27, Agosto de 2004), no qual a autora coloca que:

*“Penso que todos precisam do reconhecimento, do olhar refletor, da palavra para apoiar a estima pessoal e para suportar as demandas externas, sem isso advêm o colapso, a ausência, a dor de nada ser...”* (p.7)

Portanto, em algum nível sempre vamos precisar de um outro que nos reconheça. Mas essa necessidade é particularmente forte no discurso dos adolescentes em que aparece a questão de como ser reconhecido pelos outros como plenamente sujeito.

Mas...ao falarmos de adolescentes não estamos fugindo um pouco do tema? Ou pelo menos da cronologia do trabalho, já que estávamos trabalhando a questão de crescer enquanto um adulto e ver-se como um profissional?

De fato estaríamos, se Lacan não colocasse uma questão, que segundo ele, se aproxima bastante dessa indagação dos adolescentes. Vejamos melhor essa questão através de uma citação do livro ‘O Adolescente e o Psicanalista’, escrito por Jean-Jacques Rassial:

*“Como posso ser reconhecido pelos outros como plenamente sujeito?” Esta pergunta, implícita ou explícita no discurso dos adolescentes, aproxima-se de uma pergunta que se fazem os analistas, à qual Lacan respondia com seu celebre aforismo, pessimista e restritivo: “O analista só se autoriza por ele mesmo... e alguns outros”. Há traços comuns entre a situação daquele que chamamos de “jovem analista”, isto é, alguém, seja qual for a sua idade, que acaba de se engajar nesta prática, um “pé-de-chinelo” para retomar o eloqüente epíteto de Lacan, e o embaraço do adolescente que espera ainda dos outros um reconhecimento.”* (p. 171)

Retomemos a frase que cunhamos enquanto falávamos do conto de Peter Pan - ‘ser (oficialmente psicólogo) e não ser (internamente psicólogo)’.

Havia alguma instância que me autorizava enquanto psicólogo (minimamente a PUC e o Conselho Regional de Psicologia), mas *eu* não me autorizava enquanto profissional. É essa dubiedade que faz com que eu termine por aceitar, meses após a formatura, este tema de trabalho.

Esta questão, colocada dessa forma, após as citações acima, torna claro para onde estamos nos dirigindo. Antes de eu poder me autorizar enquanto psicólogo, e mesmo poder dizer de mim usando este termo, precisei do olhar refletor de uma equipe, precisei da autorização deste outro coletivo para que somente então eu começasse a me autorizar enquanto profissional. É esta autorização dada pelo outro, no dia-a-dia, na relação, que fui tornando minha, interna.

Esta autorização tanto vinha na forma de uma liberdade de tomar decisões tal qual os outros profissionais – o *ser* da equipe de que falamos na primeira parte do trabalho – como na relação com os colegas. No dia-a-dia, ao discutir casos, manejos, PTIs, me era dado a palavra, podia falar e ser respeitado como um igual – embora não me sentisse assim. Era uma confiança em mim que eu mesmo ainda não tinha. Mas que foi se tornando possível ao longo deste percurso. Assim, pude ir me autorizando a ocupar o lugar de psicólogo, tanto à nível de trabalho, quanto internamente.

Uma colocação interessante é feita, a este respeito, por Cornelius Castoriadis (1982), no livro ‘A Instituição Imaginária da Sociedade’:

*“Um discurso que é meu é um discurso que negou o discurso do outro; que o negou, não necessariamente em seu conteúdo, mas enquanto discurso do Outro; em outras palavras que, explicitando ao mesmo tempo a origem e o sentido desse discurso, negou-o ou afirmou-o com conhecimento de causa, relacionando seu sentido com o que se constitui a verdade própria do sujeito – como a minha própria verdade.”* (p. 125)

Vejamos uma citação a respeito da personagem Dorothy, do livro *O Mágico de Oz*:

*“Por isso, Dorothy precisa caminhar tanto até ter condição de utilizar a magia que estava a seus pés, só poderá ser poderosa como as senhoras bruxas boas quando tiver amadurecido o suficiente para se identificar com elas. Ou seja, os instrumentos em si não servem, se a personagem não estiver preparada para usá-los.”* (Corso e Corso, 2006, p. 247)

Assim, como técnica e teoria em si não servem se eu não estiver preparado para usá-las. E me autorizando enquanto psicólogo, podendo usar o que eu sabia – sem sentir-me vazio de conhecimento – pude desenvolver/descobrir meu próprio estilo clínico. E é esta liberdade que aparece no ‘*só*’ quando eu recebo o meu nome institucional – havia um investimento da equipe, mas sem passar por cima das minhas particularidades.

Com isto não houve uma pressão por ser igual a tal ou qual profissional de psicologia; talvez, isso também tenha relação com a impossibilidade de dizer se estou construindo o meu estilo clínico, ou simplesmente, descobrindo-o. E nesse final do aprimoramento ser psicólogo tornou-se a minha própria verdade.

Antes de encerrarmos o trabalho, ainda falta abordamos um ângulo de todo esse processo, do qual falamos apenas rapidamente até agora – o humor.

Este foi um aspecto bastante importante e significativo durante o meu aprimoramento. Notadamente na elaboração do luto pela faculdade. Acho que foi possível ver que este foi um fim difícil para mim, uma saída sofrida, afinal “...os humanos parecem entrar na autonomia inicialmente caminhando de costas: avançam, mas só têm olhos para o que estão perdendo.” (Corso e Corso, 2006, p. 247)

Foi exatamente assim que eu me formei, de costas para o futuro, olhando com saudade para a faculdade. Para que eu pudesse me virar e olhar para o futuro (e para mim mesmo como psicólogo) o humor teve de entrar em jogo. Retomemos dois pontos apresentados para explicarmos a importância deste aspecto no aprimoramento.

Como já dito mais acima, um dos aspectos da faculdade do qual foi difícil se despedir foram as festas, a “bagunça” da faculdade. Sendo que ligado a isto havia uma “equação inconsciente” de que ‘virar adulto=virar chato’. Sendo que este chato era não apenas uma ausência de diversão, mas uma formalidade excessiva no trato com as pessoas, sem espaço para um sorriso, uma risada, uma brincadeira.

No entanto, início meu aprimoramento no Caps e logo no primeiro mês sou convidado pela equipe para uma cerveja após o horário de trabalho. Ora..ora..ora...mas quem diria, então existe mesmo cerveja após a faculdade... Após essa primeira cerveja, houve outras cervejas em outros bares, festas, churrascos...

E os vínculos que sobressaíram naquele momento não foram os vínculos profissionais, foram vínculos mais pessoais e *informais*. Bom, então eu não precisava ser absolutamente sério e formal vinte e quatro horas por dia, sete dias por semana...bom!

E mesmo dentro do serviço, houve espaço para o aparecimento do humor. O serviço que escolhi possui relações informais ali dentro – o meu próprio lugar na equipe aparece, notadamente, via o humor. É em um apelido cunhado por um colega e numa exclamação de surpresa e bom humor de outro que pude nomear o lugar que vim ocupar a nível de imaginário. É também pelo humor que permeava as relações que pude ter uma resposta ‘cara-de-pau’ para a figura de maior poder institucional – e pude fazer isso com muita tranquilidade.

Bom, há cerveja e bares na vida pós-faculdade, há churrascos e festas. Não há a necessidade de adotar uma postura de “terno-e-gravata”, formal; é possível ser informal (dentro e fora do serviço), não é vetado aos adultos sorrir, rir, contar uma piada ou dizer algo espirituoso. Enfim, ao longo deste percurso foi possível eu me

indagar: ‘Bom, talvez, não seja tão ruim assim crescer e virar adulto...’ Não havia uma certeza, mas sim uma dúvida. E essa dúvida era exatamente o que eu precisava...

Assim, para encerrar o presente trabalho:

*“Para todos os humanos, a fantasia é um território onde treinamos, é uma vida virtual, onde experimentamos desempenhar a personagem que gostaríamos de ser. Dessas viagens fantásticas nunca voltamos exatamente iguais, pois nelas tivemos uma visão: a de nossos mais prezados desejos. Dorothy começa querendo voltar para trás, para um tempo onde não era necessário dizer quem era nem o que queria, em que era insignificante como uma criança, num tempo em que os protagonistas são sempre os outros e a nós cabe apenas observar. No final, sua aterrissagem certamente se dará mais adiante, numa realidade na qual nos entregam as tintas, com as quais faremos a pintura que dará brilho, formas e cores à vida que passaremos a ter. Isso é crescer, mas tal como Dorothy só nos entregamos a essa tarefa quando todas as resistências forem vencidas.”* (Corso e Corso, 2006, p. 252)

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

BARTZSCH, C. M. Diga-me com quem andas e eu te direi quem és... In: **Correio da Associação Psicanalítica de Porto Alegre**, nº 122, Março de 2004

CASTORIADIS, C. **A Instituição Imaginária da Sociedade**. Paz e Terra. Rio de Janeiro. 1982

CORSO, D. L. CORSO, M. **Fadas no Divã. Psicanálise nas Histórias Infantis**. ARTMED. Porto Alegre. 2006

DIETER, L. Do Nome Próprio ao Próprio Nome. In: **Correio da Associação Psicanalítica de Porto Alegre**, nº 122, Março de 2004

FOSSÁ, M. I. T. **O Simbólico e o Imaginário na Organização**. Trabalho Apresentado ao NP 05 – Relações Públicas e Comunicação Organizacional, do IV Encontro dos Núcleos de Pesquisa da Intercom

FREUD, S. **À Guisa de Introdução ao Narcisismo**. Escritos sobre a Psicologia do Inconsciente (Volume I). IMAGO. Rio de Janeiro. 2004

\_\_\_\_\_. **Luto e Melancolia**. Escritos sobre a Psicologia do Inconsciente (Volume II). IMAGO. Rio de Janeiro. 2006

FREUD, S. **Totem e Tabu**. Edição Standard das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud (Volume XIII). IMAGO. Rio de Janeiro. 1969

\_\_\_\_\_. **O Estranho**. Edição Standard das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud (Volume XVII). IMAGO. Rio de Janeiro. 1969

FUNDAP. **Programa de Aprimoramento Profissional (PAP)**. Disponível em:

<http://www.fundap.sp.gov.br/index.asp?>

[link=pap/aprespap.asp&linktitfigtxt=pap/papfigurattxt.asp&linknoticia=pap/papnoticias.asp&linktitfig=pap/papfigura.asp](http://www.fundap.sp.gov.br/index.asp?link=pap/aprespap.asp&linktitfigtxt=pap/papfigurattxt.asp&linknoticia=pap/papnoticias.asp&linktitfig=pap/papfigura.asp)

GENNEP, A. V. **Os Ritos de Passagem**. Vozes. Rio de Janeiro. 1977

NASIO, J.-D. **Os Grandes Casos de Psicose**. Jorge Zahar. Rio de Janeiro. 2001

NÉSPOLI, E. **Performance e Ritual. Processos de Subjetivação na Arte Contemporânea**. Dissertação de Mestrado. São Paulo: Universidade de Campinas, 2004

OLIVA, R. Pacto Sinistro. In: **Correio da Associação Psicanalítica de Porto Alegre**, nº 122, Março de 2004

ONOCKO CAMPOS, R. & Aprimorandos de 2003. **O Inter “esse” dos programas de aprimoramento**. Texto não publicado.

RAMOS, M. B. J. Narcisismo e Adolescência: as (im)possibilidades de aprender. In: **Estudos de Psicanálise**, nº 27: 49-60, agosto de 2004

RASSIAL, J.-J. **O Adolescente e o Psicanalista**. Companhia de Freud. Rio de Janeiro. 2005

SLAVUTZKY, A. O Precioso dom do humor. In KUPERMANN, Daniel & SLAVUTZKY, Abrão (orgs) **Seria trágico...se não fosse cômico**. Civilização Brasileira. Rio de Janeiro. 2005

TURINO, C. Educação não formal, jogo e brincadeira. In: **Cadernos Cenpec**. 2006

TURNER, V. W. **O Processo Ritual. Estrutura e Anti-Estrutura**. Vozes. Rio de Janeiro. 1974

VIDAL, J. P. O Familiarismo na Abordagem “Analítica” da Instituição. *A Instituição ou o Romance Familiar dos Analistas*. In **A Instituição e as Instituições. Estudos Psicanalíticos**.