

O ENSINO DO PSICODRAMA NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO: EM CENA

PSYCHODRAMA TEACHING IN WORK ORGANIZATIONS: ON THE SCENE

LA ENSEÑANZA DEL PSICODRAMA EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES:
EN ESCENA

Maria Luiza Gava Schmidt¹

Resumo: Este texto visa relatar uma experiência sociopsicodramática produzida mediante a realização de *workshop* num congresso científico da área da Psicologia Organizacional e do Trabalho, que teve como objetivo abordar sobre o psicodrama nas organizações de trabalho. Neste escrito, apresentamos o resultado das cenas sociopsicodramáticas elaboradas pelos participantes, bem como suas reflexões sobre a experiência vivenciada.

Palavras-chave: Psicodrama. Sociodrama. Abordagem sociopsicodramática.

Abstract: This text aims to report a sociopsychodramatic experience produced during a workshop in a scientific congress in the Organizational and Occupational Psychology area, which aimed to address psychodrama in work organizations. In this paper, we present the result of the sociopsychodramatic scenes prepared by the participants, as well as their reflections about the experience.

Keywords: Psychodrama. Sociodrama. Sociopsychodramatic approach.

Resumen: Este texto tiene como objetivo informar de una experiencia sociopsicodramática producida a través de un taller en un congreso científico en el área de la Psicología Organizacional y del Trabajo, que tuvo como objetivo enfocar el psicodrama en las organizaciones de trabajo. En este trabajo, presentamos los resultados de las escenas sociopsicodramáticas elaboradas por los participantes, así como sus reflexiones sobre la experiencia vivida.

Palabras clave: Psicodrama. Sociodrama. Enfoque sociopsicodramático

INTRODUÇÃO: CONCEPÇÕES BREVES

Nosso grande desafio em atender ao convite era passar, num curto espaço de tempo,

¹ Contato principal para correspondência editorial. E-mail: mlschmidt@uol.com.br.

respectivamente em três horas, o conteúdo central da abordagem psicodramática no contexto organizacional, e também os principais conceitos da teoria moreniana. De antemão, nosso conhecimento como psicodramatista didata/supervisora refletia a extrema importância de conciliar a teoria com a prática, uma vez que sabemos que na vertente moreniana vivenciar é primordial para o entendimento do método. Assim sendo, apresentamos o conteúdo teórico mediante *slides* e depois inserimos a prática com a inclusão de jogos dramáticos, dramatização com o propósito de levar os participantes “[...] a uma maior expressividade, à espontaneidade e à criatividade” (Cardoso & Bond, 2018, p. 140).

Teoricamente, mediante a projeção de *slides*, iniciamos a atividade diferenciando psicodrama e sociodrama. Explicamos que enquanto o psicodrama consiste em focalizar o trabalho dramático no indivíduo - embora sempre visto como um ser em relação -, o sociodrama, por sua vez, evidencia o próprio grupo. Assim sendo, no sociodrama o protagonista é sempre o grupo (Menezes & Santos, 2013).

Elucidando esta diferenciação, tomamos como referência que “[...] o psicodrama nos ajuda a perceber as atitudes e ações que orientam as inter-relações, para que possamos realinhar os objetivos e as ações adequadas para alcançá-las” (Drummond & Souza, 2008, p. 15). O sociodrama “[...] trabalha as vincularidades das relações, e essas vincularidades são representadas por meio de papéis sociais desempenhados pelas pessoas no dia-a-dia” (Drummond & Souza, 2008, p. 16).

Acrescentamos, ainda, que tanto o psicodrama quanto o sociodrama possuem como núcleo a dramatização, e ambos buscam promover a catarse de integração.

Falar da catarse de integração em sentido estrito é falar de atos de compreensão, ou seja, atos fundantes de transformação, que Moreno comparou com novos nascimentos. Esses fenômenos possibilitam a liberação de papéis fixados em impressões inadequadas, facilitando assumir novas condutas. Quer dizer: completar aspectos não resolvidos no modo de ser (Menegazzo, Tomasini & Zuretti, 1995, p. 46).

Ressaltamos também que “Apenas haverá catarse de integração se o acontecimento se instalar dentro da dinâmica grupal, promovendo mudanças e transformações no indivíduo e no grupo, no grupo e no indivíduo, numa inter-relação dialética e télica, através das expressões dramáticas” (Almeida, 2010, p. 87).

Embora com tempo bastante limitado, também foi possível explicar os conceitos de Tele, Espontaneidade/Criatividade e Papel, eixos centrais da Teoria Moreniana.

Dissemos que nos fundamentos da Teoria Socionômica, Moreno explicita como, no percurso da vida, o ser humano constrói papéis que irão delinear a qualidade de seus relacionamentos. Mediante a teoria do Encontro, ele descreve uma forma de forças de atração e rejeição, indiferença entre as pessoas denominada tele. Assim, segundo esse autor, a tele ocorre quando a percepção entre as pessoas é real e os entendimentos são comuns. Em contrapartida, quando o relacionamento é permeado por julgamentos prévios e indefinidos, surge a transferência, por ele concebida como patologia da tele. Para ele “O Encontro é um fenômeno télico. O processo fundamental da tele é a reciprocidade - reciprocidade de atração, reciprocidade de rejeição, reciprocidade de excitação, reciprocidade de inibição, reciprocidade de indiferença, reciprocidade de distorção” (Moreno, 1975, p. 4).

Salientamos que a socialização é fortemente influenciada pelo *fator tele*, ou seja, a empatia recíproca; o processo afetivo que ocorre entre as pessoas tem sido considerado mantenedor de estabilidade e da coesão de um determinado grupo, agindo como suporte social no trabalho e protetor de saúde conforme descrito por Sene-Costa (2006).

Referendando Jacob Levy Moreno, criador da teoria Socionômica, relatamos que este autor preconiza que a doença psíquica advém da falta de espontaneidade e defende que a terapia expressiva, ao possibilitar o resgate da criatividade e da espontaneidade, promove a saúde mental. Desse modo, no âmbito organizacional, a inovação possibilitada pela criatividade poderá contribuir para a adoção de: ações preventivas para minimizar a ocorrência de retrabalho; geração de medidas para desburocratizar o trabalho; apresentação de trabalhos com exatidão e presteza ao público; coordenação de ações em prol da qualidade do trabalho; melhor definição de prioridades. Além de produzir conhecimento visando otimizar procedimentos, recursos financeiros e materiais. Enfim, utilizar os erros como oportunidade de aprendizagem.

Ademais, também informamos que no contato organizacional as metodologias sociátricas são aplicadas para “[...] mobilização, organização, desenvolvimento de grupos e facilitação das mudanças organizacionais” (Fleury & Marra, 2012, p. 271).

Por fim, não menos importante, para uma breve apresentação da abordagem sociopsicodramática enfatizamos que “Sociodramaticamente, o papel indevidamente assumido pelo indivíduo o faz adoecer porque "a sociedade nos impõe a aceitação de funções vitais que não desejamos cumprir, criando um estado de permanente frustração, ou porque desempenhamos o papel que escolhemos, porém não como o desejaríamos desempenhar” (Martín, 1984, p. 235).

O trabalho teve como objetivo geral relatar a experiência de apresentação da abordagem psicodramática no contexto organizacional e os principais conceitos da teoria moreniana. Para tanto, teve como objetivo específico a criação de espaço para difusão da abordagem sociopsicodramática.

METODOLOGIA

A experiência desta prática se situa no contexto de uma Instituição de Ensino Superior, e foi realizada como uma atividade na modalidade de *workshop* durante a programação de um congresso científico na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Os participantes foram discentes e profissionais da área de psicologia interessados na temática. As inscrições foram realizadas no decorrer do evento. Contamos com a presença de quinze pessoas. Além destes quinze, dois discentes do curso de psicologia que atuavam como monitores auxiliaram no registro da atividade.

O caminho metodológico adotado foi a modalidade *workshop*. Esta categoria é desenvolvida mediante discussões de temas e resolução de problemas cotidianos. Nessa modalidade, o instrutor geralmente inicia com a exposição do tema a ser abordado, em seguida propõe uma atividade que gere reflexões e discussões entre os participantes. Dessa maneira, propicia uma interação intensa dos participantes, estimulando a criatividade e a troca de informações e conhecimentos enriquecidos pela experiência conjunta.

Como atividade prática seguimos as etapas da metodologia sociopsicodramática: Aquecimento Específico e Inespecífico que antecederam a Dramatização, seguindo para os Comentários.

DESENVOLVIMENTO DA ATIVIDADE

Momento 1: Apresentações

Diretora: Quero agradecer a comissão científica do evento que me convidou para fazer parte do programa científico com a realização deste workshop. Tem uma programação nossa para hoje, que é para tratar do tema *A prática em psicodrama nas organizações de trabalho e os principais conceitos da abordagem moreniana*. Agradeço a presença de todos, quero agradecer os alunos monitores, que estão registrando esta atividade.

Diretora: Não sei qual foi o interesse, as expectativas de vocês para este *workshop*, espero atender as expectativas de todos. Dentro da proposta que me foi colocada, sobre a prática em psicodrama, é importante apresentar e diferenciar alguns conceitos que farei na exposição teórica.

Diretora: Aqui na programação, não está escrito que nosso trabalho no *workshop* será realizado, mas não será apenas teórico, e sim, prático também. Quem quiser correr ainda dá tempo (risos). Tudo bem, fazer teórico e prático? Psicodrama sem prática, sem ação, não tem graça, então é muito importante a prática. E quanto à prática podem ficar tranquilos, porque não vou expor ninguém.

Percebendo o aceite dos participantes, seguimos para projeção dos *slides* com conteúdo teórico. Ao concluir perguntamos: “Alguém gostaria de comentar sobre o que foi apresentado?”.

Participante: A gente precisa do outro, que você tem que ter essa empatia com o outro, porque está tudo associado, então você precisa manter esse sentimento como outro porque isso vai manter a saúde.

Com todos os participantes sentados no auditório, iniciamos a atividade prática, dizendo: “Agora vamos partir para nossa prática grupal. Por gentileza, sigam as instruções que vou apresentar. Bem, a primeira coisa que vamos fazer agora é uma sociometria do grupo. Temos 15 pessoas ao todo aqui, conforme eu for perguntando fiquem em pé, para sabermos quem somos aqui”. Nesta sociometria foram incluídos os dois alunos monitores.

Quantos psicólogos formados têm aqui? (7). Quem é aluno de psicologia? (8). Quem é psicólogo com pós? (5). Quem está cursando pós? (4). Poderíamos até ir além, quem é aluno do primeiro ano? (1). Segundo? (0). Terceiro? (1). Quarto? (4). Quinto? (2).

Diretora: Levanta a mão direita quem conhece a metodologia psicodramática.

A maioria dos participantes manifestou que o encontro representava seu primeiro contato com uma experiência psicodramática, apenas uma participante conhecia esta metodologia, relatando vivência não agradável na participação.

Diretora: Gostaria de saber as expectativas de vocês em participar deste *workshop*.

Sobre isto, poucos se pronunciaram, os que comentaram disseram que as expectativas referiram conhecer a metodologia e as aplicações pedagógicas do psicodrama na área organizacional.

Momento 2: Integração dos participantes e Aquecimento Específico

Após a apresentação, os participantes permaneceram sentados e iniciamos um jogo com personagens de dedoches (mini bonecos humanos, de animais, de super heróis).

A inclusão do jogo neste momento direcionava o grupo para o Aquecimento Específico com a finalidade de prepará-los para construção de papéis. O uso de dedoches foi escolhido por ser um material de fácil manipulação. E também, porque sabemos que, “[...] alguns sujeitos são reticentes ao se expressar ou, mesmo aceitando o encontro sem recusar o vínculo, têm um uso problemático da linguagem, sendo várias as razões pelas quais a linguagem não lhes é confortável. É nesse momento que o fantoche entra em cena como intermediário, como suporte à fala” (Le Maléfan & Rebelo, 2015, p. 195).

Passamos uma sacolinha com dedoches, os participantes escolheram o dedoche colocando a mão dentro da sacola sem olhar. A cada retirada era uma surpresa, risos se espalhavam na plateia e personagens coloridos tomavam conta dos dedos dos participantes.

Depois que todos escolheram os personagens, informamos: “Cada um de vocês tem o seu personagem aí, olhem para ele, brinquem com ele. Pensem em características que ele pode ter: coisas boas e coisas ruins. Criem esse personagem no mundo. Como ele é? Nomeiem ele com um nome fictício. Agora, façam uma associação dessas características com os três conceitos que expliquei na teoria: tele, espontaneidade/criatividade e papel. Como este personagem está nesta tríade?”.

Passado um tempo predeterminado, perguntamos:

Diretora: Deu tempo? Então agora eu vou dividir vocês em três subgrupos. Por gentileza, fiquem em pé. Assim está a divisão, o grupo 1 vai ser o da tele, o 2 da espontaneidade e o 3 do papel. Escolham um grupo que consideram que o personagem de vocês está mais identificado.

Constituiu-se uma organização do grupo em três círculos, formado pelo público. Depois que todos estavam juntos, a diretora recomendou que se apresentassem uns aos outros, dizendo o nome, cidade de origem e demais informações. Esta disposição permitiu a integração dos participantes e também a troca de informações sobre as características dos personagens. No subgrupo, cada um apresentou seu personagem especificando as características que atribuíram para eles.

Estabeleceu-se, assim, um espaço grupal propício para seguir para etapa de dramatizações.

Momento 3: Dramatizações

Diretora: Agora, partindo das características dos personagens, cada subgrupo irá criar uma cena envolvendo cada um deles. Vocês têm quinze minutos para isto. Depois cada subgrupo terá cinco minutos no máximo para apresentar a cena.

Cena - Grupo 1: Tele

Título: Atenção psicossocial a um aluno

Professora: Gente do céu, essa criança está com maus comportamentos na sala de aula, preciso conversar com a psicopedagoga, porque não consigo dar aula.

A professora aproxima-se da psicopedagoga

Professora: Por favor querida, preciso de ajuda, estou com um aluno que não consigo, ele está me atrapalhando na sala de aula.

Psicopedagoga: Sim, eu já tive essa percepção desse aluno, acho que ele está com algumas dificuldades, acho que precisamos dar o apoio para a família desse aluno, fazer um

acompanhamento, para ver o que a escola pode ajudar, então vou marcar uma reunião com os pais.

Professora: É, podemos chamar também estagiários de psicologia, o que você acha? Vamos também ver com o diretor pra ver o que acha.

As duas se aproximam do diretor.

Professora: Oi diretor, eu estava falando com a psicopedagoga e temos um aluno com dificuldade na sala de aula e precisamos fazer uma análise. Temos suspeita de TDAH e ele não está acompanhando, então o adequado seria dar um suporte, ver o que a escola pode fazer juntamente com os pais.

Diretor da Escola: Primeiramente não cabe a você falar como é o aluno, dar um diagnóstico, seu papel é dentro da sala de aula.

Psicopedagoga: Mas a gente precisa acolher, trabalhar com a saúde do aluno.

Professora: E faz diferença na hora de transmitir o conteúdo, se não como é que faz?

Diretor da Escola: Eu acho que na verdade a solução é dar uma medicalização pra ele, e a gente não tem mais tempo para falar sobre isso, então voltem para a sala de aula e façam o trabalho de vocês.

A cena criada pelo grupo 1, com a presença de quatro participantes, teve como cenário um contexto escolar. Os personagens antes dedoches foram recriados, suas características foram transportadas para outros que assumiram papéis de professor, diretor de escola, psicopedagoga e aluno. Na cena, o personagem aluno apresenta-se agitado e hiperativo e a professora não dá conta de atender suas necessidades. Ela deduz que ele possui Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) e busca orientações, mas não encontra no Diretor apoio para resolução do problema. O Diretor compreende que o caso se resolve apenas com medicalização e descarta qualquer outro procedimento.

O que o grupo se propôs a mostrar foi a necessidade das escolas receberem orientação para auxiliar no tratamento de alunos com TDAH mediante o manejo adequado de uma criança com este transtorno em sala, pois segundo eles, os alunos que sofrem deste transtorno

sentem grande dificuldade para realizar suas tarefas sozinhos e também apresentam problemas nos relacionamentos com outras pessoas.

Cena - Grupo 2: Espontaneidade/Criatividade

Título: A galinha frustrada

Galinha: Meu nome é Dona Galinha, mas me chamam de Canja ironicamente, meu trabalho é difícil, árduo, me sinto depressiva porque preciso produzir muitos ovos para a indústria alimentícia. Pra mim os ovos são filhos, mas depois eles viram *nuggets*. E eu preciso produzir para não virar canja, e é um esgotamento, odeio meu trabalho, exerço um papel que não gostaria, ninguém tem empatia comigo, não sei uma forma de exercer espontaneidade.

Pinguim: Sou o Senhor Gelado, vivo uma situação parecida, quando vou chocar meus ovos no inverno é muito solitário, mas eu não sei se você tentou conversar com as outras galinhas, porque eu faço isso para melhorar.

Galinha: Já pensei em compartilhar, e o sofrimento das outras é igual, então se torna muito pior quando vejo que todas estão assim.

Homem-Aranha: Meu nome é João, gosto muito de ajudar! Como vocês poderiam resolver a situação de vocês? Que tal se unirem?

Galinha: A gente poderia se unir e sair voando?

Marcia: Eu passo pela mesma situação, porque trabalho na educação e repito sempre as mesmas tarefas com as crianças. Como podemos nos unir?

Mari: Sou a Mari, sou colorida, tenho vários dedinhos. Olha, Galinha, como você é linda! Você por ir além, muito além!

Galinha: Sim, eu vou além, eu vou voando, com as outras galinhas.

A cena do grupo dois foi realizada por cinco participantes. A personagem dedoche Galinha tornou-se protagonista. Assumiu o papel de trabalhadora que precisava atender as pressões do cotidiano em produzir muito. Vitimizada pelo sistema produtivo, a galinha sofre,

não vê sentido no que faz, mas com apoio e ajuda de outras galinhas e do Homem-Aranha descobre que pode voar e se libertar do sistema perverso.

A cena da galinha frustrada, cansada e deprimida pelo esgotamento no trabalho de botar ovos, revela a perda da natureza criativa e da espontaneidade, situação que acontece com muitos trabalhadores. Como a galinha, a coletividade trabalhadora precisa ser libertada desses excessos patológicos produzidos por culturas organizacionais controladoras.

Cena - Grupo 3: Papel

Título: Ambiente de trabalho

Chefe: Deixa eu ver esse trabalho que vocês estão fazendo aqui. Acho melhor pegar esse processo aqui e fazer sozinha. Não, acho melhor pegar isso aqui e passar pra ela, porque está muito ruim! Acho que vou ter que pegar isso aqui e passar pra ele também! Acho que você consegue trabalhar mais, fazer mais que isso, então liga pro juiz e resolve isso!

Trabalhador 1: Eu acho que a chefe está certa! Já que ela é uma pessoa que tem um diploma - aponta para outra funcionária -, e você é mais novo, não pode ficar com esses processos, então deixa com a gente. E a outra lá não faz nada, fica quieta! Então a chefe está certa.

Trabalhador novo: E você? Falam que estão enchendo você de trabalho... – pergunta à funcionária ao lado.

Trabalhadora 2: Ah é assim mesmo...

Trabalhador novo: Mas é bom que assim a gente se ajuda, a gente vai aprendendo.

A cena do grupo três contou com quatro participantes. Eles retrataram no cenário um ambiente de trabalho, tendo como personagens chefe e subordinados. Representaram situações de desorganização do processo de trabalho e aprendizado mútuo para realização do trabalho.

De um modo geral, mostraram que os conflitos presentes nos relacionamentos interpessoais, especialmente aqueles que ocorrem entre subordinados e chefes, podem emergir tensão e sofrimento. A organização do trabalho com os vínculos interpessoais comprometidos

traz repercussões significativas na subjetividade dos trabalhadores, apresentando ressonâncias potencialmente desgastantes nos sentimentos das pessoas.

COMENTÁRIOS

Finalizadas as dramatizações dos três subgrupos, introduzimos a última etapa do trabalho. Desse modo, abrimos espaço de fala para que os participantes pudessem expressar verbalmente aspectos mobilizados durante a dramatização e também sobre a atividade.

Diretora: Agora gostaria que comentassem sobre o que experienciaram. Sobre as contribuições deste *workshop*. De forma espontânea, fiquem à vontade para falar.

A seguir, então, foram verbalizados os seguintes comentários:

“O grupo da espontaneidade, o que eu mais gostei foi dele. Eu tenho um apreço com o trabalho infantil, e eu fico às vezes indignada, tem pais que oprimem as crianças e não permitem que elas sejam o que elas são, e exigem que elas se comportem como adultas e talvez o resultado em sala de aula é resultado de repressão da criatividade delas. Sobre a dinâmica, a gente não planejou, a gente quis fazer na hora, eu não sabia o que iam falar sobre a dona galinha. Eu me compadeço pela causa animal, e eu trouxe uma coisa que é muito pessoal meu, e ali no personagem eu fiquei sentindo, porque eu tenho dó, eu lembro de coisas que eu vi, e aí o homem aranha disse que a solução seria fugir com as galinhas, e eu senti isso, eu senti a emoção reverter a dó e tristeza com a indústria alimentícia, como uma rebelião”.

“Bom, eu gostei, começando pela temática do encontro, eu sou da Gestalt mas eu gosto bastante dessa parte, venho estudando e pesquisando essa parte do psicodrama, e foi algo que me chamou atenção logo de cara, e eu gosto bastante. Então foi muito rico pra mim me aprofundar numa área que eu gosto, e você trazer isso pro ambiente de trabalho, porque temos que olhar para o mundo, para o lugar que passamos a maior parte do tempo. Quando fizemos a experiência e você entregou o bonequinho, antes de você dizer o que tinha que fazer, já houve uma identificação. Eu peguei uma velhinha e eu gosto de atender velhinhas, e eu pensei em fazê-los de avós, mas não se encaixou no contexto, e mais uma vez veio uma questão pessoal pro contexto. E o psicodrama é um pouco disso, colocar sua identidade, o que

é seu dentro do ambiente. Então eu achei interessante também por causa disso, porque a gente traz uma coisa pessoal mas a gente transforma isso para trabalhar com o grupo”.

“Acho que também é interessante ter a possibilidade de exercer outro papel, o que eu estava fazendo era um estagiário que não tem muito direito de falar porque o diretor da escola não dá credibilidade e acho que me colocar nesse papel de estagiário de estar invalidado por alguém que tem poder, eu acho que isso faz a gente pensar de uma forma diferente, ter um ponto de vista diferenciado nesse momento, então tudo o que você apresentou na parte teórica se encaixou na prática”.

“Eu achei muito rico de conhecimento, nunca tinha pensado na possibilidade do sociodrama e psicodrama dentro da organização, então achei fantástico, é uma outra forma de enxergar o trabalhador dentro da organização, e nos últimos anos tenho aplicado a minha visão de como trabalhar com as pessoas na organização, porque antes eu trabalhava muito com a organizacional e isso não foi suficiente, e aí busquei a saúde ocupacional. E agora vendo a possibilidade do sociodrama e psicodrama abre outras possibilidades, existem outras maneiras de intervir na organização. Em relação a nossa apresentação foi uma experiência diferente, porque como as meninas falaram elas colocaram o pessoal delas nos personagens, mas eu tive a sensação de que no meu grupo ocupamos o papel de outras pessoas, o meu era uma pessoal reabilitada que percebia o que estava acontecendo mas ficava quieta. A gente quis passar uma imagem do que acontece nas organizações e às vezes é muito sutil e não se percebe, mas foi a experiência de me colocar em outro papel que não me identifico muito, foi essa a sensação, porque ali estava todo mundo sofrendo. Eu que estava ali sozinha, o gestor que tirava e colocava trabalho para as pessoas, então a cena foi sofrimento psíquico assim, uma organização doente”.

“Aproveitando o gancho, perdemos muito disso na graduação, mas já li muito da senhora, já usei bastante, mas participar desse ambiente foi muito novo. Na igreja geralmente tem muito disso, não se caracteriza como terapêutico, mas se tivesse um especialista ali conseguiria ver muita coisa, então isso é muito novo pra mim, e eu fiquei pensando muito na questão do papel, escolhemos um escritório de advocacia, elaboramos os papéis de cada um, quando cada um foi falando saiu uma construção individual, e no coletivo saiu o teatro. E eu não estava necessariamente a vontade de fazer o personagem, a pessoa que fez a chefe também disse: ‘puts, eu vou ser a gestora, se bem que o jacaré abocanha tudo mesmo’. O meu

personagem foi o Batman, e foi difícil desvincular o Batman do Batman, mas era a escuridão né; o da outra colega tinha uma cara agressiva, outro uma cara de paisagem, e o Batman com esse disfarce estava escondendo seu sofrimento, disfarçando por meio do trabalho, e fomos mostrando as patologias do trabalho com isso, desvio de função, readaptado, e isso faz com que pense muito no papel do outro, na questão de inverter os papéis, porque tem que pensar como é o sofrimento do outro”.

“Na hora que você falou que ia para a prática eu gelei, mas eu falei ‘então vamos’, e é estranho isso porque eu danço, estou acostumada a estar em cena, mas sempre com um personagem bem construído que a professora nos ensina, mas quando isso é feito por você é diferente, eu fiquei bem assim, estava nervosa, mas foi interessante, só tinha ouvido falar do psicodrama, foi legal conhecer”.

“Gostei muito da construção, eu não tenho vivência em psicodrama, mas já li algumas coisas, quero ser psicodramatista um dia, quero estudar, mas a questão de cada um trazer um elemento, formar a cena, encaixar os personagens é muito gostoso, de usar isso como uma ferramenta também, então gostei demais”.

“Não tenho muito acesso a essas abordagens em si, mas foi legal pra ter uma ideia geral, pra saber do psicodrama e gostei da dinâmica, fiquei meio nervoso, mas entendi a função dela, as coisas positivas que podem ser geradas”.

“Deixa eu só colocar uma coisa, no meu primeiro de faculdade houve uma briga de uma colega atacar a outra, e aí contrataram um psicodramatista e fizemos uma cena, foi muito legal para a gente se reorganizar, foi muito bom mesmo, porque foi um ataque feroz assim, a gente estava no começo da faculdade, e foi uma ideia da coordenadora excelente. E até depois daqui eu gostaria de saber como você consegue inserir esse trabalho num ambiente onde é tudo sistemático como é o das organizações”.

Após certificarmos que dentre os participantes não haviam mais interessados em comentar, concluímos esta etapa dizendo: “Eu sempre trabalho com o conceito de objeto intermediário, o que vocês usaram para fazer os dedoches é isso. O objeto intermediário protege o eu, mesmo tendo características, por exemplo. Por mais que eu tenha feito meu planejamento eu senti um pouco do grupo, e aí convidei vocês a participar, e tem que ser espontâneo e ficar à vontade”.

Finalizando esta etapa, seguimos dando alguns outros exemplos de intervenções em contextos organizacionais por nós realizadas e também sugerimos leituras de livros de autores que utilizam o psicodrama e sociodrama no contexto socioeducacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os participantes envolvidos com esta atividade, realizaram, ao final da experiência, comentários tecendo articulações com outras questões como as relações de poder e abuso presentes nas interações sociais em diferentes contextos. Os cenários representados: mundo do trabalho, escola, trabalho em equipe foram apresentados em cenas, mas traduzem a vida real fora do palco psicodramático.

Esses resultados mostram que os objetivos da atividade foram atingidos e que a teoria moreniana foi transmitida, deixando ressonâncias positivas em quem participou.

Com esta atividade ficou evidenciado que o ensino da abordagem psicodramática, independentemente do contexto e público, necessita propiciar o espaço da prática, pois mediante a ação os participantes afloram a expressividade, a espontaneidade e criatividade, aspectos fundamentais para compreensão do método. Por meio da ação, também interagem e aprendem o conteúdo de maneira mais fácil.

REFERÊNCIAS

- Almeida, W. C. (2010). Além da catarse, além da integração, a catarse de integração. *Revista Brasileira de Psicodrama*, 18(2), 75-95. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psicodrama/v18n2/a05.pdf>
- Cardoso, A. S. & Bond, E. (2018). O ensino da pedagogia psicodramática como método para novas aprendizagens. *Revista Brasileira de Psicodrama*, 26(1), 140-146. <https://dx.doi.org/10.15329/2318-0498.20180007>
- Drummond, J. & Souza, A. C. (2008). *Sociodrama nas organizações*. São Paulo: Ágora.
- Fleury, H. J. & Marra, M. M. (2012). Aplicações dos métodos sociátricos. In: M. P. Nery & M. I. G. Conceição (Orgs.), *Intervenções grupais: o psicodrama e seus métodos*. São Paulo: Ágora.

- Le Maléfan, P. & Rebelo, T. (2015). O fantoche como mediação para os sofrimentos psíquicos. *Estilos da Clínica*, 20(2), 194-204. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-1624.v20i2p194-204>
- Martín, E. G. (1984). *J. L. Moreno: psicologia do encontro*. São Paulo: Duas Cidades.
- Menegazzo, C. M., Tomasini, M. A. & Zuretti, M. M. (1995). *Dicionário de psicodrama e sociodrama*. São Paulo: Ágora.
- Menezes, I. P. M. & Santos, S. E. B. (2013). Papel de diretor de sociodrama: competências e limitações. *Revista Brasileira de Psicodrama*, 21(1), 173-182. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psicodrama/v21n1/a14.pdf>
- Moreno, J. L. (1975). *Psicodrama: terapia de ação & princípios de prática* (2ª ed.). Beacon: Beacon House.
- Sene-Costa, E. (2006). *Universo da depressão. histórias e tratamentos pela psiquiatria e pelo psicodrama*. São Paulo: Ágora.