



Revista FAMECOS: mídia, cultura e
tecnologia

ISSN: 1415-0549

revistadafamecos@pucrs.br

Pontifícia Universidade Católica do Rio
Grande do Sul
Brasil

Borshal Gomes, Marcelo

Em conflito: conhecimento e confrontação

Revista FAMECOS: mídia, cultura e tecnologia, vol. 20, núm. 3, septiembre-diciembre,
2013, pp. 618-633

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
Porto Alegre, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495551076005>

- ▶ 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

Revista

FAMECOS

mídia, cultura e tecnologia

Subjetividade

Em conflito: conhecimento e confrontação

In conflict: knowledge e confrontation

MARCELO BOLSHAW GOMES

Professor do Programa de Pós-Graduação em Estudos da Mídia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) – Natal, RN, Brasil.
<marcelobolshaw@ufrnet.br>

RESUMO

O presente texto investiga, em uma colagem de diferentes tipos de autores, a lógica, as origens, o processo e a estrutura que dá suporte aos conflitos humanos. Para tanto, aborda quatro aspectos: a) a matematização do conflito no jogo; b) os estágios subjetivos de uma escalada de conflito, bem como as estratégias dialógicas adequadas a cada momento; e c) o campo grupal como suporte e contexto do conflito e a ‘humanização’ dos padrões animais de liderança. A conclusão resultante da pesquisa é a existência de dois princípios universais de organização dos conflitos: a dádiva (ou o capital) e a dívida (ou o inconsciente).

PALAVRAS-CHAVE: Teoria do Conflito; Psicologia Social; Comunicação.

ABSTRACT

This paper investigates, in a collage of different authors, the logic, the origins, the process and the structure that supports the human conflicts. It, thus, explores four aspects: a) the mathematization of the conflict in the game, b) the subjective stages of an escalating conflict, as well as the dialogic strategies appropriate to each moment, and c) the field as a support group and the context and conflict ‘humanization’ of pets standards of leadership. The conclusion resulting from the study is the existence of two universal principles of organization conflicts: the gift (or capital) and debt (or unconscious).

KEYWORDS: Conflict Theory; Social Psychology; Communication.

O homem sempre viveu mergulhado em conflitos, paradoxos, contradições; sempre foi dividido por extremos e polos opostos. Para uns, o universo está em permanente movimento e a vida é um conflito com a morte; para outros, não existem tantas rupturas e saltos, e todo conflito pode ser mediado e transformado em um diálogo. Uns acham que nunca um mesmo homem se banha em um mesmo rio; para outros, “nada há de novo sobre o sol”. Alguns acreditam que foi a cooperação frente à natureza que engendrou a sociedade, outros pensam que foi o medo e a violência do poder de impor a outrem, contra a vontade, seus desejos e gostos. Heráclito e Marx são exemplos de pensadores dialéticos que pensam o mundo como uma sucessão de conflitos e contradições irreconciliáveis. Sócrates, Platão, Sigmund Freud e Edgar Morin são “dialógicos”, pensam a “inteireza das coisas” através de suas oposições.

Mas, então, há uma dialógica filosófica que busca a verdade através do debate lógico em Platão; há uma dialógica clínica, baseada no jogo de transferência e contratransferência analíticas em Freud; e há uma dialógica complexa de Morin, que envolve mais atores cognitivos (inclusive o ambiente e seus ruídos) do que os dois sujeitos interlocutores tradicionais.

Morin fundamenta a Teoria da Complexidade em três princípios que funcionam não apenas como postulados epistemológicos, mas, sobretudo, como fundamentos éticos de uma nova conduta de vida: o princípio dialógico (ou a dualidade dentro da unidade), o princípio da recursividade organizacional (ou da causalidade circular de retroalimentação múltipla) e o princípio da representação holográfica (segundo o qual o todo está contido em cada parte e as partes estão contidas no todo).

A partir destes três princípios pode-se pensar uma ética que valorize o diálogo como conflito produtivo, que incentive a adaptação como forma de vencer as

dificuldades e que sempre nos remeta à responsabilidade do universo em que estamos inseridos. Somos parte do universo que se estuda como um sistema aberto.

Conhecimento objetivo e autoconhecimento são duas faces de uma mesma moeda, duas dimensões (física e psicológica) de um único processo. Nem o idealismo universal e abstrato, nem o relativismo concreto de cada realidade local, a complexidade quer pensar o universo concreto em suas dimensões simultâneas: o todo é mais e menos que a soma de suas partes ao mesmo tempo.

No diálogo, é preciso abrir mão das certezas; e, no conflito, há uma fixação emocional em certezas parciais construídas no confronto com outras certezas parciais. Não se deve pensar, no entanto, que a dialógica é uma “dialética pacifista”, que resolve os conflitos através da conversa e de reformas parciais. Quando afirmamos que a dialógica é o reverso do conflito, não significa negar o choque de interesses, mas sim sua irreversibilidade.

A estrutura do conflito

Assim, não se deve pensar que a dialógica mediadora é simplesmente uma versão conciliadora ou negociadora dos conflitos ou que ela favorece o consenso, a estagnação ou a conservação de situações injustas e desequilibradas. A dialógica é o reverso do conflito no sentido de mediá-lo dentro de uma unidade de ação, permitindo que a expressão dos extremos sem a destruição do seu contexto – e não no sentido de abafar os conflitos. Ao contrário: abafar ou reprimir os conflitos faz parte do contexto de produção do conflito destrutivo que a dialógica intenta tornar produtivo.

Aliás, a ideia de uma “confrontação atenciosa”, termo elaborado por Friedrich Glasl, no livro *Autoajuda em Conflitos – uma metodologia para reconhecimento e solução*

de conflitos em organizações (1999) para designar uma terceira atitude frente ao conflito.

Esta atitude também é chamada de “autoafirmação em conflitos” ou simplesmente de ‘assertividade’ (Smith, 1977; Thomas, 1976, apud Glasl, 1999, p. 14) e exige estratégia, objetividade, iniciativa, conhecimento do comportamento e dos pontos fracos do oponente.

O certo é que todo conflito nasce de duas atitudes básicas opostas: o receio de conflitos e a vontade de brigar:

1. Há pessoas com propensão ao conflito porque acreditam que este levará a mudança da situação e há pessoas com propensão a evitar o conflito, o choque aberto de interesses contrários, que consideram destrutivos e desnecessários.
2. Conservadores e acomodados tendem ao consenso e à defesa da estabilidade; pessoas injustiçadas ou progressistas tendem a ser agressivas em relação às regras e convenções sociais.

O conflito sempre é resultado da polarização dessas duas atitudes opostas, contra e a favor das mudanças. E a “confrontação atenciosa” ou autoafirmação seria uma terceira atitude que permite o desenvolvimento do conflito das partes dentro de um contexto de estabilidade estrutural do todo.

Ou seja, fazendo com que cada extremo expresse seu ponto de vista sem ameaçar o rompimento da relação (os conservadores expressando sem medo em relação às mudanças; os progressistas expressando sua insatisfação com as situações injustas), transformando o conflito de interesses contrários em um diálogo sobre as diferenças (de idade, de cultura etc.) e em uma negociação realista sobre os limites e os critérios das mudanças possíveis.

E a negociação é sempre o objetivo e a saída construtiva para o conflito.

Fase	Etapa	Intervenção
Diferenças objetivas – disputa	Temos um conflito!	Autoajuda
Diferenças pessoais – conflito simples		
Conflito sobre o próprio conflito	O conflito tem a nós!	Ajuda de outros
Conflito sobre a solução do conflito		Ajuda profissional
Destrução recíproca dos protagonistas		

Glasl também elabora um roteiro de fases e etapas em que o desenvolvimento do conflito se organiza como um círculo vicioso em que as polaridades se retroalimentam em uma escala crescente de autocontágio.

Fase	Atitude	Ação
Conflito simples	Endurecimento	Cooperação > Competição
	Debate	Cooperação = Competição
	Ações ao invés de palavras	Cooperação < Competição
Conflito sobre o próprio conflito	Imagens e coalizões	Personificação do conflito
	"Perder a cara"	Ampliação dos envolvidos
Conflito sobre a solução do conflito	Estratégias de ameaça	Intimidação do inimigo
	Ataques destrutivos limitados	Retaliação do inimigo
	Desunião	Destrução do inimigo
Conflito destrói o conflito	"Juntos para o abismo"	Autodestruição

Em uma primeira fase, o conflito nasce de interesses comuns e diferenças objetivas. Em todas as espécies, os machos disputam fêmeas e territórios. Uma disputa entre

adversários não significa necessariamente um conflito entre inimigos, porque o pacto de cooperação entre os disputantes supera a competição. O derrotado “sabe perder” e apoia seu vencedor.

O conflito começa efetivamente quando as diferenças objetivas se tornam pessoais, quando o espírito da competição supera o da cooperação. O conflito é resultante da possibilidade de ruptura das regras do jogo, de um dos protagonistas “virar a mesa” e não aceitar a vitória do adversário. Então, ao mesmo tempo em que aumentam os pontos de litígio, diminui a capacidade de perceber o ponto de vista do outro. As partes tornam-se cada vez mais irracionais, instintivas, inconscientes em relação ao conjunto e elaboram “racionalidades” próprias: os contrários à mudança enfatizam as necessidades materiais, as causas históricas, a relação entre o passado e a situação presente; os favoráveis à mudança ressaltam as finalidades, as novas possibilidades de ação e as diferentes probabilidades de construção do futuro a partir da situação presente. E ambos tornam-se cegos e surdos em relação ao discurso contrário. Então, passa-se das palavras às ações. O terceiro passo na escalada do desentendimento se dá quando cada um passa a compreender e explicar o conflito de uma forma diferente definitivamente diferente a do outro. Neste ponto, o conflito se personaliza nos protagonistas e, ao mesmo tempo, paradoxalmente, “perde sua cara”, envolvendo um número maior de pessoas nos dois lados do embate. O conflito passa então a “possuir” seus protagonistas, que passam a representar “causas” coletivas, encarnando os extremos da estrutura na qual estão inseridos. Para os protagonistas, o conflito se torna uma questão pessoal; mas, para o conjunto, ele encarna e representa formas de ver e de pensar coletivas.

O quarto passo da escala crescente de autocontágio do conflito se dá quando as esperanças de negociação se esgotam e os protagonistas passam a divergir quanto à solução do conflito, cada um excluindo o interesse do outro do desfecho de sua

vitória. Glasl defende que só neste ponto é preciso de uma interferência externa da autoridade para refrear o confronto, não permitindo a prática de intimidações e retaliações parciais.

A cada fase do conflito uma forma de intervenção é prescrita:

Na fase do conflito simples, a confrontação atenciosa – a expressão das diferenças e a compreensão das projeções das transferências simbólicas involuntárias; na fase do conflito sobre o próprio conflito, a mediação por amigos comuns e terceiros pontos de vistas em dinâmicas grupais – a despolarização dos extremos através da multiplicidade e pluralidade democrática; apenas na fase do conflito sobre a solução do conflito, quando o sentimento de exclusão mútua se torna irreversível e o confronto caminha para destruição recíproca, prescreve-se a necessidade de uma intervenção externa da autoridade para impedir que as intimidações e retaliações entre os protagonistas levem o conflito às suas últimas consequências.

Apesar de apresentar suas ideias para dar consultoria a diplomatas, a negociadores de greves e de sequestros, Glasl é pensador idealista (na verdade, um pensador esotérico do movimento antroposófico) e acredita que os conflitos sociais sempre se originam em conflitos interiores, mais precisamente no conflito entre o ego e o self. Segundo Glasl, para compensar seus desequilíbrios de desenvolvimento, a relação ego/self “diaboliza” o outro, projetando sua sombra (seus aspectos negativos) no inimigo e, por sua vez, servindo como um “suporte alter ego” para que ele projete sua sombra também.

Também é preciso perceber que os conflitos são processos complexos e que sua estruturação em fases e etapas lineares é apenas didática. Na prática, os estágios de um conflito concreto se sobrepõem e se interpenetram, com várias possibilidades de manobras táticas de ambos os lados. A estratégia do homem-bomba, por exemplo, é uma antecipação do último estágio.

O contexto do conflito

Embora concordando com a dinâmica subjetiva proposta por Glasl, é impossível investigar o conflito de forma descontextualizada, sem levar em conta os interesses contrários e diferenças objetivas que o motivaram. É claro que existem conflitos sociais entre diferentes coletivos históricos (entre classes sociais, entre partidos políticos, entre estados etc.), como também conflitos pessoais entre indivíduos, mas o cerne da noção de conflito reside no contexto Grupal.

Na verdade, tanto a sociedade como o indivíduo são noções abstratas modernas, construções históricas bem posteriores ao nosso vínculo grupal com os conflitos. A colocação do conflito em um contexto grupal esbarra, no entanto, em alguns obstáculos teóricos, como a tentação a definir a categoria de grupo, de buscar suas origens históricas ou de classificá-lo em diferentes tipos.

Fernández diz o seguinte:

“

Em primeiro lugar, enfatizamos uma diferenciação: os grupos não são o grupal; portanto, o que importa é uma teoria do que fazemos e não uma teoria do que existe. Neste sentido, sua preocupação é epistêmica (como se constroem os conhecimentos sobre o grupal) e não ôntica (o que são os grupos)."

(Fernández, 2006, pp. 4-5)

Interessa aqui observar algo que escapa à pedagogia e à psicoterapia em grupo: que é o conflito que cria o grupo e o grupo que gera o conflito. O inimigo – seja outro grupo, a natureza em seus diferentes aspectos ou a própria violência do

grupo personificada em um deus, demônio ou em traidor interno – é que justifica o vínculo social. Para haver cooperação é preciso haver conflito contra um inimigo externo/interno, é necessário existir um mal a ser vencido e exorcizado – um bode expiatório a ser sacrificado. Considere-se falsa, portanto, a questão se foi o conflito externo (a cooperação frente à natureza) anterior ao conflito interno do grupo ou foi a dominação entre os participantes que iniciou a exploração predatória do meio ambiente.

E o que distingue os conflitos dos rebanhos mamíferos (disputa pelas fêmeas e pelo território) do regime de dominação e exploração contínua através da força de um grupo sobre outro da mesma espécie? Não podemos aqui reproduzir, em toda sua extensão, o conteúdo de outras pesquisas específicas sobre a “humanização” de nossas relações biológicas de convivência.

Há, no entanto, dois pontos de vistas contrários importantes de destacar como parcialmente equivocadas: a ideia de que não há diferença entre o comportamento de rebanho e o de grupo (Deleuze; Guattari, 1995); e a ideia de Freud de que o comportamento grupal humano é essencialmente diferente do comportamento coletivo dos mamíferos.

Deleuze e Guattari (1995) vão enfatizar a questão do território, mas, de forma um tanto quanto romântica, opor o comportamento de rebanho dos grupos humanos (associado ao comportamento de massa) ao comportamento da matilha (um super individualismo antissocial idealizado – que na verdade não corresponde ao comportamento real dos lobos). O rebanho tem um comportamento essencialmente sedentário (enraizado no território pela agricultura e pela escrita), enquanto o comportamento da matilha é do tipo nômade, guerreiro, em constante deslocamento no espaço geográfico, com ênfase na caça, pesca e no extrativismo com meios de subsistência.

Já Freud, ao contrário, acredita que a diferença entre o grupal e a horda primitiva reside nos humanos terem se tornados neuróticos, isto é, sublimarem seus instintos sexuais e sua agressividade através de uma linguagem. Há pelo menos dois livros fundamentais com esta posição: a delirante hipótese sobre a gênese do poder e da violência de *Totem e Tabu* (1969a) e a primeira análise sistemática do papel do líder no interior dos grupos e das instituições, com *Psicologia das Massas e Análise do Ego* (1969b).

Em *Totem e Tabu*, Freud advoga a tese de que houve, em tempos imemoriais, o assassinato do pai da horda primitiva e que esse crime teria gerado um profundo sentimento de culpa, produzindo uma necessidade de reparação permanente e se transformando em um objeto de adoração: o poder. Por mais estapafúrdia que nos pareça hoje, essa primeira façanha sociológica freudiana é importante porque quer explica a organização do poder através de mecanismos involuntários e inconscientes e não simplesmente através da ameaça de violência física. Freud foi pioneiro em explicar que o poder não se funda na simples dominação dos corpos através do medo, mas sim domesticação das almas. Já na *Psicologia das Massas*, Freud estuda as razões que determinam a formação e a persistência dos grupos e instituições em relação aos mecanismos do ego. Na primeira parte, aplicando a noção de Complexo de Édipo na cultura desenvolvida de forma geral em *Totem e Tabu* a instituições específicas como a igreja e o exército. Freud observa que essas associações teriam fundamento na libido dessexualizada (ou na exclusão do feminino, como diz atualmente) em torno de um líder, que funcionaria como objeto comum de vinculação afetiva. O líder moderno ocuparia o lugar simbólico do pai primitivo assassinado, garantindo, assim, através da atualização desta memória arcaica, a unidade e a identidade dos membros do grupo.

Nem Freud, nem os pensadores pós-modernos, apesar de suas significativas contribuições ao debate sobre os conflitos humanos (Freud com a noção de inconsciente grupal, Deleuze & Guattari com a oposição dos comportamentos

sedentário e nômade) estão inteiramente corretos sobre a continuidade ou a ruptura com nosso comportamento animal. O certo é que o grupal como contexto dos conflitos interpessoais humanos é híbrido (inato e adquirido, genético e cultural) e resultante de outros conflitos estruturais: entre o singular e o coletivo; entre as necessidades instintivas das partes e a racionalidade do conjunto; e, sobretudo, entre *as vontades de poder pela liderança do grupo* dentro de um meio ambiente hostil e imprevisível.

Após estudar os padrões de relacionamento de vários grupos de animais (mamíferos, répteis, insetos etc.), Kurt Lewin (1965, 1989) observou que três atitudes recorrentes, três comportamentos biológicos possíveis no interior de um grupo genérico: *se identificar com o poder, ser contra o poder e se aceitar o poder como algo fora de si*.

É claro que eles foram superdesenvolvidos, deformados, sofisticados enfim, transformados de diferentes modos pelos homens e por outras espécies. Não existem “lobos” nas sociedades das abelhas, das formigas e de outros insetos gregários; não há “ovelhas” entre os répteis; os peixes não têm “pastores”. E entre nós – os humanos – encontramos, em parte graças ao cristianismo, à indústria cultural e ao próprio Freud, esses três papéis funcionando como paradigma do comportamento grupal.

O roteiro subjetivo dos confrontos interpessoais, o contexto grupal e seus papéis (de liderança, contestação e obediência) ainda são insuficientes para entender a lógica dos conflitos em nossa sociabilidade violenta se não levarmos em conta a intenção e o propósito dos desentendimentos.

Focos conflitantes da elipse grupal

Com a intenção de propor um ordenamento nas abordagens e focos sobre o campo grupal, Fernández (2006) estabelece “três momentos sistêmicos”, indicando ao mesmo tempo aspectos e etapas da discussão por diferentes autores.

O primeiro momento sistêmico é definido pela frase “o todo é mais que a soma das partes”, isto é, o grupo é mais que um agregado de indivíduos. E o paradigma correspondente, estudando “o a mais” do conjunto e a disputa pela liderança em diferentes espécies, é a microssociologia de Lewin.

O segundo momento sistêmico, para Fernández, corresponde à noção de “Pressupostos Básicos”, desenvolvida pela psicologia cognitiva de Bion (1975). ‘Pressupostos Básicos’ são padrões de comportamento coletivo – situações emocionais arcaicas – que tendem a evitar a frustração inerente à aprendizagem por experiência, quando esta implica em dor, esforço ou sofrimento. Bion identifica três tipos: pressuposto básico de dependência; pressuposto básico de acasalamento; e pressuposto básico de ataque e defesa diante do inimigo. Nessa perspectiva, os grupos operam em dois regimes distintos: o grupo de trabalho (e de cooperação consciente) e a emergência dos pressupostos básicos do inconsciente arcaico estabelecendo sentimentos comuns aos indivíduos do grupo.

No pressuposto de dependência, por exemplo, o sentimento de proteção e de adoração em relação aos líderes ou às divindades; no pressuposto do acasalamento, o sentimento de esperança no futuro da comunidade; no pressuposto de ataque e fuga diante do inimigo, os sentimentos de medo e de raiva, tão frequentes nos conflitos.

Nesse segundo momento, a incorporação do “*setting*” terapêutico ao trabalho com grupos descentralizou o papel da coordenação das decisões, passou-se do “líder ao oráculo”, isto é, de uma liderança baseada na força e no carisma para uma liderança conquistada através do poder de interpretação, o eixo singular-coletivo, de “dar a última palavra” sobre o que o grupo é, o que ele quer, qual seu significado etc.

O terceiro momento sistêmico de Fernández é enunciado por Anzieu e pela psicanálise de grupo pós-lacaniana: o “esgotamento do objeto discreto”. Ou seja: não basta observar como os processos inconscientes operam nos grupos, mas é preciso

enunciar a própria noção de grupo como uma função do inconsciente, como um objeto psicanalítico (de investimento pulsional), como um sonho coletivo.

Assim, adota-se a psicanálise de grupo como método não apenas terapêutico, mas de investigação da “grupalidade” – a sociabilidade anterior ao indivíduo moderno.

“

O grupo é um lugar de fomentação de imagens; é uma ameaça primária para o indivíduo. A situação do grupo face a face (reunião, discussão, trabalho em equipe, vida comunitária com companheiro que mal conhece, em número superior ao que normalmente convive nas relações sentimentais, sem uma figura dominante por cujo amor a pessoa possa se sentir protegida e unidade aos demais) é vivida como uma ameaça para a unidade pessoal, como uma colocação em questão do eu.”

(Anzieu apud Fernández, 2006, p. 138)

E a desindividualização das pessoas em situação de grupo se dá através do exorcismo de seus fantasmas individuais e coletivos. Para psicanálise pós-lacaniana, o grupo é um aparelho de trabalho simbólico dos fantasmas individuais (o pai, a mãe, o outro, a morte etc.) como também pode encarnar fantasmas coletivos (a família, a equipe, o exército, o próprio grupo é um fantasma do campo grupal).

E, é justamente o fato da teoria psicanalítica dos grupos não dar conta de uma teoria geral (ou genealógica) da grupalidade (embora tenha sua contribuição) que Fernández chama de “esgotamento do objeto discreto”. Qual a relação entre o campo grupal, a comunidade primitiva e a estrutura familiar? E com o sistema de parentesco?

Ora, a noção de grupo na perspectiva psicanalítica é insuficiente para responder essas questões.

Aliás, trata-se de uma confusão entre (pelo menos) duas “grupalidades” arqueológicas distintas: a roda de canto e dança, contexto-suporte da memória social antes do aparecimento da escrita; e o grupo psicanalítico que pensa suas relações estruturais de convivência social. Hoje, com a cultura de redes sociais, há uma convergência entre essas grupalidades, mas isto não significa que elas tenham uma origem comum. E assim, os “organizadores fantasmáticos” dos grupos analíticos não correspondem aos princípios de organização dos diferentes grupos históricos no campo social.

Edgar Morin também tece, no princípio hologramático da sua teoria da complexidade, uma trama sistêmica em três tempos (que nos sugere princípios de organização mais realistas que os psicanalíticos): a) um todo é mais que a soma das partes; b) é menos que a soma das partes; e c) é mais e menos que a soma das partes (Morin, 1997).

Mas, sobrepondo os três momentos sistêmicos de Fernández à hologramática da teoria complexa de Edgar Morin (segundo o qual o todo é, ao mesmo tempo, mais e menos que a soma de suas partes), encontramos uma solução diferente para o campo grupal e que nos permite pensar também a intenção estrutural dos conflitos.

No primeiro momento sistêmico, o grupo é mais que a soma dos esforços dos seus componentes. Mas, não só no sentido dado por Lewin. A este excedente de trabalho coletivo (o resto que sobra do todo menos as partes) chama-se “capital”. Capital, entendido não apenas no sentido marxista, mas no de Bourdieu (1998) de sobreproduto das trocas simbólicas. Já no segundo momento sistêmico, o grupo é menos que a soma das suas partes e recalca as qualidades de seus componentes. A este déficit (o inibido das partes através do todo) chama-se “inconsciente”. O inconsciente grupal, como vimos, não é nem singular nem coletivo, mas opera como uma energia latente através de padrões inibidos pela cultura.

Observando-se o terceiro momento sistêmico da teoria da complexidade *moriniana* – em que “o todo é, ao mesmo tempo, mais e menos que a soma das partes” – percebe-se que os princípios organizadores da grupalidade-total não são nem os pressupostos básicos da psicologia cognitiva de Bion, nem as imagens fantasmáticas pós-lacanianas ou os arquétipos mitológicos dos psicanalistas neojunguianos.

O capital e o inconsciente são os dois epicentros do conflito no campo grupal. A disputa pelo excedente simbólico do grupo e o recalque da energia psíquica nos tornam violentos a partir de nosso vínculo social, constituído pela repressão sobre as partes e pela expropriação do excedente do todo. O capital e o inconsciente, juntos, funcionam como focos opostos na constituição elíptica dos conflitos.

Nossas perdas e nossos excessos são as causas de nossos conflitos? Dito assim parece simples. Bastaria (para viver em uma paz dinâmica) reinvestir o excedente do todo para compensar o inibido das partes? ●

REFERÊNCIAS

- BATAILLE, Georges. *La part maudite*. Lisboa: Fim de Século, 2005.
- BION, Wilfred Ruprecht. *Experiências com grupos*. São Paulo: EDUSP, 1975.
- BOHM, David. *On dialogue*. New York: Routledge, 1996.
- BOURDIEU, Pierre. *Economia das trocas simbólicas*. São Paulo: Perspectiva, 2009.
- DELEUZE, Gilles; GUATTARI, Félix. Segundo platô: 1914 – Um só ou vários lobos. In: *Mil Platôs – Capitalismo e Esquizofrenia*. Rio de Janeiro: Editora 34, 1995. v. I. (Coleção Trans).
- ELIADE, Mircea; COULIANO, Ioan Petter. *O dicionário das religiões*. São Paulo: Martins Fontes, 1999.
- FERNÁNDEZ, Ana Maria. *O campo grupal* – notas para uma genealogia. São Paulo: Martins Fontes, 2006.
- FOUCAULT, Michel. *A história da sexualidade I, II e III* (A vontade de saber, O uso dos prazeres e O cuidado de si). Rio de Janeiro: Edições Graal, 1988, 1984 e 1985.
- FREUD, Sigmund. A psicologia de grupo e a análise do ego. In: *Edição eletrônica brasileira das obras completas de Sigmund Freud*. Rio de Janeiro: Imago, 1969a.

FREUD, Sigmund. Totem e Tabu. In: *Edição eletrônica brasileira das obras completas de Sigmund Freud*. Rio de Janeiro: Imago, 1969b.

GASL, Friedrich. *Auto-ajuda em conflitos* – uma metodologia para reconhecimento e solução de conflitos em organizações. São Paulo: Antroposófica, 1999.

GOMES, Marcelo Bolshaw. *Um mapa, uma bússola* – hipertexto, complexidade e eneagrama. Rio de Janeiro: Mileto, 2001.

_____. *Decifra-me ou te devorarei* – a imagem pública de Lula no horário eleitoral em 1989, 1994, 1998 e 2002. Natal: Editora da UFRN, 2006a.

_____. *O hermeneuta* – uma introdução ao estudo de Si. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2010.

LÉVI-STRAUSS, Claude. *Les structures élémentaires de la parenté*. Paris: PUF, 1949.

LEWIN, Kurt. *Problemas de dinâmica de grupo*. São Paulo: Cultrix. 1989

_____. *Teoria de campo em ciência social*. São Paulo: Pioneira, 1965

MAUSS, Marcel. Ensaio sobre a dádiva. Forma e razão da troca nas sociedades arcaicas. In: *Sociologia e antropologia*. São Paulo: Edusp. 1974. v. II.

MEDINA, Cremilda. *A arte da entrevista* – o diálogo possível. São Paulo: Ática, 1986.

MORIN, Edgar. *Método III: O conhecimento do conhecimento*. Lisboa: Publicações Europa-América, 1986.

_____. La complexité et l'entreprise. In: *Introduction à une pensée complexe*. Paris: ESF, 1990. Tradução do professor José Maria Tavares de Andrade (UFBA), 1997.

NIEZSCHE, Friedrich. *O Anticristo*. Anátema sobre o cristianismo. Lisboa: Edição 70, 2002.

REICH, Wilhelm. *O assassinato de Cristo*. Rio de Janeiro: Martins Fontes, 1997.

Endereço do autor:

Marcelo Bolshaw Gomes <marcelobolshaw@ufrnet.br>
Universidade Federal do Rio Grande do Norte – Centro de Ciências Humanas Letras e Artes
Departamento de Comunicação Social
BR 101 s/n – Campus Universitário – Lagoa Nova
CEP 59027000, Natal, RN, Brasil