



Psicologia USP

ISSN: 0103-6564

revpsico@usp.br

Instituto de Psicologia

Brasil

Dutra Galery, Augusto

O representante eleito como intermediário entre o grupo e o poder  
Psicologia USP, vol. 28, núm. 2, mayo-agosto, 2017, pp. 196-205

Instituto de Psicologia

São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=305151851005>

- ▶ Como citar este artigo
- ▶ Número completo
- ▶ Mais artigos
- ▶ Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe , Espanha e Portugal  
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

## O representante eleito como intermediário entre o grupo e o poder

Augusto Dutra Galery\*

Universidade de São Paulo, Instituto de Psicologia, Laboratório de Estudos em Psicanálise e Psicologia Social. São Paulo, SP, Brasil.  
Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado. São Paulo, SP, Brasil

**Resumo:** Este artigo investiga a hipótese de que o sistema democrático como modelo de organização de grupos instituídos tem a função intersubjetiva de manter o vínculo social, ao transferir para o representante eleito o mal-estar da convivência, mas sem permitir ao representante o poder absoluto. O representante ocupa, portanto, a posição de tabu, que mantém o desejo narcísico e onipotente rejeitado entre os membros. Do ponto de vista do representante, significa submeter seu ideal de Eu aos ideais do grupo, num movimento contrário ao do líder descrito por Freud em *Psicologia das massas e análise do eu*. Essa hipótese foi usada para analisar a história de vida de um representante sindical e retratar seu sofrimento psíquico durante sua atuação e após a saída do sindicato. A psicanálise e a psicosociologia são as principais teorias de base utilizadas, em destaque os textos de S. Freud, R. Kaës, J. Barus-Michel e E. Enriquez.

**Palavras-chave:** psicologia social, psicanálise de grupo, democracia.

O objetivo deste artigo é refletir sobre o papel que um líder eleito assume na trama vincular de um grupo organizado democraticamente. Nossa principal hipótese é a de que o líder, que chamaremos aqui de ‘representante’ eleito’ ou ‘líder eleito’, não busca unicamente impor seu ideal ao grupo, diferentemente do líder que Freud discute em seus textos sobre os vínculos grupais (Freud, 1913/2012, 1921/2011, 1939/1997). O líder estará em outro papel: o do intermediário entre o poder e o grupo<sup>2</sup>.

Para discutir nossa hipótese, buscamos refletir sobre a democracia, a partir da perspectiva freudiana e utilizando as teorias de Eugène Enriquez e de René Kaës sobre a obra social de Freud. Em seguida, discutiremos o caso de um líder sindical, levantado pelo método de entrevista de história de vida. Por fim, apresentaremos nossas conclusões sobre como a constituição de vínculos e alianças nesse grupo sindical culminou em um sofrimento psíquico do sujeito da pesquisa, ao ocupar o lugar de intermediário.

### Uma hipótese para a democracia a partir da psicanálise

Nosso objetivo é marcar a hipótese de que a teoria psicanalítica possibilita pensar, a partir da teoria de vínculo, que a intersubjetividade permite uma organização social fraterna, ou seja, que a democracia

aparece com uma função psíquica: a de impedir que um sujeito exerça o lugar da onipotência. Nesse sentido, o representante eleito se inseriria como parte dessa função e, portanto, pode ser pensado como um conceito diferente daquele do líder da massa proposto por Freud (1921/2011). Para tanto, exploraremos a ideia de que o representante eleito ocupa uma função intermediária entre o lugar do poder (definido pelas alianças formadas) e o grupo.

Para tanto, começaremos revisando algumas hipóteses freudianas. Freud, em *Totem e tabu* (1913/2012), começou a construir sua teoria buscando raízes antropológicas para estudar a questão. O primeiro passo foi analisar os totens e tabus de diversas tribos, onde a organização social arcaica dos clãs totêmicos se relacionava intimamente com as proibições sexuais impostas a seus membros. Neste trabalho, interessa-nos principalmente a noção de tabu, definida por Freud como um elemento dicotômico entre o sagrado e o proibido ou perigoso (p. 9), resultando em interdições e, ao mesmo tempo, em santificação ou veneração desse elemento. Assim, o tabu tem a função mítica de proteger, precaver o mal e salvaguardar o desenvolver da vida, através da violenta punição àqueles que o transgredirem. Freud salienta que não há uma relação direta entre o real – circunstâncias exteriores ameaçadoras – e o tabu. Ele aparece como uma construção social e psicológica.

Freud afirma:

O tabu é uma proibição primeva forçadamente imposta (por alguma autoridade) de fora, e dirigida contra os anseios mais poderosos a que estão sujeitos os seres humanos. O desejo de violá-lo persiste no inconsciente; aqueles que obedecem ao tabu têm uma atitude ambivalente quanto ao que o tabu proíbe. (1913/2012, p. 55)

\* Endereço para correspondência: galery@usp.br

1 Gostaríamos de alertar, desde já, que utilizaremos representante, no presente trabalho, especificamente para designar o lugar do sujeito no qual é depositado um tipo específico de poder, pelos membros do grupo, para que ele ocupe o lugar entre os representados e o poder instituído (como veremos abaixo). Não estaremos tratando do representante na concepção freudiana (como representante psíquico ou de pulsão).

2 Começamos a estudar as tramas de vínculos dos representantes eleitos anteriormente, em nossa tese de doutoramento (Galery, 2014), de onde tiramos alguns dos elementos de análise e teóricos aqui presentes.

O autor propõe, nesse texto, um mito sociogênico<sup>3</sup>. Ele sugere que “o homem viveu originalmente em pequenas hordas” (1913/2012, p. 90) onde “um pai violento e ciumento ... reserva todas as fêmeas para si e expulsa os filhos quando crescem”. (p. 103)

Para Enriquez (1990), o poder desse pai despota sobre a horda, “exprimindo-se diretamente pelo poder físico e pelo poder sexual ..., faz-se acompanhar igualmente pelo poder da palavra, que aparece como a única que o grupo deve considerar”. (p. 42)

Continua Freud,

Certo dia, os irmãos expulsos se juntaram, abataram e devoraram o pai, assim terminando com a horda primeva. Unidos, ousaram fazer o que não seria possível individualmente. ... O fato de haverem também devorado o morto não surpreende, tratando-se de canibais. Sem dúvida, o violento pai primevo era o modelo temido e invejado de cada um dos irmãos. No ato de devorá-lo eles realizavam a identificação com ele, e cada um apropriava-se de parte de sua força. A refeição totêmica, talvez a primeira festa da humanidade, seria a repetição e a celebração desse ato memorável e criminoso, com o qual teve início tanta coisa: as organizações sociais, as restrições morais, a religião. (1913/2012, p. 103)

Mas surge após o festejo um avassalador remorso de alcance grupal, que será base da contradição do tabu (desejar e proibir).

Para Freud, o mito de formação do pacto social possibilita que os sujeitos convivam, pois impede que o lugar do despota seja assumido.

Os irmãos haviam se aliado para vencer o pai, mas eram rivais uns dos outros no tocante às mulheres. Cada um desejaria, como o pai, tê-las todas para si, e na luta de todos contra todos a nova organização sucumbiria. ... Assim, os irmãos não tiveram alternativa, querendo viver juntos, senão – talvez após superarem graves incidentes – instituir a proibição do incesto, com que renunciavam simultaneamente às mulheres que desejavam, pelas quais haviam, antes de tudo, eliminado o pai. Assim salvaram a organização, que os havia fortalecido. (1913/2012, p. 104)

O pacto que se ergue é aquele em que os homens abriram mão da violência e do desejo em prol da convivência. É um pacto denegativo identificatório, como sugere Kaës (1993, p. 32). Esse autor marcará que *Totem e tabu* é a obra de Freud que “expõe, pela primeira vez, como se efetua a passagem da pluralidade dos indivíduos isolados

3 Aceitando a interpretação de Lévi-Strauss (1982) sobre *Totem e tabu*, nos quais os atos perpetrados pelos irmãos não correspondem a nenhum fato, “mas traduzem, talvez, em forma simbólica, um sonho ao mesmo tempo duradouro e antigo”. (pp. 531-532)

ao grupo” (Kaës, 1993, p. 31, tradução nossa). O assassinato do despota é, portanto, o princípio da democracia, como defende Barus-Michel (2001).

## O caminhar do líder em Freud

Em *Totem e tabu*, Freud também dedica uma seção ao “tabu dos soberanos” (1913-2012, pp. 27-35). Ao estudar os tabus, Freud demonstra que, ao mesmo tempo em que se atribui aos governantes características especiais, as cerimônias visam deixá-los em um lugar de penúria. Conclui Freud:

Elas [as cerimônias dos tabus] não apenas distinguem os reis e os elevam acima de todos os comuns mortais, como lhes tornam a vida um sofrimento e um fardo insuportável, e os obrigam a uma servidão muito pior que a de seus súditos. (1913/2012, p. 35)

De acordo com o autor, cabe ao soberano um lugar de poder, que deve passar por punições reiteradas vezes por quanto não deve despertar o desejo dos membros em assumir a posição. “É um poder submetido, parcial, que garante privilégios, mas corre o risco de ser arrancado a qualquer momento em virtude de qualquer deslize por seus seguidores, sempre atentos”. (Galery, 2014)

Diferente do poder do pai tirano, esse líder que se encontra subjugado ao tabu, para usufruir de seu lugar de poder, precisa abrir mão de parte de seus desejos, em especial os relacionados ao narcisismo, para representar o ideal do Eu do grupo.

Freud afirma, em *Psicologia das massas e análise do eu* (1921/2011, p. 47), que o líder, na horda primeva, era similar ao super-homem nietzschiano:

O pai da horda primeva era livre. Seus atos intelectuais eram fortes e independentes mesmo no isolamento, sua vontade não carecia do reforço dos demais. ... Ainda hoje os indivíduos da massa carecem da ilusão de serem amados igualmente e justamente pelo líder, mas este não precisa amar ninguém mais, é-lhe facultado ser de natureza senhorial, absolutamente narcisista, mas seguro de si e independente.

Mas o líder só poderá se colocar nesse lugar senhorial se existir no grupo esse espaço, o que significa dizer que o grupo admite a existência do líder e a ele transfere sua própria potência. O processo concreto de transferência de poder é acompanhado por uma transferência intersubjetiva, mediante a idealização do líder, assim como acontece no enamoramento. Freud escreve:

Percebemos que o objeto é tratado como o próprio Eu, que então, no enamoramento, *uma medida maior de libido narcísica transborda para o objeto*. Em não poucas formas da escolha amorosa torna-se

mesmo evidente que o objeto serve para substituir um ideal não alcançado do próprio Eu. Ele é amado pelas perfeições a que o indivíduo aspirou para o próprio Eu, e que através desse rodeio procura obter, para satisfação de seu narcisismo. (Freud, 1921/2011, p. 39, grifo nosso)

Nesse texto de 1921, Freud exemplifica o papel do líder como aquele que ocupa, ao mesmo tempo, uma posição igual e diferente:

Ainda Moisés tem de atuar como intermediário entre seu povo e Jeová, já que o povo não suportaria a visão de Deus, e quando ele retorna da presença de Deus seu rosto brilha, uma parte do “maná” transferiu-se para ele, como sucede com o intermediário nos povos primitivos. (p. 49)

O que gostaríamos de chamar atenção, ao propor esta reflexão, é 1) que o papel do líder é dependente da transferência de poder que o grupo faz para ele; e 2) que esse papel destacado em relação ao grupo não é estático: um representante que encarna a idealização do poder e se submete aos ideais grupais pode tornar-se um líder sedutor ou despota, e esse lugar depende tanto do desejo do líder quanto da composição dos vínculos grupais.

O modelo democrático representativo utilizado em grupos constituídos (como os que retrataremos abaixo) pode ser visto como uma forma de organização política interessante dentro da lógica apresentada até este ponto. Ele cria condições para que, sem que haja uma crise ou ruptura violenta, o poder possa ser destituído, como veremos.

### **O modelo democrático e o tabu dos soberanos**

A democracia<sup>4</sup> deve assegurar “o direito de acesso ao poder e à palavra, igual para todos os membros da ‘cidade’, isto é, de um grupo definido por uma identidade, circunscrito a um território e compartilhando instituições de referência comuns” (Barus-Michel, 2001, p. 32). Para a teoria psicosociológica:

É preciso . . . garantir a mudança, de forma a possibilitar a troca dos governantes no caso de não mais atenderem aos requisitos de representantes dos membros do grupo. Para tanto, cria-se o mecanismo da eleição, com a dupla função de permitir ao governante tempo para fazer seu trabalho e garantir sua saída do poder. (Galery, 2014, p. 37)

<sup>4</sup> Barus-Michel fala aqui da democracia como forma de governo. Gostaríamos de salientar que não acreditamos ser adequado comparar teorias de Estado e teorias de grupo, ou seja, não é possível reduzir o grupo a um pequeno Estado democrático. Isso posto, permitirmo-nos extrapolar parte dos princípios da democracia defendidos pela autora para ilustrar princípios da organização democrática em grupos constituídos.

Assegura-se um limite sobre o poder do líder a partir dos mecanismos democráticos, impedindo-o de ocupar o papel de tirano. Mas notemos que, ainda assim, o fenômeno de transmissão narcísica e de poder se mantém, mesmo que encarcerados pelos mecanismos de proteção que impedem a tirania. Queremos com isso dizer que, ao ser colocado no papel de representante, é dada uma ‘carta branca’ ao eleito, para que tome decisões e ações em nome do grupo. Acreditamos que essa carta branca tem a seguinte função psíquica: aliviar as tensões dos membros e permitir que se coloquem à margem de processos angustiantes, que deverão ser levados a cabo pelo governante. É uma tentativa de solução para o mal-estar na convivência em sociedade de que nos fala Freud (1930/2010): a busca pelo equilíbrio entre essas exigências individuais e as reivindicações culturais das massas. A eleição de um representante, assim como a criação de instituições como a Justiça, permite que o cidadão comum expulse a angústia relacionada aos limites culturais compartilhados e possa se concentrar em sua realização pessoal.

Cuidar do que é comum a todos significa estar permanentemente em prol do vínculo social, colocar sempre o grupo à frente do sujeito singular e conviver permanentemente com a responsabilidade (e a culpa) sobre a situação do outro. Tal situação é angustiante e pode gerar uma despersonalização da qual buscam fugir os líderes abordados por Freud (1913/2012, pp. 27-35) em *O tabu dos soberanos*. Um líder que foi eleito por uma comunidade deve se sujeitar ao mesmo papel de tabu que os soberanos estudados pelo antropólogo J. G. Frazer:

Nelas [nas monarquias estudadas por Frazer] o soberano existe apenas para os súditos; sua vida é valiosa apenas enquanto ele cumpre os deveres de sua posição, ordenando o curso da natureza para benefício de seu povo. Tão logo ele deixe de fazer isso, cessam o cuidado, a devoção, a adoração religiosa que até então lhe prodigalizavam, transformando-se em ódio e desprezo; ele é vergonhosamente exonerado, e terá sorte se escapar com vida. ... Mas nada há de caprichoso ou inconstante nessa mudança de comportamento do povo. Pelo contrário, ele é bastante consequente. Se o rei é seu deus, ele é ou deveria ser também seu protetor; e se ele não protegê-lo, tem que dar lugar a outra divindade que o faça. (1913/2012, p. 29)

É necessário transpor para os dias atuais essa afirmação e talvez amenizá-la, mas, no plano mítico, a ideia parece ainda fazer sentido.

### **O poder e o sujeito do grupo**

Caracterizaremos esse espaço entre o poder e o sujeito do grupo, ocupado pelo representante, como um espaço intermediário. Para Kaës (2011), o intermediário liga duas descontinuidades: o dentro e o fora, o consciente e

o inconsciente, entre as exigências do Eu, do Id e do Super Eu, entre o indivíduo e o grupo.

Para o autor (Kaës, 2005, p. 13), o intermediário terá a característica de ligar elementos separados, estabelecendo uma continuidade a partir de seus traços comuns, seja por contiguidade ou por semelhança. Dessa forma, o intermediário irá atuar sobre as oposições presentes em tais elementos, reduzindo aquilo que se apresenta como conflito ou tensão, estabelecendo uma espécie de continuidade naquilo que era sentido como dividido ou fragmentado.

O representante estaria situado nesse papel entre o poder e os sujeitos que integram determinado grupo, que o utilizam para afastar a angústia das decisões conjuntas e da ruptura do vínculo. Por outro lado, serve de conduto entre o sujeito singular e o Ideal do Eu. O representante eleito, se pensado como intermediário, liga seus eleitores entre si, ao ser pensado como ideal do Eu de todo o grupo<sup>5</sup>. O ideal do Eu é a instância egoica resultante das idealizações narcísicas e identificações parentais com os ideais externos e coletivos (Laplanche & Pontalis, 1992, p. 222). O ideal do Eu contém as influências do coletivo sobre o sujeito, exigindo deste último conformidade, ao mesmo tempo, possibilitando a identificação entre os membros de determinado grupo, que compartilham o mesmo ideal. O ideal do Eu acrescenta, ainda, a ordem do potencial (aquilo que pode se tornar) à idealização comum. “O Ideal então se dirige para o futuro, para um vir a ser” (Fernandes, 1989, p. 69). Ao mesmo tempo liga a realização desse potencial aos outros membros do grupo.

O representante eleito também estabelece uma continuidade entre os membros do grupo e o poder. Segundo Kaës (2011, p. 155), a teoria freudiana “atribui ao líder, assim como ao poeta e ao historiador (*der Dichter*), funções que também derivam da categoria do intermediário”, por instituir formações que delimitam fronteiras entre a realidade psíquica e a social. É nessa lógica que Kaës analisará o texto de Freud de 1939:

Moisés participa das características dos dois conjuntos do quais ele é o *Mittlesman*: não só ele está próximo do povo como ... recebe de Javé uma parte de seu poder. Está, portanto, duplamente instalado nesse lugar de intermediário, tanto por delegação como por investimento. (Kaës, 2011, p. 156)

5 Adotamos, neste texto, a perspectiva de Ideal do Eu que Freud apresenta em *Psicologia das massas e análise do eu* (1921/2011). Posteriormente, irá retomar o conceito em textos como *O eu e o id* (1923/2011), no qual o relaciona com o complexo de Édipo. No começo desse texto, o autor afirma: “Os motivos que nos levaram a supor uma graduação no Eu, uma diferenciação em seu interior que pode ser chamada de ‘ideal do Eu’ ou Super-eu foram explicitados em outros trabalhos [*Introdução ao narcisismo* (1914), *Psicologia das massas e análise do eu* (1921)]. Eles continuam válidos” (1923/2011, p. 34). A partir dessa validação que Freud faz de seus textos anteriores, e como nosso interesse é analisar o caráter grupal do conceito, detivemo-nos no texto de 1921, assim como o fez Enriquez (1990) em sua obra, compreendendo e assumindo que esta é uma leitura parcial da obra freudiana.

O líder, então, “reúne os dois fragmentos separados de um conjunto unido por uma aliança” (p. 157).

Kaës (2011) também interpreta o tabu como uma posição intermediária, já que sua transgressão significaria um perigo para a continuidade do contrato social.

Nesse contexto, o intermediário [tabu] realiza uma função social de ligação e compromisso. Eis o exemplo de uma função intermediária que pode se compreender do ponto de vista dos processos intrapsíquicos e do ponto de vista dos processos grupais intersubjetivos. O mediador (*der Vermittler*) se situa entre o ego dos sujeitos e o que é, para a figura divina ou real, despertando neles da “herança arcaica” (do superego arcaico), da relação com o pai originário. (Kaës, 2011, p. 157)

O líder também reduz os conflitos entre os desejos dos membros do grupo, ao ocupar o lugar de tabu, possibilitando sua convivência. A partir da visão de porta-palavra – daquele que “toma ou recebe a incumbência de falar no nome de vários, no lugar de um Outro ou de um conjunto de outros” (Kaës, 2005, p. 45) – Kaës identificará no líder alguém que é posto, por uma necessidade intersubjetiva, em determinado lugar. “Um grupo não pode funcionar sem que os membros do grupo abandonem parte de seus ideais para confiá-los a um porta-ideal, que é o chefe”. (p. 44)

Concluímos, assim, nossa hipótese teórica de que pode existir uma função intersubjetiva para a escolha do modelo democrático em determinados grupos. Para analisar a hipótese, propusemo-nos a investigar a história de vida de um representante sindical que, durante vinte anos, participou de chapas eleitas democraticamente dentro da sua categoria. Essa história, no entanto, mostrou-se bem mais complexa do que a nossa hipótese, como era de se esperar: a forma com que as diversas relações do representante se atravessavam constituía uma trama de alianças e vínculos extremamente rica. A extensão deste artigo não nos permitirá explorar devidamente todas essas nuances, e buscamos focar nossa análise na questão da liderança como lugar intermediário e seu papel no sofrimento mental vivido pelo representante sindical.

## A história de vida de um representante sindical

A história de vida, método que faz parte da disciplina da História Oral, será aqui utilizada na perspectiva de método, como defendido por Amado e Ferreira (2006). O método consiste em produzir um relato a partir de uma fonte cuja história de vida possa fornecer dados para se refletir sobre o objetivo da pesquisa (Alberti, 1989, p. 14). Dessa forma, “uma pesquisa de história oral pressupõe sempre a pertinência da pergunta ...: o que a narrativa dos que viveram ou presenciaram o tema pode informar sobre o lugar que aquele tema ocupava (e ocupa) no contexto histórico e cultural dado?” (p. 13, grifo nosso)

Dacorso (2007) e Thompson (1992) argumentam que o método de história de vida é compatível com o uso da psicanálise como base teórica em pesquisas. Já no *Vocabulaire de psychosociologie* (2002, “Vocabulário de Psicossociologia”), de Barus-Michel e Enriquez, há um texto de Le Grand sobre o método. Para esse autor, a história de vida é “uma maneira de fazer (re)viver simbolicamente um momento passado ..., de comunicá-la, de inscrevê-la num universo relacional e social”. (Le Grand, 2002, p. 361, tradução nossa)

Em síntese, a história oral de vida nos pareceu um método de coleta de dados conveniente, por suas características de reconstrução qualitativa da história, seu potencial de levantamento de dados do ponto de vista da subjetividade e por ser um método compatível com o uso da psicanálise de Kaës e da psicossociologia de Barus-Michel e Enriquez (2002) como marco teórico.

### Análise das entrevistas realizadas

Foram realizadas sete entrevistas abertas (num total de 15 horas e 23 minutos de gravação), sem roteiro estruturado, porém temáticas, conforme a seguinte lista:

1. Entrada e primeiros anos como servidor na Justiça Eleitoral;
2. Vida pregressa (infância, adolescência) com enfoque nos grupos dos quais fez parte;
3. Participação do sindicato ligado à justiça eleitoral;
4. Participação da federação nacional e do sindicato unificado de todos os servidores da Justiça;
5. 1º e 2º PCS (Planos de Cargos e Salários);
6. 3º e 4º PCS;
7. Últimos anos (de 2009 a 2013) e fim da atuação sindical.

Daremos foco, para os fins deste artigo, nas questões relativas à forma com que se configurou o lugar de representante no grupo e suas consequências.

### A entrada no Judiciário e a formação do sindicato

O entrevistado nasceu em 1965, num bairro da periferia de uma grande capital. Assumiu o cargo de atendente de Judiciário em um tribunal eleitoral, em 1987, após passar em concurso público. Ao entrar para o tribunal, sua impressão é que há uma contradição entre a função dessa organização, de assegurar o processo eleitoral, e a falta

de democracia que imperava nas relações de trabalho. Ele afirma:

*O Tribunal que alimenta a democracia era um dos menos democráticos.*

O entrevistado passou a atuar politicamente mediante contribuições para um jornal institucional do tribunal. Quando a Constituição de 1988 permitiu a formação de sindicatos de servidores públicos, o núcleo do sindicato que se formou veio desse jornal. A questão do poder, assim como a do desejo, já estava presente para o entrevistado, o que é possível notar quando ele reflete sobre o porquê quis ser um representante sindical:

*A ideia de fazer parte do sindicato atende, lá em [19]89, uma série de desejos. Tinha a questão da relação com o poder. Tinha a questão do desafio intelectual. Tinha a questão da relação humana e hoje eu percebo que havia também uma questão de vaidade, que era maior do que eu imaginava que fosse. Não era uma vaidade de eu passar por cima das pessoas e tal. Mas o lance do elogio, esse lance de ser autoridade me enavidecia muito. Inclusive, o reconhecimento da capacidade, tanto de liderança quanto de formulações, isso cumpria um papel importante na questão da vaidade. No começo, havia até um lance de vaidade, pouco pessoal, mas no sentido de que, “Pô, é legal” ... Eu acho que a coisa começa como amizade, mesmo. Um grupo de pessoas fazendo uma coisa legal. E muito cedo, aí vem a coisa do poder. Peraí, isso aqui tem relação com poder, e não é um poder abstrato. É um poder bem imediato.*

O entrevistado também tenta refletir sobre a forma pela qual se via como liderança sindical:

*Você tem aquelas pessoas que têm projetos políticos, pessoais e tal, e aí, em geral, elas subordinam o coletivo ao projeto, ou norteiam intervenções; e tem aquelas que são formadas no meio, que têm a disposição de liderança, mas sem ter um projeto seu mesmo, tem propósito, mas é um propósito comum. É porque esse mais ou menos sou eu...*

Vemos, portanto, que o entrevistado em seu discurso opta por um papel no qual busca satisfação (reconhecimento, elogio) mediante uma postura democrática, do propósito comum, grupal. Ele caracteriza sua forma de liderar como proveniente de um “comunismo cristão”, com um estilo paternal:

*Minha concepção de liderança já era outra assim, era diluída, então isso na verdade vai definir minha situação de líder no começo. Não era líder político, era um líder num grupo, era um líder social,*

*digamos assim. E aí o caráter já é diferente. Existe autoridade, mas autoridade num grupo social, nesse caso, não era uma autoridade que subordina. Ela é executiva, digamos assim, ela não tem ascensão direta e imediata sobre as pessoas. ... Então, eu chego muito com essa visão muito paterna. ... É aquele comunismo cristão, aquela coisa.*

Uma de suas histórias mostra também seu lugar de tabu, submetido à idealização e ao desejo do grupo.

*Um dos primeiros momentos em que eu me senti na direção foi quando a gente faz uma greve e o tribunal nos pede para suspender a paralização. E não só nos pede, como o diretor geral [do Tribunal] desce na assembleia e convence a categoria a suspender o movimento. Ele não ofereceu nada, ele falou: “deem um voto de confiança”. ... E a categoria deu o voto de confiança. ... Só para tentar nos dar o contexto: havia uma reivindicação da categoria, e que dependia da posição do presidente [do Tribunal], e o diretor geral desce na assembleia. ... e sugere que, se nós suspendêssemos o movimento, o presidente iria nos conceder a reivindicação. Ele não diz isso, mas a categoria quer entender isso, e entende isso. E a direção do sindicato, que éramos nós, diz, ... “ele não está oferecendo concretamente nada”. E, de fato, o presidente nega a reivindicação da categoria.*

*E aí nós fazemos um boletim dizendo “traição do tribunal para a categoria!” Para a nossa surpresa, na assembleia seguinte, a categoria desanca a direção do sindicato, dizendo que não deveria ter dito isso. Ali ... foi um ensinamento importante sobre o papel da liderança. Porque é bem rico esse exemplo: você adverte sobre o risco da derrota, é contrariado pela categoria, ou seja, democraticamente você é derrotado. Você acerta, você estava certo, e quando você diz que estava certo você ainda é cobrado por isso. Então isso me ensinou muito sobre o papel da direção. Que você às vezes está certo e foda-se, a categoria não quer saber. Por que isso talvez passe pela necessidade de as pessoas estarem bem, de não buscar a resposta negativa, de tentar fugir da verdade.*

A essa altura, é interessante notar que a participação sindical coloca o sujeito não em apenas um grupo, mas numa trama vincular. O entrevistado define pelo menos quatro diferentes níveis de vinculação dos quais sentia fazer parte: 1) Os servidores públicos são vistos dentro da categoria geral dos trabalhadores. Os servidores públicos federais são especificamente a categoria defendida pela federação e, regionalmente, pelo sindicato; 2) A base (muitas vezes chamada por ele também de categoria) é formada por aqueles servidores sindicalizados, que participam das assembleias sindicais; 3) A diretoria sindical é formada

pelos representantes eleitos, incluindo os diretores de base; 4) A vanguarda é um grupo específico: são os responsáveis por pensar num nível estratégico nas linhas que guiarão as organizações. Ela não é um grupo formalizado na hierarquia.

### *A formação da Federação e da persona do entrevistado*

Em 1992, foi criada uma federação nacional que congregou os sindicatos ligados à justiça do qual fazia parte. O entrevistado foi eleito um dos coordenadores gerais, na primeira chapa. Assumir esse cargo levava a uma mudança. Ele afirmou que foi aí que começou a construir uma “personagem” de líder. Essa personagem foi criada para lidar com o fato de se ver como muito sensível. Ele reflete:

*Eu sou mais um artista que é dirigente, do que outra coisa. Um artista, que ocupa um papel de direção, do que outra coisa. Artista no sentido da sensibilidade. Então, eu poderia assim dizer, em um arrobo de arrogância: eu sou um ator que cumpriu muito bem o papel de dirigente. Mas obviamente o ônus disso foi muito grande, porque chega uma hora que o ator passou a acreditar no personagem mais do que em si mesmo, ou valorizar o personagem mais do que a si mesmo. ... Ali [no primeiro sindicato que participou], eu podia ser eu mesmo. Não havia necessidade. Porque a persona tanto é uma coisa de buscar eficácia como também de proteção. Chegou um momento que eu percebi que eu não podia me expor tanto. Não podia ser 100% franco.*

Essa persona, intermediária intrapsíquica criada pelo entrevistado para conseguir unir seu desejo de poder e sua fragilidade (chamada por ele de sensibilidade), era tanto criatura quanto criador. O entrevistado passou a perceber o lugar de ideal criado pelo grupo e ocupou esse papel, mas para tanto precisava formar uma “personagem” que pudesse corresponder ao idealizado. Como representante eleito, passou a ser responsável por seus representados:

*Agora, meu preparo político surge na [federação], que aí eu tenho que representar cem mil pessoas. Essa coisa de representar cem mil pessoas é o segundo componente da persona. Porque isso me indicou o seguinte: o meu interesse pessoal tem que estar secundarizado. Quando eu estou aqui o interesse pessoal é secundário.*

Seu próprio desejo é adiado; a punição de ser tabu começa a se fazer sentir. O fato de seus atos, como representante, terem impacto na vida de tantas pessoas é vivido como um conflito.

*Mas aí eu comecei a me preocupar porque são pessoas. Foi a primeira vez que eu parei pra pensar*

*que eu estou aqui e têm cem mil famílias que estão dependendo do que eu vou falar. Se eu falar boba-gem aqui eu estou fodido, quer dizer, estou fodendo cem mil famílias. ... No meu caso foi esse estalo. Eu tenho que falar “não” em meu nome, só. Aí, é que eu percebo: “pô, mas eu sou diretor”. Aí, eu percebi o que era ser direção, e direção com responsabilidade.*

Por questões de limite deste artigo, deixaremos de lado parte da história de vida que remete a outras questões. Esperamos que seja suficiente esclarecer que, por cerca de quinze anos, o entrevistado se envolveu na questão da formação dos planos de cargos e salários (PCS) do sindicato regional do qual fazia parte, que defendia depois, na federação. Ele passou a ser reconhecido em seu meio como um especialista no assunto.

No entanto, as ações da vanguarda sindical nem sempre coadunavam com os princípios que ele viajava como aqueles que deveriam ser os de um sindicalista. Ele acreditava que tais ações estavam ligadas a interesses partidários ou pessoais. Começa, por essa razão, a surgir no dirigente a sensação de dívida. Recorremos a Kaës (2009, p. 26, tradução nossa):

O vínculo de pertencimento que encerra a aliança – e quaisquer que sejam sua estrutura e finalidade – não implica sempre no reconhecimento da alteridade. Mas a contrapartida dessa relação é, sempre, que cada um está potencialmente em dívida *vis-a-vis* do outro ou outros, uma dívida que se anula no caso da manutenção de um benefício para cada um, mas que se expõe quando os termos da aliança não são mais realizados. Existe, portanto, uma constante entre aliança, obrigação mútua e endividamento.

Com o endividamento psíquico, o entrevistado vai hesitar entre atacar o vínculo e manter a aliança, entre a obrigação mútua com a qual já se comprometera e a crescente impossibilidade de satisfazer seu ideal de Eu no grupo. A situação vai perdurar alguns anos, num processo descrito por Kaës da seguinte forma: “Vemos interferir em outro processo, que consiste no sacrifício de certos objetos psíquicos ou na renúncia a certos benefícios para entrar na aliança e obter outros benefícios” (2009, p. 26). O autor conclui: “sem a dádiva e sua contrapartida, a aliança coloca um de seus membros em dívida, até o drama da insolvência” (p. 27).

Após o terceiro PCS e pelos sucessos anteriores, o entrevistado recebeu “carta branca” da direção para montar o próximo plano, o que na prática significa que ele é abandonado para realizar uma tarefa:

*Embora eu oferecesse para o pessoal a oportunidade de incidir nesse processo, eles não quiseram. ... O que a categoria queria a gente já sabia. ... Então o que precisava? A gente pegar o que a gente já sabe, da vontade da categoria, e traduzir, atualizar.*

*Atualizar. Ver aquelas intenções numa proposta atualizada. Então foi isso. Agora as direções fizeram mesmo... era aquela coisa do dirigente que ele se basta. Então [diz]: “minha militância é outra coisa. Eu não vou me expor.” Eu acho que as direções simplesmente lavaram as mãos mesmo, “não vou me expor nessa [discussão de carreira]”.*

A questão da construção dos PCS, extremamente técnica, era evitada pelos demais membros da diretoria. Ao passar a carta branca para o entrevistado, o grupo é capaz de afastar a contradição entre seus ideais da esquerda partidária e a luta por benefícios econômicos desejados pela classe. Para que isso aconteça, o líder precisa ser investido narcisicamente. Esse investimento se dá pela dimensão da autoridade:

*Eu me via um pouco obrigado, de certa forma, a ocupar papéis de maior responsabilidade, por causa despreparo das pessoas. ... Em um momento, o apelo das pessoas em relação ao meu preparo foi muito forte. Eu me torno uma autoridade, digamos, em carreira, porque as pessoas estão me reconhecendo. ... Mas só que chega uma hora que as pessoas percebem que “porra, esse cara tá falando uma coisa que eu não entendo”.*

Aparecem, aqui, as características de um pacto narcísico. Nele, o representante receberá a função de *tabu*, ao mesmo tempo ocupando uma posição superior e um lugar de sofrimento. Superior por tornar-se a autoridade reconhecida e capaz de proporcionar ao grupo a satisfação de seu desejo de poder. Tal processo alimenta o Eu do entrevistado a partir de uma transferência narcísica (Galery, 2014, p. 140). Lugar de sofrimento porque é uma posição isolada, sobre carregada de responsabilidades e exigências, ao mesmo tempo em que é rejeitada e negada.

À medida que crescem os ganhos econômicos da classe, garantidos pelos PCS, enfraquece o arranjo psíquico que o entrevistado organizou para justificar sua atividade na luta salarial. Podemos supor que, psiquicamente, a dívida que a direção do sindicato acumula com ele se torna grande demais, ao desviá-lo do projeto que ele considera essencial: uma luta sindical que garanta a democratização dos espaços de trabalho nos tribunais.

O representante encontra-se, então, cindido, pois sua participação sindical é mediada por seu vínculo com a categoria.

Ou seja, participar da diretoria significa, para ele, representar a classe. A identificação dele não é com o Eu Ideal da direção do sindicato, vista como cada vez mais totalitária e exterior aos interesses da classe, mas com seu próprio ideal do Eu, que pretende se tornar o Moisés de seu povo: intermediário entre a categoria e o ideal mítico de um ambiente laboral democrático. (Galery, 2014, p. 138)

No momento do quarto PCS, dá-se uma ruptura. Restará a ele a opção da traição. Kaës (2009, p. 28) descreve como se dá o momento de traição:

A traição é uma das maneiras de sair de um endividamento psíquico que se tornou insolvente, mas é também um movimento de ruptura do vínculo estabelecido para buscar algures a realização de um desejo. A traição testemunha a existência de um vínculo – de um vínculo íntimo onde o traidor retira seu investimento por medo de perdê-lo ou porque quer destruí-lo.

Dessa forma, a traição aparecerá na formulação do projeto do quarto PCS. Ele se utilizará da “carta branca” para seguir suas convicções e seus ideais, sem compartilhá-los com outros dirigentes do sindicato. Por um lado, se há indícios de que esses dirigentes não quiseram se envolver, por outro, o entrevistado admitiu que constrangia as pessoas. Ele dá o seguinte depoimento sobre o assunto:

*No fim das contas, eu acho que eu constrangia as pessoas. Olha lá que foda. ... Você tem uma formulação teórica que as pessoas não entendem e discordam. Aquela coisa: “Eu não sei o que é, mas eu não estou gostando”. E aí o que acontece? Eu respondia. Então as pessoas ficavam fragilizadas. Não adianta discutir comigo que eu tenho fundamentação. Então isso era um aspecto. Agora eu tenho impressão que, algumas das pessoas, eu sei que não participavam para poder ficar livres para criticar. Isso foi uma coisa que depois eu percebi claramente. Pessoas que não se envolveram para poder não estar comprometidas.*

Para Kaës, a traição “é também uma das figuras de mudança no pertencimento a um conjunto no momento em que um sujeito deseja se tornar autônomo” (2009, p. 28, tradução nossa). A traição sintetiza-se na elaboração de um plano de cargos e salários que obedece a seus ideais, o que caracteriza uma ruptura com a aliança que havia se estabelecido dentro do grupo.

Ao passar pela ruptura, o entrevistado sente uma espécie de engrandecimento. Ele passa a acreditar que não precisa mais do aval do grupo sindical, pois retém tal conhecimento sobre o assunto que pode inibir questionamentos e afastar outros interessados. Acredita, então, ter o poder sobre a proposta sem necessitar de aprovações. Nesse momento, o entrevistado acredita ser autoridade incontestável em relação à questão de carreira, como é possível perceber nos seguintes depoimentos:

*Na verdade o problema foi de credencial mesmo. Não havia ninguém em condição de ... Todo mundo, quer dizer, a maioria das pessoas tinha noção de que era tema difícil. Um tema árido. E a maioria das pessoas tinha noção que era preciso ter*

*assessoria. E aí que está o problema. Ninguém conseguia conversar com as assessorias.*

*O lance das pessoas subestimarem a questão da autoridade [ao não aceitarem a proposta de plano de carreira] me machucou profundamente, porque a carreira é um termo que eu estudo há vinte anos...*

Desenvolve, assim, um sentimento de onipotência. Em sua percepção, tem ideais mais elevados do que o grupo e autonomia para ações, abdicando dos seus pares. Mas a direção do seu sindicato percebeu que a proposta do entrevistado divergiu de seus ideais quando a proposta foi apresentada no congresso da federação. Ele explica como o fato se deu:

*... As pessoas não leram. Não se deram ao trabalho de ler. E era uma coisa que estava aí há três anos. Então as pessoas não leram. Mal da esquerda. Não liam as coisas. Estava aí há três anos. Ninguém nunca tinha prestado atenção. Aí para preparar para o evento nacional as pessoas leram e se assustaram.*

A continuidade é impossível para o entrevistado, que retira-se da discussão de carreira.

*E aí, o que acontece? Eu fiquei desgostoso tão logo se delineou o rebaixamento da reivindicação [retornando à discussão de um plano de cargos e salários], eu achei que não tinha mais nada para fazer. ... Mas eu me lembro que na época me deu uma coisa meio infantil: “bom, já que vocês não querem, se virem”. Isso ficou claro para mim, hoje: minha resposta foi meio imatura. Mas não foi uma coisa... eu não costumo ser condescendente comigo, mas nesse caso eu sou. Eu tive algumas boas razões... Meio que eu falei assim: então eu não brinco mais.*

Ele, então, afastou-se da direção sindical e retornou para o tribunal. Nesse momento, a crise já atingia sua saúde mental:

*Bom, aí o que acontece, eu penduro as chuteiras [do Sindicato]. E talvez eu devesse ter escrito, eu fiquei sem escrever um texto, na época, de despedida. Não fiz porque eu já estava com uma depressão instalada. ... Me abalou, hoje eu sei, me abalou muito o aspecto da criatividade. Agora, três anos depois, é que eu estou conseguindo me recompor um pouco. Eu já tenho problema de autocritica muito severa e minha autoestima, eu acho que foi destroçada.*

A partir daí, começou a sofrer perseguição política dentro do setor onde foi alocado:

*“Então, isso foi, emocionalmente falando, o estopim do mal-estar, porque até então havia a traição [da vanguarda sindical] e eu ia ter que aprender a lidar*

*com ela. Aí, veio a segunda traição institucional: a perseguição política”.*

Alguns meses após esses fatos, sofreu um enfarto e ficou hospitalizado por cerca de duas semanas. Voltou então à sua função no tribunal e começou a faculdade de música. Terminava o ciclo de atuação sindical. Quando questionamos, no final da última entrevista, o que deveríamos ter perguntado e não perguntamos, ele responde, encerrando sua fala:

*Você podia ter perguntado se valeu a pena. Aí eu diria que valeu. ... A resposta melhor é “confesso que vivi”, essas coisas assim do Neruda. ... Eu fui onde eu quis ir. Não me arrependo. E tenho impressão que se eu apostasse em ser mais do que fui, eu acho que deixaria de ser o mesmo. Teria que compactuar mais. Teria que fazer concessões pessoais. Não para a categoria. A categoria adoraria. Porque modéstia às favas, eu represento mesmo. Eu não estou ali para mise-en-scène. Não fui dirigente só para me satisfazer. Mas eu acho que eu fui até onde o preço era suportável. Acho que se eu fosse acima, teria custado muito mais que a minha saúde. Teria custado a dignidade. E aí nisso... Então por isso que eu digo: Eu acho que valeu muito. Acho que valeu. Até para ter percebido o meu limite em relação ao poder. Eu costumava dizer, quando era mais novo, que o poder absoluto corrompe absolutamente. ... A corrupção do poder é diretamente proporcional ao tamanho do poder. Então quanto mais você pode, mais você corre riscos. E aí não é medo de correr risco. É saber que a partir de um momento, o poder implica abrir mão de convicções, de princípios. ... Se eu fosse mais ia me custar caro. Quer dizer, ia ser mais de uma semana de UTI. Talvez eu não me reconhecesse mais. Então eu acho que eu encerrei bem o ciclo. Custou um pouco caro, mas acho que valeu à pena.*

## Considerações finais e limites

Nosso propósito neste trabalho foi refletir sobre o lugar intersubjetivo do representante num grupo que se

organiza democraticamente. Pensamos que a história do representante sindical foi uma ilustração rica que nos permitiria algumas considerações: 1) o representante eleito ocupou, por diversas vezes, o papel de intermediário entre as descontinuidades dos diversos grupos que se entrelaçavam, especialmente entre a vanguarda (que detinha um maior poder sobre a atuação sindical) e a base; 2) que, ao se posicionar como representante, o entrevistado teve que abrir mão de seus ideais e de sua satisfação, que não deixaram de existir, mas ficaram adiadas por cerca de vinte anos; 3) que a manutenção da aliança tem um custo psíquico em forma de sofrimento, mas que parece ser compensado pela manutenção de outros vínculos; 4) que a ruptura da aliança entre o entrevistado e a direção do sindicato acontece junto com um investimento narcísico do entrevistado (como proteção ao Eu, mas também como potência); e 5) que o entrevistado, investido em seu narcisismo, foi colocado na posição de “pai da horda” e simbolicamente devorado pelo grupo, na forma de exclusão e ostracismo, o que foi vivido, pelo próprio entrevistado, como um luto.

O fenômeno se mostrou bem mais intrincado do que nossa primeira hipótese teórica, o que consideramos natural, tendo em vista a complexidade da trama vincular de cada grupo e cada sujeito do grupo. Novos estudos certamente poderiam ser delineados, buscando aprofundar a reflexão sobre como essas múltiplas tramas configuram lugares e papéis próprios para os líderes e os representantes. Uma visão dos mesmos fenômenos a partir de conceitos que foram apenas levantados por nós poderia ampliar a compreensão que tivemos dos depoimentos que obtivemos, por exemplo: a noção de metapsicologia e de ideologia, em Kaës; o tema do poder e os sistemas culturais, simbólicos e ideológicos comuns, de Enriquez (1990).

Por outro lado, como sugerimos anteriormente (Galery, 2014, p. 164), é importante lembrar que a dimensão sócio-histórica incide sobre a história do sindicato e do próprio entrevistado. Estudos que considerem outros contextos e outras instituições democráticas poderiam complementar o presente estudo e auxiliar o desenvolvimento das teorias aqui apresentadas.

## The elected representative as an intermediary between the group and the power

**Abstract:** The article examines the hypothesis that the democratic system as a model for organizing established groups has an intersubjective function of maintaining social bonds by transferring the discomfort of coexistence to the chosen representative, all without endowing the representative with absolute power. The representative therefore holds the taboo position, maintaining the narcissistic and omnipotent desire rejected by members. From the representative's point of view, this means subjugating his/her Ego ideal to group ideals in a movement contrary to that of the leader; as described by Freud in *Group psychology and the analysis of the ego*. This hypothesis was used to analyze the life story of a union representative and to depict his psychological suffering during his mandate and after leaving the union. Psychoanalysis and psychosociology are the primary underlying theories used in particular texts by S. Freud, R. Kaës, J. Barus-Michel and E. Enriquez.

**Keywords:** social psychology, group psychoanalysis, democracy.

## **Le représentant élu comme un intermédiaire entre le groupe et le pouvoir**

**Résumé:** L'article étude l'hypothèse que le système démocratique, que les groupes mis en place comme modèle d'organisation, il y a la fonction inter-subjective de garder le lien social, pour transférer à l'élu le malaise de vivre ensemble, mais sans permettre au représentant le pouvoir absolu. Le représentant maintient ainsi la position de tabou, qui maintient le désir narcissique et omnipotent rejeté par les membres. Du point de vue du représentant, signifie la soumission de l'idéal du Moi aux idéaux du groupe dans un mouvement opposé du leader décrit par S. Freud en *Psychologie des foules et analyse du moi*. Cette hypothèse a été utilisée pour analyser l'histoire de la vie d'un représentant syndical et présenter leur souffrance psychique au cours de son jeu et après avoir quitté le syndicat. La psychanalyse et la psychosociologie sont les principales bases théoriques utilisées, mis en évidence les écrits de S. Freud, R. Kaës, J. Barus-Michel et E. Enriquez.

**Mots-clés:** psychologie sociale, psychanalyse de groupe, démocratie.

## **El representante electo como intermediario entre el grupo y el poder**

**Resumen:** Este texto investiga la hipótesis de que el sistema democrático como modelo de organización grupal tiene la función intersubjetiva para mantener el vínculo social, por transferir el malestar de la convivencia al representante electo, pero sin permitir que el representante tenga poder absoluto. Así, el representante ocupa el papel de tabú, manteniendo el deseo narcisista y omnipotente rechazado por los miembros. Del punto de vista del representante, significa someter su ideal del Yo a los ideales del grupo, un movimiento opuesto al líder descrito por Freud en *Psicología de las masas y análisis del yo*. Esta hipótesis se utilizó para analizar la historia de vida de un representante sindical y retratar su sufrimiento psíquico durante su actuación y después de salir del sindicato. El psicoanálisis y la psicosociología son la base principal de las teorías utilizadas, y destacan los escritos de S. Freud, R. Kaës, J. Barus-Michel y E. Enriquez.

**Palabras clave:** psicología social, psicoanálisis de grupo, democracia.

## **Referências**

- Alberti, V. (1989). *História oral: a experiência do CPDOC*. Rio de Janeiro, RJ: Fundação Getulio Vargas.
- Amado, J., & Ferreira, M. M. (2006). Apresentação. In J. Amado, & M. M. Ferreira, *Usos e abusos da história oral* (pp. VII-XXV). Rio de Janeiro, RJ: FGV.
- Barus-Michel, J. (2001). A democracia ou a sociedade sem pai. In J. N. Araújo, L. G. Souki, & C. A. Faria, *Figura Paterna e Ordem Social* (pp. 29-39). Belo Horizonte, MG: PUC Minas.
- Barus-Michel, J., & Enriquez, E. (2002). *Vocabulaire de psychosociologie*. Paris: Eres.
- Dacorso, S. T. (2007). Psicanálise e trajetória de vida: intervenção na comunidade. *Estudos de Psicanálise*, (30), 125-130. Recuperado de <https://goo.gl/XC7pP7>
- Enriquez, E. (1990). *Da horda ao Estado: psicanálise do vínculo social*. Rio de Janeiro, RJ: Jorge Zahar.
- Fernandes, M. I. (1989). *De como emerge a questão do narcisismo e da alteridade no grupo operativo* (Tese de Doutorado). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Freud, S. (2012). *Totem e tabu*. São Paulo, SP: Companhia das Letras. (Trabalho original publicado em 1913)
- Freud, S. (2011). Psicologia das massas e análise do eu. In S. Freud, *Sigmund Freud – Obras completas: psicologia das massas e análise do eu e outros textos* (Vol. IX, pp. 9-100). São Paulo, SP: Companhia das Letras. (Trabalho original publicado em 1921)
- Freud, S. (2010). *O mal-estar na cultura*. Porto Alegre, RS: L&PM. (Trabalho original publicado em 1930)
- Freud, S. (1997). Moisés e o monoteísmo. In S. Freud, *Moisés e o monoteísmo, esboço da psicanálise e outros trabalhos (1937-1939)* (pp. 2-88). Rio de Janeiro, RJ: Imago. (Trabalho original publicado em 1939)
- Galery, A. D. (2014). *A trama de vínculos na história de um representante sindical*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo. doi:10.11606/T.47.2014.tde-10042014-151634
- Kaës, R. (1993). *Le groupe et le sujet du groupe*. Paris: Dunod.
- Kaës, R. (2005). *Os espaços psíquicos comuns e partilhados: transmissão e negatividade*. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.
- Kaës, R. (2009). *Les alliances inconscientes*. Paris: Dunod.
- Kaës, R. (2011). *Um singular plural*. São Paulo, SP: Loyola.
- Laplanche, J., & Pontalis, J.-B. (1992). *Vocabulário da Psicanálise*. São Paulo, SP: Martins Fontes.
- Le Grand, J.-L. (2002). Histoires de vie. In J. Barus-Michel, *Vocabulaire de psychosociologie* (pp. 360-366). Paris: Eres.
- Lévi-Strauss, C. (1982). *As estruturas elementares do parentesco*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Thompson, P. (1992). *A voz do passado: história oral*. Rio de Janeiro, RJ: Paz e Terra.

Recebido: 16/07/2015

Revisado: 16/10/2015

Aprovado: 09/03/2016