

LOCUS PARTNER RH

E

IERGS - INSTITUTO DE EDUCAÇÃO DO RIO GRANDE DO SUL

MARIA TERESA VARGAS CHIDIAC

**TREINAMENTOS ORGANIZACIONAIS E SUA
TRANSVERSALIDADE NA SOCIONOMIA MORENIANA**

**FLORIANÓPOLIS
2013**

**TREINAMENTOS ORGANIZACIONAIS E SUA
TRANSVERSALIDADE NA SOCIONOMIA MORENIANA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao _____ à
Locus Partner RH e IERGS, como requisito final para
obtenção do Título de Psicodramatista. – Foco Socio
Educativo - Nível I

Prof.^a Orientadora: Msc. Márcia Pereira Bernardes

**FLORIANÓPOLIS
2013**

COMISSÃO EXAMINADORA

AGRADECIMENTOS

RESUMO-ABSTRACT

Palavras chaves: Treinamento Organizacional Socionômia

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1. INTRODUÇÃO.

1.1. Origem do Trabalho

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo Geral

1.2.2. Objetivos Específicos

1.3. Justificativa

1.4. Estrutura do Trabalho

1.5 Demarcação e Delimitação

CAPÍTULO 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Compreendendo a Psicologia no Contexto Organizacional

2.1.1. Homem e o Trabalho

2.1.2 PO&T – Psicologia Organizacional e do Trabalho

2.1.2.1 Treinamento e Desenvolvimento

2.2. Conceitos Fundantes da Teoria Socionômica

2.2.1. Visão de Mundo e de Homem

2.2.2. Teoria do Momentodos

2.2.3. Teoria Geral da Espontaneidade

2.2.4. Teoria dos Papéis

2.2.5. Papéis

2.2.6 Iniciadores

2.2.7 Etapas, Contexto e Instrumentos

2.2.8 Técnicas

2.3. Teoria Socionômica

2.3.1 Sociometria

2.3.2 Sociodinâmica

2.3.3 Sociatria

2.4 Psicodrama e Treinamento

CAPÍTULO 3. METODOLOGIA.

CAPÍTULO 4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

CAPÍTULO 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

5. Bibliografia

6. Referências Bibliográficas

3 PSICODRAMA.....	46
3.1 Jacob Levy Moreno: o pai do Psicodrama	46

3.2 História do Psicodrama: seu nascimento e sua expansão	48
3.3 O sistema teórico desenvolvido por Jacob Levy Moreno	54
3.4 A teoria de papéis numa perspectiva moreniana	57
3. 4.1 Papéis psicossomáticos, papéis sociais e papéis psicodramáticos	62
3. 4.2 A complementaridade dos papéis	65
3. 4.3 A teoria de papéis e sua relação com a mudança organizacional	66
3.5 Os conceitos morenianos: espontaneidade, criatividade e tele, status nascendi, locus e matriz	68
3.5.1 O conceito de espontaneidade	69
3.5.2 Criatividade e conserva cultural	71
3.5.3 A diferença entre tele, empatia e transferência	75
3.5.4 Status Nascendi. Locus e Matriz	79

INTRODUÇÃO

CAPÍTULO 1

1.1. Origem do Trabalho

A relação do ser humano com o trabalho é tão antiga quanto à própria humanidade. O homem primitivo já criava artefatos e formas que aperfeiçoassem sua busca por alimento e melhorassem sua condição de vida. Ao pensar em grupos, é facilmente observável que essa missão tão elementar, a busca por alimentos, delimita funções e papéis para seus participantes. Dotado de sua originária espontaneidade e de sua natureza relacional, os seres humanos foram criando formas de aperfeiçoar seu trabalho organizando e dividindo as tarefas cotidianas. Ao refletir sobre o trabalho Volpe comenta: “O homem realiza e exprime sua humanidade por meio do trabalho, processo mediador pelo qual transforma a natureza e é por ela transformado. (p78 RBP Vol 12).

Refletir sobre o contexto do trabalho pelo viés da Psicologia é um vasto campo de estudo. As mudanças urgem a cada dia, a globalização da economia e revolução tecnológica são alguns norteadores das mudanças organizacionais. São novas máquinas, novos processos, novas rotinas de trabalho, novos trabalhos. É difícil imaginar como seria o dia a dia das empresas sem a já costumeira velocidade da comunicação. Basta um “click” e os documentos já se encontram automaticamente em outro endereço. Os papéis são substituídos, os arquivos que por vezes ocupavam salas inteiras, hoje cabem em um “pen drive”. Até os homens, em muitos processos produtivos, foram substituídos por máquinas. Porém o ser humano é sujeitos e objetos dessas transformações. E continua por de trás de cada “click”, de cada “pen drive”, criando e operando cada nova tecnologia.

Portanto o fator humano está presente em cada âmbito organizacional, e a Psicologia prioriza e foca sua produção de conhecimento justamente neste aspecto; o humano. Ainda assim, a própria Psicologia, pode ser encarada como uma ciência nova e que ao delimitar seu campo, seus métodos e seu objeto percebe a complexidade e a heterogeneidade de suas teorias e práticas.

O psicólogo organizacional vem aumentando consideravelmente seu campo de atuação. A cada dia esse profissional, enfrenta novos desafios e descobre novas formas de inserção e práticas. O Psicodrama, a Psicologia e os novos movimentos e formas de Administração, tem acompanhado as mudanças socioeconômicas da organização mundial. Refletindo sobre o tema Volpe, (p78 RBP Vol 12) afirma; “Já não se pode divorciar os processos psíquicos do contexto sociocultural e econômico no qual se produzem...”

Nesse sentido os treinamentos organizacionais são percebidos, como ferramenta fundamental para a transformação. Eles geram reflexões e comportamentos que possibilitam adequação e organização, não só para o grupo e sua função, mas para cada sujeito em particular. Fundamentalmente o treinamento organizacional se apresenta como processo de aprendizagem, mas pode ser entendido como possibilidade de um saber diagnóstico e um encontro terapêutico. O lugar para o treinamento pode se apresentar das formas mais diversas, instituições públicas, privadas, cooperadas, empresas de todos os portes, indústrias, partidos políticos, asilos, e até comunidades inteiras.

O texto que segue percorre discursivamente sob dois eixos principais; A Teoria Socionômica ou Psicodrama, e suas aplicações aos treinamentos organizacionais com uma equipe profissional.

Nesse contexto, o Psicodrama desenvolveu de forma abrangente seus estudos. É uma teoria com uma proposta social, interrelacional. Segundo a (RBP vol 13 número I ano 2005 p 4) o Psicodrama de Moreno é o legítimo precursor da terapia de casal e família, das comunidades terapêuticas, da antipsiquiatria e da Teoria Sistêmica. O grupo, portanto é o protagonista dessa teoria. Mesmo em suas formas de aplicação individual, o arcabouço teórico e as práticas terapêuticas dessa abordagem, focam a relação com o outro, o aspecto coletivo e sistêmico da interação entre os sujeitos.

O Psicodrama e suas técnicas podem funcionar como instrumento que norteia e fundamenta o trabalho do Psicólogo-Psicodramatista no contexto das Organizações Sociais e do Trabalho. Trata-se de um campo fértil de possibilidades tanto para a prática quanto para a pesquisa.

Segundo a Revista Brasileira de Psicodrama, o próprio Moreno ao apresentar as aplicações do Psicodrama designa: “Como processo de treinamento criativo de pessoal e de equipes profissionais (role play)”. No entanto, entende-se que os treinamentos organizacionais empresariais, industriais ou institucionais como o proposto no objeto desta pesquisa, acabam por inserirem outras formas de aplicação, citados nesta mesma fala do autor;

- Como psicoterapia processual, sistematizada, grupal e individual.
- Como ‘ato terapêutico’: vivências, Psicodrama público, Workshop, teatro, sessões abertas, jornal vivo, psicoterapia de sensibilização, mobilização sociodinâmica e forma de divulgação da técnica.
- Como estudo diagnóstico e terapêutico de grupos sociais amplos e configurados
- Como estudo diagnóstico e terapêutico das instituições em seus aspectos burocráticos e funcionais.
- Como processo pedagógico, como metodologia de ensino.
- Como processo de aperfeiçoamento das relações humanas em casa, na escola, no trabalho e na convivência social
- Como processo de treinamentos de lideranças grupais e comunitárias.
- Como processo de pesquisa no campo da assistência e do trabalho social

Com exceção das consignas exclusivas das aplicações como método diagnóstico e psicoterapêutico clínicos, todas as outras compartilham espaço com as práticas possíveis nos treinamentos organizacionais estudados. Buscou-se então, compreender a transversalidade do treinamento organizacional com equipes profissionais na Teoria Socionômica.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo Geral

Buscar um entendimento da transversalidade do treinamento organizacional na Teoria Socionômica.

1.2..2 Objetivos Específicos

- Verificar de que maneiras o treinamento organizacional trabalha com os elementos da Sociometria.
- Entender as formas que o treinamento organizacional utiliza-se dos conceitos e práticas da Sociodinâmica.

- Compreender as possibilidades da Sociatria nos treinamentos organizacionais.

1.3. Justificativa

A psicologia foi regulamentada como profissão no ano de 1962, no entanto há muitas décadas as atividades dessa área vêm acrescentando e produzindo conhecimento no âmbito do trabalho e também na educação. No Brasil dos anos 30, já era denominado psicotécnico o profissional que se dedicava a seleção e colocação dos funcionários nas industriais e empresas ferroviárias. *Lima, Costa & Yamamoto.*

Com os conhecimentos da Teoria Socionômica, não foi diferente. Décadas antes do reconhecimento da profissão no Brasil, Pierre Weil psicólogo belga que já vivia no Brasil, trabalhando com orientação vocacional no SENAC, foi convidado por um banco mineiro para criar e organizar um departamento de recursos humanos, o DPRH do Banco da Lavoura, foi denominado DOT¹. Weil convida Ana Ancelin Schutzenberger aluna de Jacob Levi Moreno para auxiliar a formação da equipe do DOT em Psicodrama. (Motta p 149.)

O DOT passa a liderar o movimento de modernização da Psicologia no mundo do trabalho brasileiro, criando uma “escola de trabalho”, no sentido de romper com a psicométrica taylorista, hegemônica até então. A chegada da sociometria moreniana, isto é, a notícia de que a psicologia podia trabalhar com grupos, em pequenos grupos que os trabalhadores escolhiam, e que suas escolhas mudavam as verdades carregadas de certezas reinantes do trabalho, provocou uma revisão nos métodos tradicionais em RH. ...-Eis a boa nova psicodramática! Motta 2006 RBP p149

As pessoas de maneira geral passam a maior parte de suas vidas no trabalho. São rotinas de quarenta, quarenta e quatro horas semanais em média. Isso sem considerar o tempo gasto com deslocamento. É nesse papel que atuam a maior parte do seu dia, e por essa porta que o Psicodrama pode intervir de forma positiva e transformadora.

¹ A autora não menciona especificamente o significado da sigla DOT, mas subentende-se Departamento Organizacional e do Trabalho.

Considera-se relevante citar o depoimento de *María Cristina B. Fonseca: O Psicodrama no Universo Empresarial: Fazendo Diferente e Quebrando Paradigmas*

1 Psicóloga. Psicodramatista nos focos socioeducacional e psicoterápico pelo DPSedes e FEBRAP. Sócia- DPSedes – Departamento de Psicodrama – Instituto Sedes Sapientiae - Janeiro 2008

Diretora da CDH – Competência no Desenvolvimento Humano. Psicoterapeuta e Coach.

para justificar a importância do tema pesquisado.

“Tenho constatado, cada vez mais, através da minha experiência como consultora e também de outros profissionais que tenho acompanhado de perto, ou através da literatura, que o uso dos métodos psicodramáticos traz um novo “approach” para os treinamentos nas empresas e têm tido seu valor cada vez mais reconhecido no ambiente corporativo.”

São conhecidos os potenciais dos treinamentos no contexto da Psicologia Organizacional e do Trabalho como importante ferramenta de gestão. São espaços formalmente oportunizados para o aprendizado, sejam conteúdos operacionais, ou psíquicos, sempre há o aspecto grupal envolvido. E sempre por meio de um papel inicialmente delimitado, o papel profissional. São momentos propícios para atos psicodramáticos.

Então, organizar conhecimentos da Teoria Socionômica derivados de pesquisa-ação ou de reflexões bibliográficas possibilita o aventar de novas práticas e consolidada o trabalho do psicodramatista em contextos variados. Nesse sentido, Perazzo p.84 Psicodrama Grupal 2012) discorre.

Quanto mais estreita for essa margem entre, de um lado, captação e incorporação teórica e, de outro, ação no grupo, mais pronta será a capacidade de intervenção do psicodramatista, mais rápidas serão suas decisões, mais efetivo será o aquecimento que ele realiza e mantém em todas as situações do grupo, em todas as suas etapas. Enfim, maior e mais fluída será sua espontaneidade, fulcro efetivo que dispara e confirma a espontaneidade do grupo, do que depende sua vitalidade. É aproximadamente isso que chamo de teoria útil e teoria inútil... Perazzo p.84 e85

A presente pesquisa pretende ser mais um componente para a dialética do conhecimento socionômico no contexto organizacional e do trabalho.

Para a pesquisadora o estudo parece uma incontestável oportunidade de entrar em contato com universo acolhedor e instigante de Teoria Socionômica e de seu autor Jacob Levi Moreno. Como para ser grata, é esperado que o conhecimento produzido possa contribuir de forma construtiva ao universo a que somos remetidos, ao entender um pouco mais sobre a “Religião do Encontro”. [tem um autor no livro da Monteiro tenho que ver.](#)

Para a equipe profissional os treinamentos com viés psicodramático emergem como uma possibilidade de experienciar um estado de espontaneidade, viver momentos novos, que possibilitem transformações reais.

Essa nova perspectiva, possível depois dos treinamentos, traz um clima de motivação e adequação ao papel profissional, o que para as empresas, como fim, traz excelentes resultados em variados aspectos, como políticas de atendimento ao cliente, processos produtivos, e a própria lucratividade. Passando e permeando cada pessoa e espaço, propiciando mudanças em todas as relações do ambiente, assim presume-se o clima organizacional onde o psicodramatista teve tempo e possibilidades para desenvolver seu trabalho.

A Teoria Socionômica é estruturada para inúmeros recortes humanos, mas certamente no universo do trabalho, talvez tenhamos uns dos mais ricos e frutíferos contextos para essa associação e compartilhamento.

1.4. Demarcação e Delimitação

Em face a todas as possibilidades de pesquisa que circundam a Teoria Socionômica e os treinamentos organizacionais, há a necessidade de uma delimitação. Não só da problemática escolhida como já foi feito, mas também quanto ao objeto que será observado e dirigido para a pesquisa-ação.

A demarcação ocorrerá na seara da psicologia. Quanto à área, é o campo da Psicologia organizacional e do Trabalho, quanto a abordagem Socionômica ou Psicodrama.

Por meio de um estudo de caso, que será posteriormente descrito, a pesquisa irá relatar e refletir suas principais ponderações baseados em um encontro sobre trabalho em equipe, com dezesseis mulheres que trabalham em uma empresa privada no ramo de análises clínicas da grande Florianópolis.

1.5 Estrutura do Trabalho

O presente trabalho está organizado em seis capítulos, distribuídos da seguinte forma: no primeiro capítulo encontram-se a problemática, a pergunta de pesquisa, os objetivos gerais e específicos, a justificativa e a metodologia.

No segundo capítulo consta a revisão de literatura realizada sobre mudança organizacional. Argumenta-se, num primeiro momento, sobre as consequências, para as organizações, da transição de uma sociedade industrial para pós-industrial, mostrando-se a evolução ocorrida a partir desse processo na área de gestão de pessoas. Fabi.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Compreendendo a Psicologia no Contexto Organizacional

2.1.1. Homem e o Trabalho

De maneira geral, o trabalho pode ser entendido como processo pelo qual o ser humano transforma a natureza e é transformado por ela. Nesse sentido, (Codo, Vanderlei p. 79. Por uma POT) reflete que ao tentarmos encontrar uma definição para trabalho, não a devemos buscar unicamente nas ciências psicológicas ou sociológicas, pois essas são ciências derivadas.

“Filosofia e economia serão mais úteis como se verá. Henry Bergson: ‘O trabalho humano consiste em criar utilidade [...] Karl Marx: ‘Trabalho, antes de tudo, é um ato que se passa entre o homem e a natureza. Ao mesmo tempo em que age, por esse movimento, pela natureza exterior e a modifica, modifica a sua própria natureza e desenvolve faculdades que nela dormitavam’.

O fato é que o trabalho constitui a identidade humana. E, além disso, deve ser sempre compreendido por meio de uma perspectiva histórica. Como o contexto da presente pesquisa encontra-se no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, considera-se relevante retroceder um pouco na linha do tempo e elucidar alguns marcos entre a baixa Idade Média e os séculos que se seguem.

A queda do império Romano inicia um processo de ruralização, levando o homem para os feudos, lá as famílias de camponeses e senhores feudais, dividiam as terras e organizavam a produção agrícola. Eram relações servis, não uma escravatura Porém os donos da terra eram sempre credores dos camponeses. Nas imediações dos feudos, em locais denominados de burgos, uma nova classe social emergia constituída em sua maioria de artesãos e comerciantes.

Vale salientar que no período que antecede os meados dos séculos XVIII, o processo produtivo ainda era manufatureiro, o homem apropriava-se muito mais do valor do seu trabalho, pois conhecia as técnicas, a mão de obra e o tempo gasto na produção de um artefato, por exemplo. Os burgueses organizaram-se de forma a melhorar a sua produção, porém não perderam de vista seus próprios interesses, seu lucro era

proporcional ao seu trabalho. O capitalismo em sua primeira versão já mostra sua face, denomina-se o capitalismo mercantil.

No século XVIII, o motor a vapor e uma nova forma de produção emergem. É a denominada Revolução Industrial. A mão de obra se especializa, o trabalhador começa a ter domínio de apenas uma parte do processo produtivo. Há o apogeu de enriquecimento das elites, uma expansão dos mercados consumidores, busca por matérias primas de custo baixo. Na segunda metade do século XIX o progresso tecnológico cria a energia elétrica, o motor a combustão e o telégrafo. É esse cenário que caracteriza a segunda Revolução Industrial.

Lassance, Sparta (2003), ao parafrasearem De Masi (1999b), afirmam que a Terceira Revolução Industrial teve seu início nas primeiras décadas do século XX. Ela é marcada pelas idéias de Taylor que vislumbravam uma organização científica do trabalho, na qual se visava à maior produtividade pelo menor esforço. As linhas de montagem na indústria de automóvel de Henry Ford são criadas originando a sociedade capitalista de produção e consumo em massa. Este movimento teve seu ápice na década de 1920 e seu declínio ocorreu por volta da década de 60. Ainda segundo essas mesmas referências bibliográficas, em meio a esse momento histórico:

Na Europa, inovações nos campos das artes e das ciências trouxeram a revalorização da criatividade e da emoção. Inovações na literatura e na música surgiram com Joyce e Stravinsky; nas artes plásticas, Picasso revolucionou com o Cubismo; Freud com a criação da Psicanálise propôs uma nova forma de compreensão do homem; Einstein com a Teoria da Relatividade inaugurou a física moderna. Novas idéias sobre a organização e as relações de trabalho, baseadas na criatividade e na busca de qualidade de vida, começaram a despontar neste ambiente.

Todas essas revoluções nos saberes da humanidade e no pensamento humano permitem observar que, o que se evidencia, nas últimas 50 décadas, é um franco movimento social de transformação. As formas de trabalho também mudaram e como apontam Lassance, Sparta (2003):

A sociedade capitalista atual é pautada pelo aumento do setor terciário ou de serviços; pela globalização da economia; pelo modelo enxuto de empresa; pelo uso de tecnologias de ponta,

como eletrônica, telecomunicações, informática, biotecnologia; pela alta produção de bens não-materiais, como serviços, informação, educação, estética.

O relevante, no entanto é compreender que o aspecto humano está em todas as esferas desse desenvolvimento sócio- histórico. A empresa visa lucros e é representada pela figura do dono dos bens de produção, o trabalhador, seja autônomo, prestador de serviço ou empregado visa nessa permuta seu salário e o cliente, outro componente dessa tríade, visa ser satisfeito com o produto ou serviço adquirido nessa operação.

2.1.2 PO&T – Psicologia Organizacional e do Trabalho

No Brasil e no mundo o desenrolar da profissão do psicólogo também foi acompanhando os movimentos sociais, políticos e econômicos da própria história da humanidade.

Segundo Lima, Costa e Yamamoto em suas origens, por volta da década de 30, o ofício da profissão concentrava-se na seleção e colocação de pessoal era a Psicologia Industrial, seu enfoque era individualista, havia uma fragmentação e desqualificação do fazer laboral. Com o pós guerra, até a década de 60, a Psicologia voltou seu olhar sobre o grupo, percebe a interrelação dos elementos organizacionais e das pessoas, há um olhar sistêmico, porém a produtividade da empresa ainda é o fim principal do seu trabalho. Esse segundo momento é denominado Psicologia Organizacional. A partir das décadas de 60 e 70 com todas as transformações que ocorreram no contexto do trabalho o psicólogo tem seu compromisso não apenas com a empresa e sua produtividade, mas também com a saúde dos trabalhadores. Trata-se então da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Nesse novo paradigma o psicólogo foca seu olhar sobre a necessidade humana e o sistema tem sua esfera enfraquecida. Acredita-se que mediar à relação entre empresa, cliente e trabalhador, para que os três sintam-se satisfeitos com essa relação, é o norte do trabalho do Psicólogo nesse contexto nos tempos atuais

Moreno p121 ao dissertar sobre os Efeitos Patológicos dos Artefatos Mecânicos escreve:

“É interessante refletir sobre o modo como a revolução industrial afeta o primeiro universo, e que artefatos engenhosos o homem inventa para poupar sua energia até no processo de gestação e criação dos filhos.”

Sendo uma teoria com enfoque relacional, o Psicodrama realiza muitas reflexões sobre a interação do homem com o meio e com os elementos de sua criação. Nesse caso específico Moreno está se referindo aos primeiros anos do desenvolvimento infantil, demonstrando como os elementos e movimentos do externo compõem o humano por meio da relação.

2.1.2.1 Treinamento e Desenvolvimento

No que se refere especificamente à administração de recursos humanos, existem mudanças visíveis. O termo mais utilizado hoje, quando se trata desse assunto, é Gestão de Pessoas ou Gestão do Talento Humano. O tratamento ao ser humano que vem sendo dispensado no ambiente organizacional expressa as transformações tanto na teoria quanto nas práticas administrativas. P 31

Moreno (1974) argumenta que os ramos do seu sistema teórico apresentam um estreito relacionamento entre si e que cada um deles possui uma série de métodos específicos. Naffah Neto (1997) complementa afirmando que são três métodos com perspectivas interdependentes e complementares que objetivam apreender o fenômeno social em três dimensões: a estrutura, a dinâmica e as transformações. Martins, Fabiane tese de doutorado P55

Como um agrupamento de pessoas trabalhando com um propósito comum, a sobrevivência depende da criatividade, do compromisso pessoal e da energia produtiva. Depende de articular visão, missão, valores, metas e estratégias que inspirem e gerem o compromisso necessário para a ação efetiva. Para isso, é preciso conhecer o processo total de trabalho, ter consciência das atribuições individuais e da unidade, bem como engajar-se e participar das atividades, em um sistema de liderança gerencial competente (Demo, 1995 apud Zanelli, 2002).

2.2. Conceitos e Fundamentos da Teoria Psicodramática

2.2.1. Vida de Jacob Levi Moreno

As experiências pessoais de Jacob Levy Moreno mantiveram-se em estreita ligação com a constituição da Teoria Socionômica criada pelo autor. Moreno era certamente um homem a frente de seu tempo, um poeta, um teórico, um filósofo, um cientista. Por vezes os anseios de alguns aspectos de sua teoria soam utópicos, mesmo nos dias atuais. Para Almeida, Gonçalves, Wolff, Moreno convida os seres humanos, a compartilharem experiências renovadoras e harmônicas, apelando para a sensibilidade do próximo. Convoca os homens a viverem principalmente o tempo presente, há valorizarem não só o que é expresso na fala, mas o todo manifesto em cada momento da relação com o outro.

Toda a teoria moreniana parte dessa idéia do homem em relação, e, portanto, a inter-relação entre as pessoas constitui seu eixo fundamental. Para investigá-la, Moreno criou a Socionomia, cujo nome vem do latim *sociu* = companheiro, grupo, e do grego *nomos* = regra, lei, ocupando-se, portanto, do estudo das leis que regem o comportamento social e grupal. P 41 Almeida, Gonçalves, Wolff

Em sua biografia fica claro que a brincadeira de ser Deus aos quatro anos foi posteriormente entendida como possibilidade de entender aspectos fundamentais da (sua) teoria. Naquela ingênua dramatização já se postulavam contextos, etapas e instrumentos do Psicodrama.

O médico psiquiatra Jacob Levy Moreno, nasceu em Bucareste, Romênia no ano de 1889, cursou Medicina na cidade de Viena, formando-se em 1917. Antes mesmo de formar-se médico, Moreno já vivenciava experiências que culminariam em uma organização mais pontual de sua teoria. Entre os anos de 1908 e 1911 encontra-se o período em que o autor denominou de “A revolução nos jardins de Viena”. Na ocasião Moreno realizava improvisações com grupos de crianças, incentivando-as a criarem normas para uma sociedade onde as necessidades infantis, fossem respeitadas pelo mundo dos adultos. Nesse ano escreve a peça teatral “*As Aventuras de Zaratrusta*”. Nos anos de 1913 e 1914 dedicou-se a atender, pequenos grupos de prostitutas, auxiliando-as em sua organização. (Bermúdez p.132). Já exaltando o potencial organizacional desse método.

A ligação de Moreno com o teatro esteve presente em toda sua vida. Mas foi nessa data que o autor criou o *stegreiftheater*, ou Laboratório *stegreif*. (Monteiro,

p12TECNICAS FUNDAMENTAIS). Sua intenção era uma nova proposta de teatro, onde não havia roteiros, cenários e atores previamente determinados. A dramatização realizada em 1 de abril de 1921 culminou na oficialização do nascimento do Psicodrama. Nos anos seguintes Moreno continuou realizando o Teatro da Espontaneidade e surge então o caso Bárbara. Houve então a possibilidade de um enfoque terapêutico. Em 1923 Jacob Levi Moreno organiza os conceitos de suas experiências e faz uma publicação.

“...Moreno publicou seu livro *Das Stegreiftheater* no qual já são encontradas as idéias precursoras da **Sociometria, da Psicoterapia de Grupo e do Psicodrama.**” (Bermúdez, p.133). **Nova leitura para Sociometria, sociodinâmica e psiquiatria o que ele quis dizer com isso?**

Emigrou para os Estados Unidos em 1925 e anos mais tarde, realiza trabalhos com jovens delinquentes que fundamentam as bases da Sociometria Científica e da representação das relações. Em meados de 1937 tornou-se professor da Universidade de Nova York. Em 1942 criou a Sociedade Americana de Psicoterapia de Grupo e Psicodrama. No ínterim dessas décadas, até a sua morte em 1974, Moreno fez-se presente em toda constituição do conhecimento Psicodramático. Congressos internacionais aconteciam pelo mundo e a produção de conhecimento acerca da Teoria Socionômica foi crescendo.

Moreno contribuiu de modo bastante significativo na estruturação de um conhecimento que abrangia tanto as ciências médicas quanto as de cunho social. O Psicodrama é uma abordagem que recebeu influências e contribuições da Sociologia, da Psicologia Social, das Filosofias da Existência, da Fenomenologia, da Antropologia, da Etologia, da Axiologia e da Psicanálise Relacional. (RBP todas as edições). Em resumo, a Teoria Socionômica, e a prática psicodramática, traduzem uma postura e uma metodologia baseada na fenomenologia e no existencialismo.

2.2.2 Sociometria, Sociodinâmica e Sociatria

A Europa deixada por Moreno vivia a fenomenologia e o pensamento existencialista. Os valores e as expectativas de que a ciência solucionaria os problemas da humanidade são questionados.

Ao chegar aos Estados Unidos, Moreno encontra um país imerso pelas idéias de uma psicologia do comportamento, com raízes no positivismo, o behaviorismo é uma “psicologia materialista, mecanicista, determinista e objetiva”. Almeida, Gonçalves , Wolff. P25

Sociometria dos grupos emerge desse choque cultural.

2.2.3. Categoria do Momento e Conserva Cultural.

Moreno explica que buscar uma compreensão apurada sobre a categoria do momento tem sido uma das grandes buscas conceituais de todo o pensamento humano.

o momento de ser, viver e criar- tem sido o enteado de todos os sistemas filosóficos universalmente conhecidos. Moreno, p156

Refletir sobre o aqui e o agora como único espaço e tempo de existir, o momento, encontra um lugar conceitual na organização teórica da Socionomia.

Moreno entende que a conserva cultural se apresenta como um fenômeno tangível onde o momento encontra-se intimamente ligado, porém em um plano diferente do apresentado pelo próprio momento. A conserva cultural seria um conceito onde a categoria do momento e seu dinamismo poderiam ser refletidos e avaliados, convertendo-se em uma referência. Propiciando a construção de uma teoria da espontaneidade

Assim, é necessário entender e transitar por alguns conceitos como o de espontaneidade e criatividade, papéis, além do da própria conserva cultural.

A conserva cultural pode ser entendida como o que ficou registrado, o que foi conservado no que foi expresso, uma religião, leis escritas ou não, uma música, um livro. Ela é o que se passa as gerações, remete a idéia de continuidade, de herança.

No entanto a conserva cultural engessa e paralisa, é antagônica à transformação e a mudança. Bloqueia a espontaneidade essencialmente benéfica para o homem dentro do Psicodrama.

Esses conceitos não podem ser entendidos de maneira dissociada.

“A espontaneidade e a conserva cultural não existem em forma pura; uma é função e parasita da outra.” Moreno p 156

Portanto, a conserva tem na espontaneidade seu surgimento, o ato espontâneo é a matriz da obra acabada, da conserva. Mas é contra os comportamentos conservados que a espontaneidade emerge como saída saudável e adequada.

2.2.3. Teoria Geral da Espontaneidade

Para conceituar espontaneidade e estruturar seu conhecimento, Jacob Levi Moreno voltou se para o desenvolvimento infantil, lugar comum na constituição de diferentes teorias de personalidade e desenvolvimento humano.

Ao descrever os momentos iniciais da vida de um recém nascido é possível caracterizar o universo de transformações que cada ser humano já viveu um dia. O cérebro dos bebês ainda está em franco desenvolvimento, concomitantemente com suas novas experiências. Enquanto no útero há uma relação parasitária com outro organismo, após o nascimento, o organismo do bebê tem que ingerir e eliminar o alimento de forma própria. Sai de um universo escuro e fechado para um espaço aberto e iluminado, com cores e sons.

“ Ingressa nesse mundo de modo tão súbito que seu ajustamento bem sucedido é um dos grandes enigmas da vida.
“Moreno p100

Ao nascerem os seres humanos vivem a situação mais rica em elementos novos quanto em qualquer outra época de sua vida. Para Moreno, há um fator que habilita o homem a superar-se, que o impulsiona a responder a essas novas situações, mesmo no caso dos bebês que não dispõem de um modelo prévio de como agir ou reagir.

A esse fator Moreno denominou espontaneidade ou *fator e*. Afirmando:

Deve existir, pelo menos nos momentos cruciais, uma certa soma desse fator e (espontaneidade). Um mínimo de espontaneidade já é requerido no primeiro dia de vida. Moreno p,101.

A espontaneidade é então inerente ao homem, trata-se de um recurso inato.. Ela não é estritamente um fator hereditário nem tão pouco um fator exclusivamente ambiental. Para Moreno o *fator e* existe em uma área independente entre a hereditariedade e o meio ambiente, um lugar onde receba influências genéticas e sociais, mas não em modelos deterministas. O fator e é resultado de uma associação de aspectos biopsicossociais.

É necessário um esclarecimento sobre a nomenclatura fator e, na citação a seguir os autores relatam as intenções de Moreno e as tendências da constituição do saber psicológico da época.

Almeida, Gonçalves, Wolff,1988 décima Ed:

“Apresentar a espontaneidade como um *fator*, foi um modo irônico de confronta-se com as *teorias fatoriais* da Psicologia, que concebiam a personalidade como resultante de diversos fatores, que se procurava detectar e medir”. p 46

Fica compreendido então que a espontaneidade surge antes mesmo de funções como inteligência e memória.

. A criança aos poucos vai compreendendo as noções de passado e futuro, e elas passam a ter influência sobre sua percepção do momento.O tempo infantil só opera na dimensão do presente. Sua origem, em um mundo ainda caótico e indiferenciado, vai dando espaços, gradualmente, as noções de parte e complementaridade, as noções de papéis, de eu e outro, de ontem e amanhã. As funções como inteligência e memória

ficam mais ativas. Mas o fator e é um contínuo presente, e pode se apresentar ou não nas situações vividas pelos sujeitos. Moreno completa:

A espontaneidade só funciona no momento de seu surgimento, assim como, falando metafóricamente, se ascende uma luz numa sala e todas suas partes se tornam claras. Quando se apaga a luz, a estrutura básica da sala continua sendo a mesma e , no entanto, desapareceu uma qualidade fundamental. Moreno p 136

A espontaneidade faz-se presente no momento, quando se sente, quando se pensa, quando se comporta. Cukier p110 ao elucidar conceitos morenianos faz referência ao fato de que a espontaneidade pode ser entendida como uma energia, mas não passível de conservação ou deslocamento.

No entanto, Moreno desenvolve seu teste da espontaneidade, e outros ainda, para encadear seu discurso teórico, por meio dos métodos de ação,

Como a presente pesquisa explora o universo dos treinamentos e Moreno faz referências importantes ao treino da espontaneidade, torna-se relevante algumas considerações sobre esse aspecto teórico. Que de início, parece algo contraditório.

Como pode haver um adestramento da espontaneidade? E ainda mais; Como pode alguém empregar técnicas, deliberadamente, para estimular um desempenho espontâneo? Moreno p 182

Os treinamentos da espontaneidade, sistemáticos e organizados têm um compromisso com a aprendizagem disciplinada. A idéia central aproxima conteúdo e prática fazendo sua interseção no método de ação, priorizando a categoria do momento e possibilitando um estado de flexibilidade nos sujeitos.

No livro Psicodrama, Moreno traz dois exemplos específicos sobre o treinamento da espontaneidade para um ofício. No primeiro ilustra o caso de uma moça que treina técnicas de vendas.

“Se ela fosse imediatamente lançada numa loja, para aprender pela experiência de vender,...poderia aprender muitas coisas rapidamente; mas no negócio concreto, ela

também pode adquirir e cristalizar muitos hábitos desagradáveis, que não poderá eliminar tão facilmente mais tarde...” Moreno p187

No segundo exemplo, o da garçonete, fica ainda mais objetivado a importância do treinamento, no caso o da espontaneidade, para a empresa, para os clientes e para os sujeitos treinados para o ofício. E no que se refere ao sujeito Moreno afirma, que a essência do treinamento conjuga no mesmo procedimento os objetivos da aprendizagem e o tratamento dos problemas da personalidade. p 190.

Essa questão traz á tona um dos aspectos centrais da discussão da presente pesquisa, compreender a transversalidade dos treinamentos organizacionais na socionomia Moreniana. E que posteriormente será elucidado.

Cukier, p112 citando Moreno refere:

“O ‘treinamento’ da espontaneidade é portanto a habilidade mais desejada nos terapeutas em todas as nossa instituições de ensino e será trabalho deles ensinar a seus clientes a ser mais espontâneo sem ser excessivos.”

O que fica claro é que na ocasião do treinamento, há um processo de aprendizagem onde o sujeito fica livre do contexto da realidade, pode se experimentar nas mais diferentes situações cotidianas com o **relaxamento** necessário para viver respostas espontâneas.

2.2.4. Teoria dos Papéis

Assim como a Teoria Socionômica, o termo papel tem sua origem no teatro, vem da linguagem dos palcos. Foi Moreno e outros psicodramatista, que ao buscarem uma compreensão interdisciplinar entre a psiquiatria e as ciências sociais aprofundaram seus estudos empíricos e clínicos a cerca do conceito de papel. (Psicodrama Moreno, p 24).

Para Moreno a consciência que desenvolvemos de nós mesmos é proveniente do eu que experimentamos, dos papéis que atuamos.

“ Os papéis, são os embriões, os precursores do eu, e esforçam-se por se agrupar e unificar. Moreno p 25

O autor distinguiu os papéis em três classes: Papéis fisiológicos ou Psicossomáticos; Papéis Psicológicos ou Psicodramáticos e Papéis Sociais.

Os denominados fisiológicos podem ser entendidos como os dos sujeitos que comem, dormem, urinam. Portanto, são vivenciados desde a origem do desenvolvimento infantil. Para Moreno esses papéis auxiliam a criança a experimentar o “corpo” p26.

No período em que a criança ainda está em processo de diferenciação e reconhecimentos do mundo que a cerca, sua percepção do que é real e do que é fantástico ou fantasioso permanece fundida. Com o passar do tempo, a criança a se relacionar com elementos do ambiente real, e percebe, por exemplo, que o Papai Noel é seu avó, vestido com roupas características. Abre-se uma brecha, que distingue o mundo da fantasia e o contexto da realidade.

“ Da brecha entre realidade e fantasia, surgem dois novos conjuntos de papéis. Enquanto a brecha não existia, todos os componentes reais e fantásticos estavam fundidos em um só conjunto de papéis, os papéis psicossomáticos.”p.124

Nesse contexto, os papéis psicodramáticos e sociais começam a se estabelecer. Os papéis sociais são o de mãe, filho, viúvo, padre, funcionário, veterinário. Os papéis psicológicos ou psicodramático pode ser entendido como “*fantasmas, fadas, e papéis alucinados;*” p 25

Para implementar e conceitualizar papéis psicodramáticos e sociais Moreno é citado .

“Os papéis de mãe, filho, filha, professor etc. são denominados papéis sociais e separados das personificações de coisas imaginadas, tanto reais como irrealis. A estes dá-se o nome de papéis psicodramáticos.” Moreno p.129

Os papéis devem ser considerados em suas três dimensões. A que está ligada ao social, a que está ligada ao fisiológico e a que está ligada a dimensão psicológica do eu.

O papel é a maneira como o sujeito responde a determinado estímulo ou conjunto de estímulos de um dado momento. Metodologicamente o conceito de papel tem importante lugar, nos estudos psicológicos, médicos e sociais.

..., a teoria do papel é útil para tornar tangível e operacional um misterioso conceito de eu.” P 26 Moreno

Moreno em Quem Sobreviverá vol I p.178 apud Cukier 203, já menciona as vantagens metodológicas em se trabalhar a partir da perspectiva do “papel” ao invés de referências como personalidade ou ego. Os papéis são mais concretos, enquanto os outros soam misteriosos.

Papel Profissional

Datner, 2012 ao escrever o capítulo Role play- Um método sionômico. Nas empresas, instituições, organizações e no social. Trilha uma importante reflexão a cerca do papel profissional. É essa leitura que subsidia as reflexões que seguem.

O papel profissional é um dos papéis sociais do eu. Mas ele assim é entendido de forma abrangente. A partir do entendimento anteriormente descrito sobre a teoria dos papéis, onde todo e qualquer papel social é formado por uma área privada e outra vinculada à realidade externa, a idéia de papel profissional é entendida sob duas perspectivas; o papel funcional e o papel profissional propriamente dito.

A parte privada do papel é denominada papel profissional. Nele estão contidos as experiências individuais, como a formação e experiência profissional, elaboração e acervo dos sentimentos e da própria vida.

“É essa dimensão do privativo que fornece todos os elementos para o indivíduo assumir um cargo e desempenhar uma função produtiva numa organização.” Datner, 2012 p.163

A outra parte, denominada pela autora de papel funcional, é vinculada ao externo, aos elementos sociais e culturais. É o papel em ação, no desempenho.

“... pois corresponde ao que as organizações definem. É um papel com o *script* dado pelo externo...” Datner, 2012 p.163

A autora afirma que em seus programas como o uso do role play em empresas, as duas dimensões, o papel profissional e funcional são trabalhados perante a exigência organizacional. O papel de gerente é funcional, mas as competências que o sujeito carrega ao admitir o cargo compõe seu papel profissional.

+++++

2.4. A TEORIA DOS PAPÉIS

2.4.1. A IDÉIA DE PAPEL

Parte constitutiva do Psicodrama, a *Teoria dos Papéis* foi construída por Jacob Levi Moreno e compõe seu legado juntamente com a Psicoterapia de Grupo e a Sociometria. (Almeida, 1990). Nesta teoria, a idéia de “papéis” e “desempenho de papéis” assume importância fundamental na compreensão do ser humano, pois a partir deles se constitui.

O conceito de papel vem do teatro, em que passou do rolo em que estavam escritos os dramas aos personagens que os representavam. A palavra papel veio da Grécia e de Roma, onde os escritos para os atores recitarem eram registrados sobre tecidos enrolados (rotula, em latim). Daí role (inglês) e rolo (em português) significa uma folha enrolada com um texto escrito, papel papiros e papel teatral. (Gonçalves, 1999)

O papel teatral passou a referir-se ao conjunto de “ação-representação” que um ator desempenha a partir do texto decorado, criando um personagem ou um tipo, conforme Almeida (1990).

Fonseca (2000), complementa que “... os papéis são uma forma do EU se expressar, e ao mesmo tempo em que se expressa, aprende com os papéis, podendo até alterar, transformar o EU”(?????).E acrescenta que “... todas as manifestações pessoais são papéis desempenhados”.(?????)

Para o psicodrama, de acordo com Gonçalves (1999), o papel é a “menor unidade observável de conduta”(1999, p.????). O indivíduo tem participação na realidade social através dos papéis, que por sua vez são determinados por fatores genéticos e do ambiente.

J.L. Moreno (apud Cukier, 2002, p.90) afirma que “O papel é a forma de funcionamento que o indivíduo assume no momento específico em que reage diante de uma situação específica, na qual outras pessoas ou objetos estão envolvidos”. Assim, a existência do sujeito se realiza pelo desempenho de papéis, que dizem respeito “às maneiras de agir diante das normas de convivência exigidas pela sociedade”. O único modo de se relacionar é através de um papel (mãe, filho, pai, estudante, marido, engenheiro etc.).

“O papel pode ser definido como uma pessoa imaginária criada por um dramaturgo: Hamlet, Otelo, um Fausto; esse papel imaginário não pode ter existido, como é o caso de Pinóquio ou de Bambi. Pode ser um modelo de existência, como Fausto; ou uma imitação da existência como Otelo. Também se pode definir o papel como uma parte ou um personagem que um ator torna presente: por exemplo, uma pessoa imaginária como Hamlet, trazido à realidade por um ator. Também se pode definir o papel como um caráter ou função assumidos na realidade social: policial, juiz, médico, congressista. Pode-se definir o papel com as formas reais e tangíveis que a pessoa adota. Pessoa, eu, personalidade, caráter, etc. são efeitos acumulados hipóteses heurísticas, postulados metapsicológicos, logóides”. O papel é uma cristalização final de todas as situações em zona especial de operação pelas quais o indivíduo passou (por exemplo, as de comilão, pai, piloto de avião)”.(Moreno apud Martin, 1966:212).

E ainda,

“... o homem tem um papel a desempenhar, cada indivíduo se caracteriza por uma certa variedade de papéis que regem um comportamento e que cada cultura se caracteriza por uma série de papéis que com maior ou menor êxito, impõe a todos os membros da sociedade” (Moreno apud Garrido, 1984; p.210).

Mas como cada um vai desenvolver o seu papel, o script é algo singular, cada um tem o seu.

2.4.2 O BERÇO DOS PAPÉIS

De acordo com Gonçalves (1999), na vida do indivíduo os papéis surgem no interior da Matriz de Identidade, que constitui a base psicológica para todos os desempenhos de papéis.

Os primeiros papéis a serem desenvolvidos são os biológicos e estes são considerados os precursores do Ego da criança. Os demais papéis (sociais e psicodramáticos) se estruturam a partir destes.

“O desenvolvimento do bebê na matriz de identidade acontece inicialmente por meio de papéis psicossomáticos. Nos papéis psicossomáticos de ingeridor, defecador, urinator, respirador, dormidor, etc. os aspectos biológicos, psicológicos e culturais estão mesclados e implícitos” (Gonçalves, 1999, p.31).

Fonseca (2000) nos afirma que Moreno concebe o desenvolvimento humano a partir da matriz de identidade, berço biopsicossociocósmico da criança que provê os elementos para a formação das características do adulto. Seria, portanto, uma rede relacional de sustentação. Nela, os aspectos genéticos, psicológicos e culturais permeiam as interações com o novo ser.

Ainda de acordo com Fonseca (2000), sabe-se que na seqüência do desenvolvimento, surgem os papéis psicológicos que são os papéis da fantasia, do imaginário. Inicialmente não há uma distinção entre fantasia e realidade, porém ao acontecer surgem os papéis sociais, que são jogados no contexto da realidade, ou seja, filho, amigo, professor etc. A estrutura do papel pode então ser compreendida sendo composta internamente pelos papéis psicossomáticos, intermediariamente pelos papéis da fantasia e externamente pelos papéis sociais que são aparentes, em contraposição aos papéis latentes que possuímos. Estes papéis constituem um denominador comum entre o individual e o social. Portanto ao analisarmos um papel tem-se o psicológico e o social integrados.

À medida que o sujeito desenvolve e desempenha papéis, pode, através deles, dar uma resposta espontânea, criativa e adequada à situação. Cada novo papel exige uma liberação da espontaneidade e uma flexibilidade para dar respostas inovadoras; em geral, os sujeitos tendem muito mais a repetir do que criar. Cada novo papel vai se incorporando ao anterior formando “cachos de papéis”.(Fonseca, 2000,p. 50).

2.4.3. TIPOS DE PAPÉIS

Gonçalves (1988) afirma que Moreno classifica os papéis em três tipos:

- Papeis Psicossomáticos, são todos aqueles relacionados com o corpo, o fisiológico. Por exemplo, ingerir, urinar, dormir, respirar, defecar etc;
- Papéis Sociais, correspondem à dimensão da interação social, ou seja, operário, bandido, patrão, religioso, mãe, etc;
- Papéis Psicodramáticos, são todos aqueles que correspondem à dimensão mais individual da vida psíquica do sujeito. Aqueles que são desempenhados no “como se” de um processo psicoterápico.

A classificação dos papéis pode obedecer à outra classificação, ou seja, a categoria a qual pertencem (Gonçalves, 1999, p.66-67):

“Na vida real, em sociedade, os indivíduos têm funções, determinados por circunstâncias sócias econômicas, por sua inserção numa determinada classe social, por seu átomo social e por sua rede sociométrica. Assim, há papéis profissionais: marceneiro, metalúrgico, médico, etc; há papéis determinados pela classe social: patrão, operário, sem terra, fazendeiro etc; papéis constituídos por atitudes e ações adotados a partir dos anteriores: líder, revolucionário, negociador, repressor etc; papéis afetivos: amigo, inimigo, companheiro, etc; papéis familiares: pai, mãe, filho, patriarca, idiota da família, sucesso da família etc; papéis nas demais instituições: diretor deputado, coordenador, reformador etc. Nesses exemplos que não são exclusivos entre si, não pretendemos oferecer uma lista de categorias que esgotem as referências do termo papel, pois seria pretensão absurda.”

2.4.4. PAPEL E CONTRA-PAPEL

Cada papel tem um complementar, o papel de filho é complementado pelo papel de mãe, o de professor pelo do aluno, opressor/oprimido, vítima/vilão, etc. O modo de ser, a identidade de um indivíduo, decorre dos papéis desenvolvidos ao longo de sua existência, de suas experiências com as respostas obtidas na interação social por papéis complementares ao seu.(Gonçalves, 1999).

Fonseca (2000, p.????), afirma não ser possível conceber “um papel sem seu complementar”. Assim a constituição ocorre na interação *eu-tu* ou *eu-isso* – interação com um objeto. Almeida (1990) confirma essa posição e complementa com a idéia de que se o EU é constituído a partir dos

papéis, e os papéis são constituídos nas interações, logo o EU é constituído a partir das relações sociais, daí a afirmação de que para Moreno o “homem é um ser social e se constitui nas ações”.(????)

2.4.5. A CONSTITUIÇÃO DE UM PAPEL

O psicodrama compreende os papéis como sendo constituídos por duas partes: a coletiva e a individual. Moreno (1976) e em Moreno (1993) como sendo:

- **Parte coletiva**, são as ações que todos fazem, comuns a qualquer pessoa que o desempenha. Todo médico examina, diagnostica e prescreve. Todo professor prepara a aula, ensina e avalia os alunos. Essas ações são as que definem e identificam o papel de médico e professor.

- **Parte individual** é o modo como cada pessoa desempenha tais ações. É a maneira particular e pessoal de exercer o papel. O *como* examina, o jeito privado e peculiar de examinar, diagnosticar e prescrever de um determinado médico. A forma característica de um professor em particular, o *seu* jeito de ensinar.

2.4.6. ETAPAS DE AQUISIÇÃO DE PAPEL

Em Moreno (1976) e em Moreno (1983) há uma clara identificação de três etapas distintas e conseqüentes na aquisição de qualquer novo papel. Esse papel, em seu desenvolvimento, passa por diferentes etapas. Inicialmente o sujeito procede à *tomada do papel*. Esta etapa é definida como fase do “**Role-taking**”. Em seguida inicia o desempenho deste papel propriamente dito, executando então as ações inerentes a este novo papel, *jogando* o papel. É a fase do “**Role-playing**”. Neste momento tenderá a imitar e copiar os modelos observados, chegando a um momento em que desempenhará tais ações de forma mais espontânea e *criativa*. Neste momento estará na terceira fase que é a do “**Role-creating**”. Estas fases ocorrem gradualmente, de acordo

com a experiência que a realidade permite, dependendo do grau de liberdade e espontaneidade presentes.

+++++

Treinamento Organizacional e Psicodrama

É importante tomar como ponto de partida o fato de que o treinamento organizacional é um processo de aprendizagem no papel profissional, em seu sentido mais amplo e totalizante. Na esfera privada e externa do papel.

Elaborar um plano de treinamento é uma etapa essencial da intervenção do psicodramatista no contexto das organizações. Como mencionado na introdução deste trabalho, o papel do psicólogo e do psicodramatista não pode se dissociar do aspecto humano e suas interações. Mediar a relação e os interesses entre empresa, colaboradores e clientes é entendido como norte do trabalho desse profissional. Nesse sentido Datner 2012 escreve:

“Como vamos trabalhar esse papel? Será treinamento? Desenvolvimento?...Tem de ser treinado e fazer como a empresa quer?...Quando será capacitação?...Como isso é definido? A cultura e os valores da organização darão o tom. E o psicodramatista responderá se aceita ou não a demanda e a maneira de trabalhar. Negocia-se ou declina-se do convite;ou,então, há encontro e a intervenção e implantação de um projeto é possível pelo alinhamento da socrionomia” (p.164)

O processo entendido como treinamento pode ser utilizado inclusive para fins diagnósticos.

2.2.5. Iniciadores

2.2.6 Etapas, Contexto e Instrumentos

Etapas; Aquecimento, dramatização, comentários(compartilhar processar)

Contextos; Social, Grupal e Dramático

Instrumentos; Protagonista, Cenário, Egos Auxiliares, Diretor, Auditório

2.2.7 Jogos

2.3. Teoria Socionômica

“ De acordo com a teoria psicodramática, parte considerável da psique não é denominada pela linguagem, não é infiltrada pelos símbolos comuns e significativos da linguagem.” Moreno apud Cukier p.328 palavras de JLM

Moreno (1974) argumenta que os ramos do seu sistema teórico apresentam um estreito relacionamento entre si e que cada um deles possui uma série de métodos específicos. Naffah Neto (1997) complementa afirmando que são três métodos com perspectivas interdependentes e complementares que objetivam apreender o fenômeno social em três dimensões: a estrutura, a dinâmica e as transformações. Martins, Fabiane tese de doutorado P55

3. METODOLOGIA.

Pesquisa Exploratória.

Pesquisa- ação

Estudo de caso

Empresa:XXXX no ramo de Análises Clínicas e Patológicas

Com 16 colaboradores

Bioquímica

Aux de Laboratório

Téc Laboratório

Aux adm

4. APRESENTAÇÃO DO CASO

Experiência como Psicóloga de um Laboratório de Análises Clínicas desde maio de 2009. Levantamento das necessidades de treinamento em entrevistas individuais com as lideranças e colaboradoras. Desde então, são realizados treinamentos de Qualidade no Atendimento ao Cliente, no início do período da contratação, dirigidos pela pesquisadora, baseados no arcabouço teórico prático do Psicodrama. No entanto para a discussão desse trabalho optou-se por um treinamento cujo tema era o trabalho em equipe. Este foi um encontro dentro um ciclo de quatro, denominados de “Encontros Temáticos”. Ocorreram com um intervalo aproximado de dois meses e aconteceram na ordem apresentada:

- Sociometria
- Comunicação
- Trabalho em Equipe
- Motivação

Descrição do encontro: Trabalho em equipe

AQUECIMENTO

Apresento dois vídeos:

Apresentação People Voice Um mix de 6 vozes cantando e dançando sob um palco músicas famosas e animadas.

Fotos Construção do Cristo Redentor

Como todos já sabem o tema do encontro, o grupo facilmente inicia suas ponderações. Comentam sobre o vídeo e de como seria impossível construir o Cristo Redentor sozinho. Estão aquecidos, mexem-se na cadeira, prontos para o trabalho de aprender.

DESENVOLVIMENTO ou DRAMATIZAÇÃO

Indico o início de uma nova atividade, trata-se de uma gincana em equipes, solicito que caminhem pela sala, buscando relaxamento, sentindo sua respiração, voltando-se para seus

sentidos, observando as pessoas que estão em seu campo visual e organizando - se em grupos de quatro pessoas.

Grupos formados, peço para que entre elas, escolham uma Tia Anastácia, uma Dona Benta, uma Emília e uma Narizinho. Os critérios para a escolha são livres, características físicas, trejeitos e comportamentos, “personalidade”, histórias da rotina de trabalho.

Desmancho as equipes formadas originalmente, reunindo todas as Emílias escolhidas em um grupo, todas as Dona Benta em outro e assim por diante. Cada nova equipe escolhe um QG-Quartel General dentro da sala de treinamento, entrego os envelopes que devem ser abertos simultaneamente por todas as quatro equipes e assim a gincana tem início.

Conteúdo do envelope: Só que sem as respostas

GINCANA DE EQUIPES

Complete a música

Banana, goiaba e marmelo... como é a música do Sítio do Pica pau Amarelo??????

Marmelada de banana, bananada de goiaba, goiabada de marmelo.

A pesca

Um grupo de três pessoas vai ao Sítio do Pica Pau Amarelo pra pescar. Dn Benta fala a Emília que se trata de: 2 pais e 2 filhos. Como isso é possível?Ajude Emília a entender esse enigma.

As 3 pessoas são: o avô, o pai e o filho

Ajude o Tio Barnabé

Tio Barnabé precisa levar para Tia Anastácia uma raposa, uma galinha e um saco de grãos para casa. Para chegar lá, ele precisa atravessa um rio, mas ele pode, apenas, levar um item consigo de cada vez. Se a raposa for deixada sozinha com a galinha, ela comerá a galinha. Se a galinha for deixada sozinha com os grãos, ela comerá os grãos. Como o fazendeiro poderá atravessar o rio sem que nada seja comido?

Ele pode levar a galinha para o outro lado, primeiramente. Depois, leva raposa e deixa lá, voltando para a outra margem com a galinha. Posteriormente, deixa a galinha nessa margem e leva os grãos para junto da raposa, na outra margem. Por fim, volta e busca a galinha que ficou do outro lado.

Quem é...

Quem é o autor do Sítio do Pica Pau Amarelo????
Monteiro Lobato

Por fim...

Escolham um membro da equipe que montada de Emília, a boneca de pano vai cantarolar a música e responder as questões dos enigmas relacionados a cima.

COMPARTILHAR

Durou até onze e meia da noite. Várias questões da rotina foram abordadas de um outro lugar. Com relaxamento, espontaneidade e criatividade ao buscar soluções que melhorasse o trabalho de toda a equipe.

4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Apesar de no caso do treinamento apresentado não haver a presença de um ego auxiliar, destaca-se a importância desse papel. Se a utilização e planejamento do treinamento /ato terapêutico estiver voltada para a mobilização de conteúdos por demais regressivos o ego auxiliar torna-se vital para o andamento do trabalho.

O treinamento é o lócus no ambiente organizacional ou o lócus é o papel profissional?

Ao entender o grupo como unidade funcional e ter no treinamento a oportunidade de intervir na dinâmica dos papéis individuais e a própria interrelação em prol da realização de uma função específica, estamos imersos no universo sociodinâmico.

Unidade funcional egos e diretor também exercem uma função, tarefa, trabalho comum, tal qual a equipe de qualquer empresa em seus macros e micros agrupamentos..

Uma empresa com a equipe de cinco mil colaboradores ou a que tem apenas cinco, tem em sua identidade grupal alicerces fortes, além do papel profissional comum no requisito lugar onde trabalha, tem o mesmo objetivo enquanto grupo ou unidade funcional. Que a grosso modo

pode se referir a satisfação do cliente. Toda empresa existe para um cliente. Trata-se de um contra papel? Mas aqui já cabe outro estudo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Podem ser denominados treinamentos, workshops, encontros até reuniões; no fundo são um processo de aprendizagem que ocorre via papel profissional. Para o Psicodrama um ato psicodramático com foco não clínico ou sócio educacional. Para a Teoria Socionômica uma das formas de sua manifestação em suas menores nuances.

Será que to entendendo Psicodrama e Teoria Socionômica como coisas diferentes. Ta errado ? Mas foi o que saiu.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA Lúcia **O trabalhador no mundo contemporâneo: Psicodrama nas organizações.** São Paulo Editora Ágora 2004

BERMÚDEZ, J. G. R. **Introdução ao psicodrama.** 3ª ed. Tradução: José M. D'Alessandro. São Paulo: Mestre Jou, 1980.

O paradigma do trabalho de Lima, Costa & Yamamoto 28 Revista Psicologia:
Organizações e Trabalho, 11, 2, jul-dez 2011, 21-35

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Wilson C. de. **O que é Psicodrama**. São Paulo: Brasiliense, 1998a.
- ARANTES, Nélcio . **Sistemas de Gestão Empresarial**. São Paulo: Atlas, 1998.
- BOWDITCH, James L. e BUONO, Anthony. **Elementos de comportamento organizacional**. Trad. José Henrique Lamendorf. São Paulo: Pioneira, 2002.
- CESARINO C. Introdução In: RICOTTA (org), **Psicodrama nas instituições**. São Paulo: Ágora, 1990.
- DIAS, Vitor R.C.Silva. **Psicodrama: teoria e prática**. São Paulo. Agora: 1987.
- DRUMMOND, Joceli. **Livro intervenções grupais**. São Paulo: Febrap, 2007
- FISCHER, Rosa Maria. Mudança e transformação organizacional In: FLEURY, Maria Tereza Leme. (org.) **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.
- FELLIPE, Maria Inês. **Desenvolvendo Comportamento Através da Dinâmica de Grupo**, 2006
- GOULART, Íris Barbosa. **Psicologia do Trabalho e Gestão de Recursos Humanos** In: Estudos Contemporâneos. São Paulo. Casa do Psicólogo, 1998.
- ISMA-BR, **International Stress Management Association no Brasil**. São Paulo, 2007. <<http://www.ismabrasil.com.br>>
- MARINEAU, René F. **Jacob Levy Moreno 1889 1974: pai do Psicodrama, da sociometria e da psicoterapia de grupo**. Tradução José S. M. Werneck. São Paulo: Ágora, 1992.
- MARTINS, Fabiane Silveira. Trabalho científico: **Mobilização das pessoas para a mudança organizacional possibilitada pelo Psicodrama**. Florianópolis -SC, 2005.
- MORGAN, Gareth. **Imagens da Organização**. São Paulo. Atlas, 2002.
- RICOTTA, Luíza Cristina de Azevedo. **Psicodrama das instituições**. São Paulo: Agora, 1990.

SHARP, Anna. ***A empresa na era do ser.*** Rio de Janeiro: Rocco, 2000.
WELL, Pierre. ***Psicodrama.*** Rio de Janeiro: Cempa, 1967
YOZO, Ronaldo Yudo K. **100 Jogos para grupos: uma abordagem psicodramática para empresas, escolas e clínicas.** São Paulo: Ágora, 1996.

SPARTA, Mônica. A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho. **Rev. bras. orientac. prof.** São Paulo, v. 4, n. 1-2, dez. 2003. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902003000100003&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 27 out. 2012.

ZANELLI, Jose Carlos. **O psicólogo nas organizações de trabalho : formação e atividades profissionais.** Florianópolis: Paralelo 27, 2002. 191p.