

O Ideal do Ego e a Satisfação Profissional *

Aníbal Custódio dos Santos **



Introdução

Se nos debruçarmos sobre o que recentemente se tem escrito acerca dos enfermeiros, não será difícil constatar que um número significativo destas publicações ou publicações abordam a questão da satisfação deste grupo profissional.

De facto, muito do que se tem dito e escrito nos últimos anos acerca dos enfermeiros aborda esta temática, por vezes de formas que nos suscitam uma profunda reflexão e, por que não, algumas apreensões. É que, por vezes, ficamos com a impressão de que, talvez devido a uma deficiente ou insuficiente fundamentação, as conclusões retiradas não abordam a problemática na sua verdadeira dimensão. Constatamos, de igual modo

que, não raro, são outros profissionais (psicólogos, sociólogos) os autores de trabalhos com este tipo de abordagens, desconhecendo-se os motivos que os terão levado à aquisição deste interesse pela situação profissional dos enfermeiros. Como complemento deste cenário surgem, por vezes, situações em que são os enfermeiros que contratam outros profissionais não enfermeiros, encomendando-lhes estudos nesta área, deixando no ar a ideia de que, dentro da classe, não existem profissionais com conhecimento e capacidades para a sua realização.

Contudo, não obstante este recente incremento de estudos abordando a problemática da satisfação profissional dos enfermeiros, nem sempre as perspectivas de abordagem terão sido suficientemente abrangentes e diversificadas, incidindo essencialmente em motivos de natureza sócio-económica ou de progressão e promoção dentro da carreira.

* Comunicação apresentada à Escola Superior de Enfermagem Dr. Ângelo da Fonseca na Sessão de Abertura Solene das Aulas do Ano Lectivo de 1997/1998.

** Director da Escola Superior de Enfermagem Dr. Ângelo da Fonseca.

Não pretendemos com estas nossas palavras contestar ou minimizar a influência que a remuneração ou outras regalias sociais bem como o posicionamento dos enfermeiros dentro da carreira exercem sobre a satisfação profissional dos mesmos. Apenas desejamos chamar a atenção para outros factores que poderão, igualmente, desempenhar um papel relevante neste processo como, por exemplo, até que ponto é que questões organizacionais como as ideologias, os modelos e as práticas institucionais interferem com a satisfação profissional dos indivíduos que aí trabalham.

Com efeito, se é indiscutível que a satisfação profissional é susceptível de ser fortemente influenciada por uma remuneração condigna ou pela possibilidade de progressão na carreira do funcionário, existem imensas situações em que o ambiente de trabalho confere elevados índices de satisfação sem que estes requisitos se verifiquem, nomeadamente em organizações em que a ideologia de suporte tem a ver com uma dimensão religiosa, caritativa, filantrópica, ou de natureza idêntica. Embora não perfilhemos este princípio e o mesmo se encontre hoje, pelo menos aparentemente, posto de parte, certamente todos nos recordaremos da máxima de que os enfermeiros eram profissionais sempre mal pagos porque a sua satisfação advinha, essencialmente, do seu espírito de abnegação e de doação em favor dos que sofrem, dos pobres e dos oprimidos.

A abordagem que nos propomos no tocante a esta temática, situa-se, na nossa óptica, numa situação intermédia entre as visões economicista, por um lado, e filosófico-religiosa por outro. Concreta e objectivamente pretendemos, de uma vertente de raiz psicológica ou psicossociológica, tecer algumas considerações sobre a importância que as relações e interacções intra-institucionais e, sobretudo, aquilo que vulgarmente e em gíria se designa por “Amor à Camisola” e que designaremos por “Ideal do Ego Colectivo”, assumem na satisfação dos profissionais que exercem a sua actividade numa determinada organização.

Cremos não existirem dúvidas de que, quanto maior for o grau de envolvimento e maior a harmonização de perspectivas dos indivíduos e dos

grupos que a integram, maior será o sucesso da mesma e mais elevado será o nível de consecução dos seus objectivos. E, de igual modo, não será difícil entendermos que, quanto melhores as relações e as afinidades interpessoais e intergrupais maior será o sucesso organizacional e mais elevado será o nível de satisfação profissional.

No sentido de explicitarmos o nosso posicionamento no que concerne a este assunto, teceremos algumas considerações sobre o que entendemos por “Satisfação Profissional”, deter-nos-emos sobre os conceitos de “Ideal do Ego”, de “Ideal do Ego Colectivo” e da sua relação com outras estruturas da personalidade e com a dinâmica grupal e procuraremos explicitar o quanto o envolvimento organizacional pode interferir na satisfação profissional. Finalizaremos com uma breve reflexão.

A satisfação profissional

Acerca dos temas “Satisfação” e “Satisfação Profissional” procuraremos ser o mais breve e sucinto possível, partindo do pressuposto de que, como já referimos, muito se ter escrito recentemente acerca destes temas, em particular em trabalhos desenvolvidos por enfermeiros e acerca de enfermeiros.

A fim de nos situarmos no real e no concreto importa, antes de mais, referimos o que entendemos por “Satisfação” e por “Satisfação Profissional”. Assim, de entre as várias definições de “Satisfação” optámos por explicitar a do DICIONÁRIO ENCICLOPÉDICO DA LÍNGUA PORTUGUESA (1992), que nos diz que “Satisfação” “é um estado de boa disposição (eutímia) manifestado por se sentir bem com o que se faz e sentir-se reconhecido pelo seu trabalho”, o que nos leva a dizer que “Satisfação” é a elevação moral sentida após uma necessidade satisfeita. Quanto ao conceito de “Satisfação Profissional” diremos que, tal como WERTHER & DAVIS (1984), a mesma é “a maneira favorável com que os empregados consideram o seu trabalho”. De um modo geral, poderá dizer-se que a satisfação profissional se

encontra relacionada com as atitudes positivas que os profissionais têm em relação a vários aspectos das actividades da organização.

Tendo sobretudo em linha de conta este último conceito, diremos que as organizações, ao facilitarem e possibilitarem a expressão e gratificação de impulsos libidinais em actividades sociais construtivas ou de cooperação social, em tarefas criativas e sublimatórias, estão a melhorar a satisfação profissional.

Importa ainda referir que, de acordo com autores como HERZBERG (1966), com o qual concordamos, o oposto de satisfação profissional não é insatisfação profissional mas sim ausência de satisfação profissional, ou não satisfação profissional, uma vez que, do seu ponto de vista, o Homem é portador de dois conjuntos de necessidades:

- Um conjunto, decorrente da natureza animal do indivíduo, da sua estrutura interna, que o leva a conduzir-se de modo a evitar que o meio ambiente lhe provoque dor ou mal estar e a satisfazer tendências condicionadas pelas necessidades fisiológicas básicas, que fazem variar o estado eutímico do indivíduo entre a insatisfação e a não insatisfação. Trata-se de necessidades que têm a ver com a preservação do Ego.
- Um outro conjunto de necessidades, voltadas para a interacção do indivíduo com o exterior, que se encontra relacionado com a característica humana — habilidade para realizar — o qual, através desta realização, leva a experimentar crescimento psicológico e a fazer variar o estado eutímico da pessoa entre a não satisfação e a satisfação. Na sua essência, são necessidades que têm a ver com a dimensão gregária dos indivíduos.

Parece-nos também oportuno referenciar que a satisfação se encontra intimamente ligada à motivação e que nos encontramos de acordo com CHIAVENATO (1985), quando o mesmo nos refere que a satisfação é o resultado do ciclo motivacional

⁽¹⁾ Entendemos como impulso, ou pulsão do Ego, a força potencial tendente à resolução de um desequilíbrio homeostático.

em que um estímulo ou incentivo, ao quebrar um equilíbrio interno, vai gerar uma necessidade que, por seu lado, cria uma tensão, que leva a um comportamento ou acção, conducente a uma satisfação dessa necessidade, satisfação esta que leva ao estabelecimento de um novo equilíbrio interno.

Nesta perspectiva a “Satisfação” é o culminar de um impulso⁽¹⁾ tendente á consecução de um objectivo para a resolução de uma necessidade. Ela fornece o “*feed-back*” que, uma vez percebido na equidade comparativamente aos colegas e tendo em conta o contrato psicológico indicador da recompensa justa e adequada ao seu desempenho, cria o ambiente interno de equilíbrio e receptividade a um novo desempenho.

O ideal do ego e o ideal do ego colectivo

Entendemos ser importante que, antes de outros considerandos, se clarifiquem estes dois conceitos (Ideal do Ego e Ideal do Ego Colectivo) uma vez que, no que concerne ao primeiro, embora sendo utilizado com relativa frequência, nem sempre é suficientemente claro e preciso ou, então, é utilizado com significados algo diferentes; quanto ao segundo conceito, por ser menos utilizado e porque os seus contornos também não são nítidos, a sua abordagem justifica-se de igual modo.

Voltando ao termo “Ideal do Ego”, acrescentamos que são os próprios psicanalistas, muitos deles, que falam do “Ideal do Ego” sem explicitar a significação que atribuem ao mesmo.

A título de exemplo do que afirmámos, recordaremos que o próprio FREUD, o fundador da Psicanálise, integrou o “Ideal do Ego” no “Superego”, em muitos dos seus escritos ou utilizou aquele conceito com diversas significações.

CHAUSSEGUET-SMIRGEL (1992, p. 31), ao analisar a teoria freudiana da sexualidade, refere-nos que, segundo FREUD (1914), “o desenvolvimento do “Ego” consiste em uma separação do narcisismo primário, de onde resulta uma vigorosa tentativa para o reencontrar”.

Este destacamento torna-se possível, graças ao deslocamento sobre um “Ideal do Ego”.

Segundo esta óptica, que procura justificar a compreensão da evolução do indivíduo em termos de “nostalgia de um paraíso perdido”, levando-o até à regressão a um modo arcaico de “restabelecimento narcísico” onde, no seu terminus, poderemos encontrar a megalomania psicótica e a indistinção original entre as percepções internas e as percepções externas, a originalidade do “Ideal do Ego” é um conceito articulado entre o narcisismo absoluto e a objectalidade, entre o princípio do prazer e o princípio da realidade, resultando da cisão entre o “Ego” e o objecto e, consequentemente, constituindo um degrau do desenvolvimento do “Ego”.

Se procurarmos perspectivar e relacionar o “Ideal do Ego” com o dualismo Eros – Thanatos, diremos que aquele se encontra ao serviço do Eros, uma vez que força o indivíduo a assumir e realizar diversos desvios recebidos pela vida no seu caminho para a morte, desvios estes que se encontram ligados à instauração do princípio da realidade, ainda que o desejo do “Ideal do Ego” seja a descarga da tensão para um retorno às origens.

Por outro lado, se atendermos ao que nos referem LAPLANCHE & PONTALIS (1990, p. 193) constataremos que nos definem “Ideal do Ego” como “Expressão utilizada por FREUD no quadro da sua Segunda teoria do aparelho psíquico: instância da personalidade resultante da convergência do narcisismo (idealização do Ego) e das identificações com os pais, com os seus substitutos e com os ideais colectivos. Enquanto instância diferenciada, o Ideal do Ego constitui um modelo a que o indivíduo procura conformar-se”.

Ainda destes autores importa retirarmos algumas ideias como:

- “Em FREUD é difícil delimitar um sentido unívoco da expressão “Ideal do Ego”. As variações deste conceito provêm do facto de que ele está estreitamente ligado à elaboração progressiva da noção de Superego e, mais geralmente, da segunda teoria do aparelho psíquico. É assim que, em *O Ego e o Id* (1923, pp. 193-194), Ideal do Ego

e Superego são apresentados como sinónimos, enquanto noutros textos a função do Ideal do Ego é atribuída a uma instância diferenciada ou, pelo menos, a uma subestrutura especial no seio do Superego.” (pp. 193-194).

- “É, em *Para a Introdução do Narcisismo* (1914, p. 194) que aparece a expressão “Ideal do Ego” para designar uma formação intrapsíquica relativamente autónoma que serve de referência ao Ego, para apreciar as suas realizações efectivas”. Trata-se de um conceito de raiz essencialmente narcísica, em que, de um modo simbólico, o indivíduo projecta como seu ideal o substituto do narcisismo perdido da sua infância, tempo em que ele mesmo era o seu próprio ideal. Devido sobretudo e inicialmente à crítica que os pais exercem sobre a criança, este narcisismo, que FREUD refere como o equivalente a um verdadeiro delírio de grandeza, vem a ser abandonado.

Se dispuséssemos de espaço e tempo, explicitaríamos a perspectiva de outros autores, nomeadamente de Melanie KLEIN (1967), que desenvolveu o conceito de “Idealização”, ligada sobretudo à negação da agressividade do indivíduo, à clivagem entre o seio perseguidor e o seio perfeitamente bom e à intensidade das pulsões que procuram uma satisfação ilimitada, de H. ROSENFELD (1963) que definiu o “Ideal do Ego” como “a parte do “Superego” proveniente de uma identificação com os objectivos idealizados”, ou de B. GRUNBERGER (1965), ao referir que o “Superego” é de origem pulsional (complexo de Edipo) e parcialmente imposto de fora, enquanto que o “Ideal do Ego” é expressão da independência em relação ao exterior, é essencialmente “individualista” e tem uma origem narcísica.

Acrescentaremos apenas que, quer o “Ideal do Ego” se considere mais ou menos diferenciado do “Superego”, parece-nos claro que a compreensão deste conceito devolve à perspectiva psicanalítica do narcisismo uma dimensão do significado de auto-estima. É que estudar o conceito de “Ideal do

Ego” é estudar o que de mais humano existe no homem, o que mais o afasta dos outros animais. Como nos diz CHASSEGUET-SMIRGEL (1992, p. 13) “ser homem é sem dúvida e antes de tudo, ter a nostalgia da sua perfeição ancestral. O homem é assim um animal doente à procura do tempo perdido, aquele onde ele era, ele-mesmo, o seu próprio ideal”.

No que concerne às relações e à diferenciação entre o “ideal do Ego” e o “Superego”, não poderemos, de igual modo, desenvolver esta temática quanto desejaríamos e transmitir os pontos de vista de autores significativos. Limitar-nos-emos a referir, sucintamente, que concordamos com Edith JACOBSON (1954) quanto ao postulado de que o “Ideal do Ego” tem uma origem materna, onde as fantasias de incorporação (total ou parcial) do objecto gratificante constituem a manifestação do desejo de restabelecimento da unidade perdida com a mãe. Por seu lado, o “Superego” encontra-se, essencialmente, ligado à incorporação dos pais idealizados, constituindo uma tentativa de restauração do “Ego” para disfarçar os efeitos traumatizantes da desvalorização do objecto.

Diríamos assim que, enquanto o “Ego” obedece ao “Superego” por medo de punição, a sua submissão ao “Ideal do Ego” é feita por amor, uma vez que este é a representação no “Ego” dos objectos amados enquanto que aquele é a imagem dos objectos detestados e temidos. O “Ideal do Ego” é a representação daquilo que se deseja ser, enquanto que o “Superego” traduz o que deveremos ser.

Como resulta evidente de tudo o que vimos referindo, o grau de satisfação individual aumenta na medida em que o seu “Ego” se aproxima do “Ideal do Ego”, não sendo verdadeira, para não dizer inversa, esta relação entre o “Ego” e o “Superego”.

Do que antes foi afirmado resulta que o “Ideal do Ego”, pelo menos como herdeiro do narcisismo primário, se assume como a recuperação de uma certa onipotência perdida e tende a restaurar a ilusão, enquanto que o “Superego”, cuja origem reside no complexo de Edipo e, mais especificamente, no complexo de castração, tem em vista a promoção da realidade.

Acrescentamos ainda que, segundo o próprio FREUD, muitos adultos não adquirem uma verdadeira consciência moral ou que seja suficientemente eficaz, resultante da influência do “Superego” através de interditos interiorizados, não experimentando um verdadeiro sentimento de culpa, mas apenas o que designaremos por “angústia social”, tendo como único travão à execução do mal o medo de serem descobertos e não sentindo o efeito da restrição fundamental que é a consciência de estarem a praticar o mal.

Sobretudo quando a consciência moral não se encontra suficientemente desenvolvida, prevalecendo apenas a angústia social, os fenómenos colectivos parecem manifestar uma particular aptidão à atenuação ou desaparecimento do “Superego”, ou seja, da consciência moral e do sentimento de culpa. Assim, no grupo, o indivíduo encontra-se submetido a condições e forças que lhe possibilitam e estimulam o relaxar ou anular a repressão das suas tendências inconscientes, manifestando atitudes e comportamentos aparentemente novos, como FREUD já o afirmava em *Psicologia de Grupo e Análise do Ego* (1921).

Embora não perfilhemos inteiramente a perspectiva deste autor quando considera o grupo como uma ressurreição da horda primitiva, formada de um indivíduo dotado de um poder extraordinário e dominando uma massa de indivíduos iguais entre si, o ideal da multidão que domina o indivíduo, o substituto do pai primitivo que tomou o lugar do “Ideal do Ego”, concordamos que o comportamento no grupo se altera, que aos ideais do Ego individuais se sobrepõe um “Ideal do Ego Colectivo”, que a organização beneficia em termos de eficácia, de eficiência e de pertinência se conseguir desenvolver e orientar este Ideal e que, quanto maior for o grau de consecução destas medidas, maior será, provavelmente, o grau de satisfação profissional dos indivíduos que a integram.

Diremos que, acerca desta temática, estamos de acordo com DIAS (1983) cujo pensamento nos revela que o valor normativo e criador do “Ideal do Ego Colectivo” é uma crença fundamental a nível da dinâmica organizacional, traduzindo-se no conceito

de tolerância institucional, através de uma organização coesiva de um Ideal do Ego da instituição, que se assume como a antítese dos ideais coercivos das velhas organizações clássicas, onde as perspectivas e os objectivos individuais e dos diversos grupos intra-organizacionais são diversificados e, por vezes, antagónicos, onde não existe uma linguagem comum, um objectivo comum e, logo, onde é notória uma grande fragilidade da coesão institucional. Pensamos que, tal como o autor antes citado referiu "...o motor que anima cada um dos membros da equipa é, indiscutivelmente, a valorização narcísica obtida pela realização de um Ideal Terapêutico Comum" (DIAS, 1983, pp. 82-83), e acrescentaremos ainda que este Ideal do Ego coesivo, presente no vivido institucional das organizações que conseguem elevados índices de identificação e de adesão dos seus participantes, é a pedra basilar onde assenta um relevante factor de satisfação profissional.

Encarado numa perspectiva gregária e retomando FREUD embora, como já referimos, nos situemos num vértice diferente, salientamos que, segundo este autor, embora todos os homens pretendam ser iguais, capazes de se identificar uns com os outros, eles aspiram igualmente a ter um só superior, o que, antes da consideração do homem como um "animal gregário", leva a encará-lo como um "animal de horda". Este paradigma conduz-nos a uma situação em que pontifica o "complexo paterno", onde o chefe é o substituto do pai e os restantes indivíduos constituem um conjunto de seres análogos, uma irmandade.

Outros autores têm do grupo uma perspectiva algo diferente. Didier ANSIEU (1971), por exemplo, compara o grupo com o sonho, referindo que todas as vivências no grupo constituiriam a realização imaginária do desejo, constituindo o grupo o local ideal onde todos os desejos seriam satisfeitos. No grupo, o aparelho psíquico tende a regredir ao narcisismo primário, o "Ego" e o "Superego" deixam de exercer um controle eficaz, O "Id" e o "Ego Ideal" assumem este controle, procurando este a restauração introjectiva do primeiro objecto de amor perdido, a mãe onipotente. Segundo este paradigma, a figura paterna é afastada do grupo,

sendo o chefe aquele que activa o desejo de união do "Ego" e do "Ideal do Ego". O grupo tem menos necessidade de um chefe do que de ilusões, não existindo um chefe absoluto que não seja portador de uma ideologia. Neste sentido, o chefe personifica mais a mãe onipotente do que o pai.

Outros autores como, por exemplo, BION (1961) situam mais o "Ideal do Ego" do indivíduo no grupo ideológico do que num possível processo de análise, ou no analista. Neste seu escrito sobre os pequenos grupos, o mesmo autor menciona a magia aí existente, onde o líder é essencialmente um feiticeiro. Esta ideologia representará, de certo modo, uma ilusão, ou seja, uma promessa de encontro entre o "Ego" e o "Ideal do Ego".

Como já referimos, a nível institucional, o "Ideal do Ego" corresponde ao que, em outra linguagem, designamos por envolvimento organizacional, ou seja, à identificação com a mística da organização de pertença, constituindo um factor relevante da participação e da eficácia institucional.

Este "Ideal do Ego" colectivo, incentivado na dinâmica de organizações possuidoras de uma mística institucional, que se traduzirá por uma harmonização de objectivos interpessoais e intergrupais, pode ser, como focámos anteriormente, importante factor de satisfação profissional dos indivíduos a elas ligados.

Perspectivado de um outro vértice, diríamos, em consonância com BION (1991) no que concerne à relação continente (♁)/conteúdo (♂), para nós às relações entre as pessoas, nomeadamente às relações de trabalho, que podem estabelecer-se três tipos de vínculos: um vínculo parasitário, um vínculo comensal ou um vínculo simbiótico.

O vínculo parasitário acontece quando um dos personagens, ou grupo de personagens, assumem um comportamento exageradamente voraz, procurando obter o máximo e oferecendo o mínimo. Segundo este autor "No relacionamento parasitário entre pensamento e pensador há um vínculo categoria 2, que significa saber-se compulsivo o enunciado embora vivido como barreira eficaz contra O [zero], a verdade temida por aniquiladora do continente ou vice-versa. A compulsão persiste até entronizar-se" (BION, 1991, p. 129).

Idêntico posicionamento é assumido por DIAS, quando opina que "...o que se verifica no somatopsicótico é uma relação despojante. O significante (♂) despoja o seu conteúdo (♂ significado) da sua qualidade de penetrante e o ♂ despoja ♂ da sua qualidade de receptora. Trata-se de uma modalidade parasitária de relação com a palavra que, por isso, na relação objectal, inviabiliza a penetrabilidade emocional e a recepção pelo objecto, já que à partida a área aonde foi criada é dessa mesma natureza" (DIAS, 1992, p. 104), ou nos aponta que as relações do tipo parasitário existem "*Quand la relation entre ♂ et ♂ est mutuellement préjudicielle*" (DIAS, 1994, p. 13).

Na nossa óptica, esta categoria de vínculo operante é susceptível de ocorrer nas organizações clássicas que adoptam modelos como o Biomédico. Baseado numa procura de objectividade que minimiza ou omite a subjectividade própria do ser humano, utilizando um discurso ora moralista ora organicista, tendo do homem uma concepção biológica, não holística, não globalizante, este modelo tem tendência a hipervalorizar certas figuras proeminentes como, por exemplo, o médico, as quais, por seu lado, parasitam a vida mental de outros técnicos, particularmente dos enfermeiros, o que em muito poderá contribuir para uma maior "não satisfação" destes profissionais nas referidas organizações.

No que respeita ao vínculo comensal e ainda na perspectiva Biónica, diríamos que poderemos constatar comportamentos mutuamente diferenciados que, embora estabelecendo relações entre si, não se modificam uns aos outros. É BION que nos diz recorrer "... ao ♂♂ para diferenciar os estados de conter que, relativos ao pensar e á acção, impedem o conflito por abranger o pensar e restringir a acção, num estado comensal mutuamente diferenciado. Aí, pensamento e acção não se modificam um ao outro e subsistem comensalmente na personalidade" (BION, 1991, p. 132).

Este vínculo surge com mais frequência em organizações que perfilham e aplicam modelos como o Behaviorista, uma vez que, de um modo geral, este modelo condiciona um tipo de trabalho e de relações de trabalho em que cada profissional é

um técnico que exerce uma função distinta dos técnicos dos restantes grupos profissionais, contribuindo todos, em princípio, para uma finalidade comum mas tendo muito pouco a ver uns com os outros. Num sistema laboral deste tipo, as relações de trabalho que se estabelecem, embora sem o cunho de subordinação hierárquica presente nas organizações clássicas, são escassas e de diminuta intensidade. Cada técnico (enfermeiro, psicólogo, psiquiatra, etc.) faz o que tem a fazer como profissional, não se embrenhando uns no trabalho dos outros. Modelos assentes nesta base geram uma implicação profissional mínima e, por tal facto, a satisfação profissional que o indivíduo retira do seu trabalho, embora assumindo maiores dimensões do que a que era proporcionada em ambientes de trabalho clássicos, é também menos obvia do que em modelos que possibilitam uma maior implicação profissional.

Por seu lado, o vínculo simbiótico é susceptível de estimular um tipo de relações em que os indivíduos em presença se combinam e transformam mutuamente, por equivalência, conduzindo a uma evolução conjunta dos diversos agentes envolvidos no processo. É BION quem afirma que "Em simbiose, pensamento e pensador se combinam e transformam por equivalência. O pensamento é imanente e o pensador evolui" (BION, 1991, pp. 128-129).

Análoga posição é assumida por DIAS, ao referir-nos o vínculo simbiótico como sendo aquele que observamos "*Quand ♂ et ♂ arrivent á transmettre á travers le lien l'influence réciproque. La mère développe son aptitude maternelle en contact avec son bébé, et le bébé son aptitude á être bébé avec çà mère*" (DIAS, 1994, p. 13).

O vínculo simbiótico leva a que as fronteiras entre os vários participantes no processo (doentes, familiares, assistentes sociais, psicólogos, médicos, enfermeiros, etc.) se encontrem mais diluídas, diminuindo a ênfase no trabalho individual e incentivando-se fortemente um trabalho conjunto, um trabalho de equipa na verdadeira acepção do termo. Claro que, num modelo deste tipo, mais horizontalizado que verticalizado, a intervenção de cada participante e de cada grupo profissional é

muito mais ampla e mais profunda assim como a compreensão que têm relativamente aos diversos problemas e situações, aos conflitos intra e interpessoais que estarão na sua base, assim como às suas manifestações.

Embora contendo uma aparente paradoxalidade, modelos de organização institucional como o Modelo Psicodinâmico geram um menor grau de autonomia que, no fundo, é aparente, devido ao facto de a ênfase dada ao trabalho em equipa levar a que cada técnico reconheça, permanentemente, os limites do seu próprio saber criando, á primeira vista, uma menor segurança no técnico como sujeito individual mas uma muito maior segurança no ambiente institucional. Há que reconhecer, porém, que esta aparente menor autonomia, decorrente do trabalho em equipa e da necessidade de uma formação permanente, leva a uma maior satisfação das necessidades de auto-realização. O trabalho em equipa, sendo gerador de interações mais intensas e diversificadas dentro do grupo, bem como de uma estrutura e organização mais horizontalizadas, vai reforçar o sentimento de pertença ao grupo, o que leva a um mais elevado nível de satisfação das necessidades básicas, sociais e relacionais.

Síntese final

Pela sua própria natureza, o conhecimento científico é sempre um processo inacabado, algo em devir, perfectível, nunca ultimado, sempre em busca de novos contributos.

Daqui resulta que, numa comunicação do género da que apresentamos, não faça sentido a elaboração de conclusões ou de uma conclusão. Assim, uma vez que a Ciência se constrói a partir dos conhecimentos que vão surgindo e se vão enquadrando nos já existentes, numa ânsia insaciável de ir sempre mais além, apenas faremos algumas reflexões, aliás muito breves acerca da temática cuja abordagem teórica nos propusemos.

O primeiro pensamento que nos ocorre tem a ver com a satisfação (ou não estivéssemos a falar em satisfação) que a preparação deste tema nos facultou.

Dos conceitos e raciocínios por nós apresentados, cremos resultar evidente estarmos convictos do seguinte:

- Para além de factores de natureza económico-financeira e de progressão na carreira, existem outros igualmente significativos que influenciam a satisfação profissional, nomeadamente os relacionados com o envolvimento organizacional e com a mística organizacional estimuladora do “Ideal do Ego” colectivo;
- Quanto maior é a aproximação entre o “Ego” e o “Ideal do Ego” mais elevado é o grau de satisfação do indivíduo;
- Da nossa experiência profissional e formação em Psicologia e Psiquiatria resulta clara a nossa convicção de que os modelos organizativos de raiz psicodinâmica, entre os quais se destacam as Comunidades Terapêuticas de Maxwel Jones, em Inglaterra, e a Psiquiatria Comunitária e a Psiquiatria de Sector, em França, são os que são susceptíveis de conferir um mais elevado nível de satisfação profissional.

Ao finalizarmos esta comunicação gostaríamos apenas de acrescentar que, na sua elaboração, procurámos conjugar subsídios carreados da nossa experiência de base como Enfermeiro e como Professor, a formação já referida nas áreas da Psicologia e da Saúde Mental e Psiquiatria e cerca de duas décadas de experiência de gestão e administração de estabelecimentos de ensino, nomeadamente de ensino superior, pretensão esta que, pelo menos parcialmente, teremos conseguido. Em termos de conceitos antes abordados, cremos assim poder afirmar que o nosso “Ego” se terá aproximado um pouco mais do “Ideal do Ego”.

Gratos pela vossa atenção.

Bibliografia

ANSIEU, Didier – L'illusion grouper. *Nouvelle Revue de Psychanalyse*. Paris. nº 4 (1971).

- BION, Wilfred Ruprecht – *A atenção e interpretação. O acesso científico à intuição em psicanálise e grupos*. Rio de Janeiro: Imago, 1991.
- BION, Wilfred Ruprecht – *Recherches sur les petites groups*. Paris: Presses Universitaires de France, 1965.
- CHASSEGUET-SMIRGEL, Janine – Porto Alegre: Artes Médicas, 1992.
- CHIAVENATO, Idalberto – *Teoria geral da administração: abordagens prescritivas e normativas da administração*. 3ª ed. vol. 2. São Paulo: McGraw-Hill, 1987.
- DIAS, Carlos Amaral – *Aventuras de Ali-Báá nos túmulos de Ur: ensaio psicanalítico sobre somatopsicose*. Lisboa: Fenda Edições, 1992.
- DIAS, Carlos Amaral – *Espaço e relação terapêutica*. Coimbra: Coimbra Editora, 1983.
- DIAS, Carlos Amaral – La fonction contenante de l'analyste. *Bulletin de la Société Psychanalytique*. Paris. nº 31 (Janvier 1994), pp. 1-133.
- FREUD, Sigmund (1921) – *Psicologia de grupo e análise do ego: vol. XVIII*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Imago, 1990, pp. 87-179.
- GRUNBERGER, Bela – Stude sur le narcissisme (Colloque de la Societé Psychanalytique de Paris, Artigny, 1963). *Revue Francaise de Psychanalyse*. (1965), pp. 573-588.
- HERZBERG, Frederick – *Work and nature of man*. Cleveland: The World Publissing, 1966.
- JACOBSON, Edith – The effect of the disappointment on ego and superego. Formation in normal and depressive deveolpement. *The Psychoanalytic Review*. nº 33 (1946), pp. 129-147.
- JACOBSON, Edith – The self and the object world. In *The Psychoanalytic Study of the Child*. Vol. IX. New York: International Universities Press, pp. 75-127.
- KLEIN, M – Contribution à la psychogenése des tics. In KLEIN, M. – *Essais de psychanalyse*. Paris: Payot, 1967, pp. 142-165.
- LAPLANCHE, J.; PONTALIS, B. – *Vocabulário da Psicanálise*. 7ª ed. Lisboa: Editorial Presença, 1990.
- ROSENFELD, H. – Le surmoi et l'idéal du moi (XXII Congrès International de Psychanalyse. Edimburg, 1961), *Revue Francaise de Psychanalyse*. nº 27 (1963), pp. 543-553.
- WERTHER, Willams B; DAVIS, Keith – *Administração de pessoal e recursos humanos*. São Paulo: McGraw-Hill, 1984.