

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
COGEAE – Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão
Curso de Especialização – Formação em Psicodrama
Convênio PUCSP – SOPSP

Carlos Eduardo Antonio

Conflitos no mundo do trabalho
Olhar psicodramático para o sofrimento psíquico vivido no desempenho do papel
profissional

Monografia de Especialização

São Paulo

2015

Carlos Eduardo Antonio

Conflitos no mundo do trabalho

Olhar psicodramático para o sofrimento psíquico vivido no desempenho do papel
profissional

Monografia apresentada à Pontifícia Universidade
Católica de São Paulo – PUC-SP para obter a
titulação de Psicodramatista Nível I – Foco
Psicoterapêutico.

Orientador: Prof. Dr. Pedro Mascarenhas

São Paulo

2015

Banca Examinadora

1. Mariângela Pinto da Fonseca Wechsler
2. Sergio Perazzo

Curso de Especialização – Formação em Psicodrama.

COGEAE – Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão.
Convênio PUCSP – SOPSP

Dedico esta monografia a todos os
trabalhadores que participaram da pesquisa
e aqueles que a tornaram possível.

Agradecimentos

Ao meu orientador, Professor Doutor Pedro Mascarenhas, pela paciência, dedicação, atenção, incentivo, questões e ensinamentos que provocaram muitas reflexões durante todo o percurso. Por aceitar ser meu orientador e ter me apoiado nas dificuldades e dúvidas.

Agradeço ao sindicato pelo espaço cedido, em especial a Rene Alves Cavalcanti pelo aceite e apoio para realização deste trabalho.

Agradeço a todos os professores e a turma Rodaviva, pelo convívio e oportunidade de crescimento.

Agradeço ao Professor Sergio Perazzo, por sua simplicidade e maestria no ensino do Psicodrama.

Agradeço à Yvette Datner por ter sempre incentivado meu caminho no Psicodrama.

Agradeço à minha esposa Paula, pelo incentivo, entusiasmo e amor demonstrado em todos esses anos. Por ter acreditado em mim.

Agradeço ao meu filho Guilherme, pelas surpresas que me provoca todos os dias, por sua espontaneidade e demonstrações de carinho. Seu interesse e paciência nos dias que dediquei a este estudo.

Agradeço aos trabalhadores que forneceram subsídios para a realização desta pesquisa.

Perguntas de um trabalhador que lê

Quem construiu Tebas, a cidade das sete portas?
Nos livros estão nomes de reis;
os reis carregaram as pedras?
E Babilônia, tantas vezes destruída,
quem a reconstruía sempre? Em que casas
da dourada Lima viviam aqueles que a construíram?
No dia em que a Muralha da China ficou pronta,
para onde foram os pedreiros?
A grande Roma está cheia de arcos-do-triunfo:
quem os erigiu? Quem eram
aqueles que foram vencidos pelos césares? Bizâncio, tão
famosa, tinha somente palácios para seus moradores? Na
legendária Atlântida, quando o mar a engoliu, os afogados
continuaram a dar ordens a seus escravos.

O jovem Alexandre conquistou a Índia.
Sozinho?
César ocupou a Gália.
Não estava com ele nem mesmo um cozinheiro?
Felipe da Espanha chorou quando sua armada
nafragou. Foi o único a chorar?
Frederico 2º venceu a Guerra dos Sete Anos.
Quem partilhou da vitória?

A cada página uma vitória.
Quem preparava os banquetes?
A cada dez anos um grande homem.
Quem pagava as despesas?

Tantas histórias,
Tantas questões.

Bertold Brecht

RESUMO

ANTONIO, Carlos Eduardo. **Conflitos no mundo do trabalho: Olhar psicodramático para o sofrimento psíquico vivido no desempenho do papel profissional**. São Paulo, 2015.

Orientador: Prof. Dr. Pedro Mascarenhas

Este trabalho visa discutir a atuação do Técnico de Segurança do Trabalho dentro das organizações, analisar a dimensão relacional de suas atividades e a forma como enfrenta os impasses que se apresentam em seu cotidiano profissional. Para estudar esta realidade, partimos do referencial teórico/metodológico da Socionomia e da Pesquisa-Ação, onde o pesquisador é parte integrante desta categoria profissional. Procurou-se investigar a verdade do grupo, seus comportamentos, as correntes de ideias que regulam as relações no mundo do trabalho, através de técnicas psicodramáticas. As atividades em grupo foram realizadas na sede de um sindicato e os sujeitos da pesquisa são profissionais de diferentes empresas. O estudo possibilitou uma análise vivencial do trabalho dos Técnicos de Segurança do Trabalho e contribuiu para uma reflexão sobre o processo de desenvolvimento do papel de diretor de grupos.

Palavras-chave: psicodrama, saúde do trabalhador, relações profissionais.

ABSTRACT

ANTONIO, Carlos Eduardo. **Conflict in the workplace: Looking for psychodrama psychological distress experienced in the performance of professional role.** São Paulo, 2015.

Orientador: Prof. Dr. Pedro Mascarenhas

This paper discusses the performance of the Work Safety Technician within organizations, analyze the relational dimension of their activities and how faces the impasses that arise in their daily work. To study this reality, we start from the theoretical framework / methodological Socionomy and Action Research, where the researcher is an integral part of this profession. We sought to investigate the truth of the group, their behavior, the currents of ideas which govern relations in the workplace, through psychodrama techniques. Group activities were held at the headquarters of a trade union and the subjects are professionals from different companies. The study enabled an experiential analysis of the work of Work Safety Technicians and contributed to a reflection on the process of developing the role of director groups.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
2. JUSTIFICATIVA.....	4
3. OBJETIVOS	5
4. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	6
5. FUNDAMENTAÇÃO METODOLÓGICA	14
5.1 NATUREZA DA PESQUISA.....	14
5.2 PROCEDIMENTO DA PESQUISA.....	15
5.3 SOBRE OS SUJEITOS.....	16
5.4 SOBRE O TRIPÉ QUE EMBASA A PRÁTICA.....	16
5.5 TÉCNICAS.....	18
5.6 SOBRE AS SESSÕES.....	19
6. ANÁLISE E DISCUSSÃO	32
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	40

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo é fruto das inquietações que foram surgindo ao longo de minha atuação profissional como Técnico de Segurança do Trabalho - TST, que foram ampliadas pela formação em psicologia e psicodrama. A vida de TST me levou a muitos questionamentos sobre o desempenho desse papel dentro das empresas, a falta de sentido do trabalho e sua insignificância; a influência da organização do trabalho na saúde mental, nas condutas, na construção da identidade e no fortalecimento da autonomia no ambiente de trabalho. Somam-se a essas questões, uma reflexão sobre as experiências anteriores, minha história de vida. O modo como lidava com a realidade que estava a minha frente, considerando as características da profissão e minha experiência pessoal. Qual seria a influência de aspectos sociais sobre modos de conduta estereotipados? Qual o potencial negativo desses fatores sobre a saúde mental? Como a perda da espontaneidade-criatividade decorrente de fatores do contexto profissional é capaz de provocar sofrimento psíquico e doença?

Para Moreno, o modo de ser, a identidade de um indivíduo decorre dos papéis que complementa ao longo de sua vida e de suas experiências, com as respostas obtidas na interação social, por papéis que complementam os seus. (GONÇALVES; WOLFF; ALMEIDA, 1988). Nessa interação existem elementos que podem bloquear a espontaneidade e provocar a robotização humana, a alienação, o aprisionamento ao instituído. Estes são, segundo Moreno, inimigos do ser humano, um campo onde se enfrenta uma constante batalha para evitar os papéis conservados, das quais é necessário libertar-se através da espontaneidade-criatividade para não adoecer.

No desempenho do papel profissional estão em jogo influências de papéis complementares com os quais nos relacionamos durante a vida, e uma parte que diz respeito à vida privada, ao que está por trás do papel manifesto. São grandes as expectativas ao assumirmos o papel profissional, pois no espaço relacional que se constrói, o indivíduo pode expressar sua identidade, o seu Eu. Os conflitos que podem surgir dessa interação decorrem muitas vezes de como o indivíduo vivencia as exigências contraditórias e desconectadas da realidade cotidiana, que ele mesmo constrói. Estou me referindo ao convívio com as relações de poder, as discordâncias com o conteúdo e a imposição de objetivos e metas desligadas da realidade, a dificuldade para expressar as variações do papel, a falta de autonomia e oportunidade

para expressar opiniões sobre os procedimentos, ao atendimento às expectativas de reconhecimento e participação coletiva.

Segundo Moreno, o grau em que os papéis privados se deterioram depende, em grande parte da compatibilidade entre os papéis privados e os papéis profissionais, ampliando-os ou tolhendo-os. O autor afirma que

os papéis não estão isolados e tendem a formar conglomerados. Há uma influência dos papéis não representados para os que serão representados. Parece haver uma transferência de espontaneidade de um determinado papel para outro, por exemplo, de pai para policial. A esta influência dá-se o nome de cacho. MORENO, 2014, p. 230.

Confrontar esses conceitos de Moreno às declarações de Santos (2014, p. 1) expõe de forma mais simples o que quero salientar nesse momento: “em muitos contextos o papel profissional torna-se a identidade do indivíduo, sua referência como pessoa”. Soma-se a essa observação os apontamentos de Clot (2010, p. 8) em sua análise do trabalho.

A atividade é, na realização efetiva da tarefa, produção de um meio de objetos materiais ou simbólicos, de relações humanas ou, mais exatamente, recriação de um meio de vida. (...) Em vez de ser determinada mecanicamente por seu contexto, a atividade dos sujeitos no trabalho implica metamorfose desse contexto. Ela livra – correndo sempre o risco de fracassar nessa tentativa – o sujeito das dependências da situação concreta e subordina a si o contexto em questão.

Assim, na impossibilidade de expressar a iniciativa, onde o indivíduo seja o criador de sua tarefa, colocando aí algo de si mesmo, o papel não pode ser adequadamente desempenhado, com consequências sobre sua saúde. Existem pressões da sociedade que concorrem contra a liberdade de expressão, com uma tendência a marginalizar o diferente. Menegazzo (1995, p. 143) no Dicionário de Psicodrama e Sociodrama define desta forma o “papel adequadamente desempenhado”:

São assim denominadas as condutas sociais que, uma vez assumidas, são desempenhadas com liberdade, espontaneidade, criatividade e responsabilidade, sendo sua atualização adequada à situação (ou interação) em que surgem. Quando se manifestam pela primeira vez, promovem vivências gratificantes de autoafirmação.

No Relatório de Atividades da Classificação Brasileira de Ocupações – Ministério do Trabalho e Emprego, consta a seguinte descrição sumária para os Técnicos de Segurança do Trabalho:

Elaboram, participam da elaboração e implementam política de saúde e segurança no trabalho (sst); realizam auditoria, acompanhamento e avaliação na área; identificam variáveis de controle de doenças, acidentes, qualidade de vida e meio ambiente. Desenvolvem ações educativas na área de saúde e segurança no trabalho; participam de perícias e fiscalizações e integram processos de negociação. Participam da adoção de tecnologias e processos de trabalho; gerenciam documentação de sst; investigam, analisam acidentes e recomendam medidas de prevenção e controle.

Apesar de exercer uma atividade em constante relacionamento interpessoal, esse profissional dificilmente encontra espaço para discutir os dilemas que surgem em seu cotidiano, expressar seu ponto de vista sobre os processos e dar sugestões para a melhoria das condições de seu trabalho. Ironicamente, a atribuição do TST é zelar pela segurança e saúde dos trabalhadores, entretanto eles não estão imunes às doenças. Quem irá zelar pela sua saúde? Como conviver com o descaso?

O foco da presente pesquisa é apresentar uma experiência inicial psicodramática e discutir a viabilidade de seus instrumentos frente às questões de saúde e doença relacionadas ao ambiente profissional. Através de métodos psicodramáticos, visa explorar o potencial criativo dos participantes, no intuito de possibilitar novas formas para superar as contradições que se apresentam no mundo do trabalho e incentivar questionamentos acerca das práticas institucionais.

2. JUSTIFICATIVA

A atuação profissional dos TST está imersa em contradições entre interesses coletivos e individuais e envolta por uma trama onde os atores sociais agem na maioria das vezes, pela continuidade do que está estabelecido, sem possibilidade de transformação. Investigar e tratar os conflitos entre os papéis sociais através do psicodrama pode produzir novos sentidos e possibilidades para uma ação transformadora.

3. OBJETIVOS

Objetivo geral

Construção de um espaço coletivo, a fim de se analisar por meio do psicodrama os conflitos existentes no cotidiano do trabalho e sua influência na saúde mental dos participantes, com o objetivo de favorecer a ativação do potencial criativo para promoção de mudanças.

Objetivos específicos

Analisar as manifestações dos participantes, buscando compreender como as exigências físicas e mentais colocadas pelo trabalho através de rotinas, procedimentos e relações humanas que aí se estabelecem podem produzir efeitos negativos sobre seu funcionamento psíquico.

Vivenciar novas perspectivas de resolução dos conflitos existentes no ambiente de trabalho. Para isto, as atividades visam à expressão livre dos participantes, as criações de seu mundo interno, a mobilização de sua subjetividade. A discussão coletiva de temas relacionados às condições de trabalho que surge nesse ambiente é uma contribuição importante para o exercício da cidadania e apreensão da realidade. Dessa forma buscamos uma intervenção que estimule o potencial espontâneo-criativo dos participantes para que possam enfrentar suas questões e conflitos.

4. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Teoria Psicodramática

Apresento neste capítulo um breve relato da vida do criador do Psicodrama e os elementos básicos de sua teoria relacionados com a presente pesquisa a partir da biografia escrita por Marineau, 1992. Com a leitura das obras originais de Moreno deparei-me com a difícil tarefa de escrever o esquema de uma forma ordenada, pois os livros não apresentam um encadeamento sequencial da teoria e os conceitos são modificados ao longo do tempo. Por isto procurei obras que pudessem me ajudar nessa tarefa. Encontrei autores que se dedicaram a esta sistematização, mas os estudos me levaram sempre a um passo adiante, na busca de outras referências, outros pontos de vista. Com isso passei a ter uma visão mais enriquecida, ampliada pela complexidade dos temas e pela reflexão a partir do desempenho de meu papel de psicodramatista-terapeuta.

Compreendi nesta busca que era necessário enfrentar as dificuldades e me dedicar mais aos estudos, o que contribuiu para o desenvolvimento de minha aprendizagem. Tive que lidar com a desconstrução de hipóteses, reavaliar interpretações e significados e abrir espaço para vivenciar aquilo que conhecia apenas em teoria sobre as formulações morenianas de educação ativa; espontaneidade criadora em ação e suas críticas aos sistemas estabelecidos – a conserva cultural e social.

Jacob Levy Moreno, o criador do Psicodrama, nasceu em Bucareste - Romênia, em 18 de maio de 1889. Sua família era de origem judaica e veio da Península Ibérica, radicando-se na Romênia na época da Inquisição. Morreu em Beacon - Estados Unidos, em 14 de maio de 1974. Até 1920 sua vida foi marcada por uma intensa busca espiritual, identificando-se com místicos como Swedenborg, um cientista que se tornou teólogo. Na busca para compreender sua missão, onde se considerava um ser escolhido de Deus, afastou-se da religião, pois se convenceu de que a ação era mais importante que as palavras, que a experiência era a melhor mestra para o desenvolvimento de suas ideias, se comparada aos livros. Entre 1907 e 1910 fundou com quatro amigos, estudantes de Filosofia e Medicina, a Religião do Encontro, uma comunidade baseada em seus princípios de criatividade, encontros e anonimato. Era uma Casa que servia de abrigo para imigrantes e refugiados, onde se partilhava tudo em nome da caridade. Também se dedicavam a discutir questões teológicas e filosóficas. Nesse período

Moreno ia aos jardins de Viena para se encontrar com as crianças, onde brincava, criava jogos de improviso e contava histórias, favorecendo-lhes a espontaneidade e a imaginação.

Sua vocação para o teatro e a necessidade de desenvolver sua base teórica a partir de técnicas de ação livre levou Moreno a afastar-se do reino das crianças e, em suas palavras, a “entrar no mundo”. Em 1921 fundou em Viena o Teatro da Espontaneidade. Para ele o teatro oferecia possibilidades ilimitadas para a pesquisa da espontaneidade a nível experimental.

Seu desejo era livrar o teatro tradicional das conservas culturais e para isso criou esse novo teatro com um grupo de atores que representavam peças espontâneas, conforme era proposto pelo público. Faziam dramatizações de notícias diárias usando uma técnica chamada “jornal vivo”, ou improvisava sobre temas propostos pelo público. Nesta época, já formado em medicina e psiquiatria, resolve fazer teatro espontâneo com pacientes psiquiátricos. É durante esse trabalho que surge em 1923 o “caso Bárbara”, que caracterizou o início do Teatro Terapêutico. Foi nesse momento que Moreno teve conhecimento do valor terapêutico da dramatização e a partir daí formula definitivamente suas ideias psicodramáticas. O Teatro da Espontaneidade se transforma no Teatro Terapêutico e este no Psicodrama.

Fonseca descreve assim o “caso Bárbara”

Trata-se de atriz especializada em papéis ingênuos e românticos. Um poeta e assíduo espectador dos espetáculos de Bárbara acaba casando com ela. Mais tarde, ele procura Moreno para dizer que não a suporta mais. Em casa seria grosseira, chegando mesmo a agressões físicas. Moreno prepara todo um trabalho dramático para que Bárbara possa melhorar suas atitudes em relação ao marido e, finalmente introduz o esposo no esquema. FONSECA, 1980, p. 3.

Moreno ao analisar o desenvolvimento deste caso, adaptou cuidadosamente as representações, apontando para a clínica e buscando a resolução dos conflitos pela catarse ativa que surge no palco. Descobriu que o princípio comum produtor da catarse se dá através do exercício da espontaneidade e da criatividade. A transformação ocorre a partir dos desdobramentos vividos em cena, com as representações de papéis e ações estruturadas no cenário.

Marineau ao descrever o surgimento do Psicodrama, assinala os aspectos inovadores que a investigação da espontaneidade proporcionou ao campo clínico da psicoterapia.

(...) Moreno elaborou o psicodrama por meio de um processo gradual de descoberta, através da exploração de alternativas variadas. Acreditava que uma pessoa podia mudar através do que chamava insight da ação, um processo de experimentação e reexperimentação do comportamento com a subsequente reflexão sobre ele. MARINEAU, 1989, p. 85.

Durante seus estudos, Moreno observou que cada aspecto do ser reaparece no palco. Chega-se à sensação da verdadeira liberdade para a criação e um retorno a si mesmo. No palco assume-se o aspecto criador da própria vida.

Martín destaca a importância clínica da espontaneidade na obra de Moreno.

O conceito de espontaneidade é de tamanha projeção teórica e terapêutica na Psicologia moreniana, que nos induzimos a aceitá-la como sendo o núcleo de sua Antropologia. MARTÍN, 1996, p. 119.

Na concepção de Moreno a causa do adoecimento é atribuída ao desenvolvimento insuficiente da espontaneidade. Martín assinala duas possibilidades de tratamento terapêutico, a partir desta concepção.

Uma corretiva, se a doença já apareceu e para que Moreno criou técnicas terapêuticas, todas elas vinculadas à manifestação e ao desencadeamento da espontaneidade. A outra possibilidade é a medicina preventiva, que justifica a infinidade de páginas que Moreno dedica à educação da espontaneidade. MARTÍN, 1996, p. 120.

Esta posição central da espontaneidade na clínica é confirmada por Moreno em diversas páginas de sua obra. Considera que Psicodrama surgiu do jogo, como fenômeno ligado à espontaneidade e criatividade, sendo este o princípio da auto-cura. O terapeuta e seus assistentes trabalham diretamente no plano da espontaneidade do paciente e dentro de seu mundo. Ele nos conta que investigou as leis do Psicodrama sem um modelo histórico, partindo da estaca zero e dentro de um diferente quadro de referência. Em 1946 definiu o Psicodrama como “uma ciência que explora a verdade por métodos dramáticos. (...) uma transliteração de uma coisa feita à psique e com a psique – a psique em ação”.

Esse agir do interior para o exterior, que Moreno nomeou de Acting Out, permite ao terapeuta avaliar a conduta do paciente, e a este último avaliar-se a si mesmo e tomar consciência de suas próprias ações.

Citando Ancelin-Schutzenberber, Fonseca afirma que a essência do psicodrama repousa na definição do homem em quatro dimensões.

a) o conjunto de papéis que representa na vida; b) a rede de interações de todas as pessoas com as quais está em relação; c) seu “átomo social” (seu

mundo pessoal afetivo); d) seu “status sociométrico”, ou seja, sua “cota de amor” nos grupos a que pertence. FONSECA, 1980. p. 8.

Moreno dedicou-se ao estudo das relações humanas, seus fenômenos e características profundas. Foi pioneiro na investigação dos processos vinculares que se manifestam nos grupos. Para ele a rede sociométrica está relacionada às correntes complexas de inter-relações entre indivíduos participantes de um grupo. Com a consolidação desses fundamentos - Teoria dos Papéis, Espontaneidade e Criatividade e Sociometria - Moreno estabeleceu as bases da sua teoria. O autor correlaciona às técnicas básicas do Psicodrama as etapas do desenvolvimento humano. A Matriz de identidade é o lugar onde a criança se insere desde o nascimento, relacionando-se com objetos e pessoas dentro de um determinado ambiente. Descreve desta forma as três fases na formação da Matriz (GONÇALVES; WOLFF; ALMEIDA, 1988, p. 68-69; 87-89):

- Matriz de Identidade Total Indiferenciada - Fase do Duplo – é a fase da indiferenciação e onde a criança precisa sempre de alguém que faça por ela aquilo que não consegue fazer por si própria, necessitando de um ego-auxiliar.
- Matriz de Identidade Total diferenciada - Fase do Espelho – onde existem dois movimentos que se mesclam: o de concentrar a atenção em si mesma esquecendo-se do outro e o de concentrar a atenção no outro ignorando a si mesma. O não Eu começa a se diferenciar no Outro.
- Matriz da Brecha entre Fantasia e Realidade - Fase de Inversão de Papéis – onde, em primeiro lugar, existe a tomada do papel do outro para em seguida haver a inversão concomitante dos papéis.

Gonçalves (1988, p. 68) assinala que “na história do indivíduo, os papéis começam a surgir no interior da Matriz de Identidade, que constitui a base psicológica para todos os desempenhos de papéis”. Para Moreno, o ego deriva dos papéis e o que se costuma chamar de personalidade deriva de fatores genéticos, espontâneos, tele e ambiente.

É somente com a integração dos papéis precursores por volta dos três anos de idade que a criança dispõe de um ego e de uma identidade que lhe permitem relacionar-se como indivíduo.

O modo de ser, a identidade de um indivíduo decorre dos papéis que complementa ao longo de sua existência e de suas experiências, com as

respostas obtidas na interação social, por papéis que complementam os seus. GONÇALVES; WOLFF; ALMEIDA, 1988, p. 74.

Moreno extraiu o conceito de papel do teatro grego clássico, em que as dramatizações eram escritas em rolos, a partir dos quais cada parte da obra passou a ser um “papel”. Na teoria psicodramática esse conceito é levado a todas as situações da vida, pois seu processo de desenvolvimento começa com o nascimento e continua por toda a existência do indivíduo e sua participação na sociedade. Para Moreno

os papéis são considerados “unidades culturais de conduta” (...). É a forma de funcionamento que um indivíduo assume no exato momento em que reage a uma situação específica em que estão envolvidas pessoas e objetos que atuam como contrapapéis. MENEGAZZO, 1995, p. 141-142.

Em artigo publicado no jornal Folha de São Paulo em 7 de maio de 2001, após o Psicodrama da Cidade - evento idealizado e organizado por Marisa Greeb em 21 de março de 2001 - Cesarino apresenta uma definição do Psicodrama, na qual revela sua abrangência.

O psicodrama é uma maneira de trabalhar com grupos de forma terapêutica, pedagógica e investigativa. Foi desenvolvido no início do século passado, em Viena, pouco depois do advento da psicanálise. Baseia-se em três pontos: teatro, psicologia e sociologia. (...) No psicodrama, a plateia e os artistas se confundem; o texto surge na hora e o drama é o drama do grupo presente. Isso é a concretização, simbólica e com a força emocional da dramatização, de que o drama de cada um depende de um pensar e atuar coletivo. CESARINO, 2001.

Frente a essas colocações, vemos a complexidade do caminho percorrido pelo psicodrama e as correntes filosóficas e religiosas que influenciaram seu criador, onde o princípio do tratamento surgiu a partir de uma nova visão do jogo, sendo transformado em um método sistemático. A criação de um espaço para a atuação, a expressão da liberdade, a eclosão da espontaneidade, o movimento e o contato corporal através do jogo oferece ao paciente a possibilidade de se reengajar na vida e desenvolver conhecimentos e habilidades necessárias para enfrentar seu conflito pessoal. Considerando as diferentes apresentações de cada autor sobre a teoria moreniana, o que focalizo na presente pesquisa é a concepção relacional dos indivíduos, a construção da identidade e o desempenho do papel profissional.

Psicodinâmica do Trabalho

A ideia de realizar um trabalho voltado às questões da dinâmica trabalho-doença me acompanha há algum tempo. A formação em Psicodrama ampliou ainda mais meu interesse pelo assunto e revelou aspectos das relações interpessoais no trabalho que até então eram desconhecidas para mim. Trouxe inquietação observar mais atentamente as incoerências em alguns aspectos do meu cotidiano profissional quanto à qualidade do meu trabalho, programas de avaliação de desempenho, relação com a chefia e colegas, espaços de discussão, formas de comunicação, cultura da empresa, resultados e metas. Compreender as problemáticas sociais que surgem no ambiente da empresa é um grande desafio que me impulsionou na busca de uma teoria do trabalho. Como minha intenção é analisar o adoecimento mental e sua ligação com a organização do trabalho, busquei um referencial teórico específico que tratasse do assunto. Encontrei estudos que associaram a falta de espontaneidade e o adoecimento do trabalhador.

Schmidt (2003) afirma que no mundo do trabalho a possibilidade para a criação torna-se cada vez mais bloqueada para a maioria dos trabalhadores, à medida que estes são obrigados a adequar-se à imposição de um modelo gerencial que se baseia na concentração do poder e na coerção. Citando Souza Campos (2000), Schmidt (2003) aponta um aspecto que procuro ressaltar nesse estudo.

na maioria das organizações, a estrutura e funcionamento da máquina administrativa sufoca a espontaneidade e a iniciativa da maioria, durante a maior parte do tempo, predominando a produção de uma subjetividade voltada a adaptação semi-passiva ao contexto. SOUSA CAMPOS, 2000, p. 31-32 apud SCHMIDT, 2003, p. 40.

Esses obstáculos ao desenvolvimento da espontaneidade e criatividade e a robotização do trabalhador, contribuem para o aparecimento de doenças psíquicas e somáticas. As doenças psíquicas que surgem na relação do indivíduo com o trabalho são analisadas por uma nova linha de pensamento conhecida como Psicodinâmica do Trabalho.

A Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem científica, desenvolvida na França a partir da década de 1980 por Christophe Dejours, médico francês, com formação em Psiquiatria e Psicanálise. É professor do Conservatoire National des Arts et Métiers em Paris, onde dirige o Laboratório de Psicologia do Trabalho e da Ação. Tem pesquisado a vida psíquica no trabalho há mais de 30 anos, sendo reconhecido atualmente como o mais importante pesquisador desse campo.

Dejours define a Psicodinâmica do Trabalho como

(...) uma disciplina clínica que se apoia na descrição e no conhecimento das relações entre trabalho e saúde mental. É uma disciplina teórica que se esforça para inscrever os resultados da investigação clínica da relação com o trabalho numa teoria do sujeito que engloba, ao mesmo tempo, a psicanálise e a teoria social. DEJOURS, 2004, p. 28.

Ainda, segundo o autor, a análise psicodinâmica do trabalho tem por objetivo o estudo das relações entre condutas, comportamentos, experiências de sofrimentos e de prazeres vividos, por um lado, e organização e relações sociais de trabalho, por outro. (DEJOURS, 2004). Em seus estudos aponta que o núcleo da interface trabalho/saúde mental é o confronto entre trabalho prescrito e trabalho real. A organização do trabalho que descreve os procedimentos para cada operação, onde é necessário seguir à risca uma série exaustiva de tarefas elementares, não é absorvida pelos trabalhadores. Na prática todos os preceitos são reinterpretados e reconstruídos. O trabalho só se dá com esta elaboração do trabalhador. Há um confronto com o real no trabalho, um real que se deixa conhecer por sua resistência a se submeter aos conhecimentos da administração científica no trabalho e às diferentes formas de saber-fazer. Nesse contexto as coisas acontecem como se o indivíduo, diante da organização prescrita do trabalho, não conseguisse extravasar os recursos de sua inteligência e de sua personalidade. (DEJOURS, 2004).

Para Dejours (2004, p. 304) “este confronto é gerador de sofrimento, um sofrimento que se torna patogênico – comprometendo a saúde – quando o confronto se torna intransponível e leva à repetição constante dos mesmos problemas, dos mesmos fracassos, tornando-se insuportável”.

Na abordagem dejouriana, o trabalho é considerado no âmbito de uma série de relações intersubjetivas e não é redutível a objetivos meramente utilitários, uma vez que, para trabalhar, é necessário também viver junto. A questão central dessa concepção é conhecer o sentido ou a falta de sentido do trabalho e, no caso da falta de sentido, a possibilidade de uma doença mental ou somática torna-se muito elevada.

Diante dessas referências, procurei apreender os sentidos da situação conflitante vivida por uma categoria profissional e refletir sobre o poder do discurso ideológico dentro das empresas.

Acredito que o estudo sobre os processos de adoecimento no trabalho a partir desses conceitos e propostas de ação clínica formaram o alicerce para o

desenvolvimento deste trabalho e estão alinhados com a concepção moreniana do adoecer da espontaneidade e saúde psíquica.

5. FUNDAMENTAÇÃO METODOLÓGICA

5.1 Natureza da pesquisa

Esta pesquisa se caracteriza pelo emprego do referencial qualitativo, com a adoção da metodologia psicodramática para investigar a subjetividade dos indivíduos, observar as múltiplas formas de expressão e linguagem e intervir a partir dos fenômenos que surgem da interação humana e no desempenho de papéis, com o objetivo de atingir efeitos terapêuticos e transformação da realidade.

O foco psicoterapêutico do trabalho foi definido quando se estabeleceu o contrato e os objetivos das intervenções. A intenção da produção dramática, com seu caráter espontâneo de participação livre, visa um exercício da espontaneidade, uma provocação que leve o sujeito a um movimento de prontidão, de liberdade e autonomia, à escolha da resposta mais própria, dentre todas, à situação que o defronta. (MORENO, 1984, p. 82). Com esse mesmo entendimento Perazzo (2010, p. 256) diz que qualquer trabalho psicodramático é um teste de espontaneidade e um treinamento de papéis.

A diferença entre as abordagens psicoterapêutica e socioeducacional está na intenção da produção dramática. Os objetivos metodológicos são diferentes, pois indicam, como apontado por Bustos (2005, p.79) os caminhos para chegar a um fim, com procedimentos operacionais específicos para cada situação (aprendizado, treinamento, institucional, comunitário, debate, clínico, etc.). No foco psicoterapêutico busca-se a superação de dificuldades ou entraves ao desempenho livre de papeis com a construção de um projeto co-participativo para minorar o sofrimento psíquico do sujeito. (AGUIAR, 1998). No foco socioeducacional as intervenções visam desenvolver um conceito, construir um conhecimento sobre algo, a integração de sujeitos, o aprofundamento de temas de interesse de uma comunidade. (RODRIGUES, 2007). No entanto, podemos afirmar que esses domínios possuem uma inter-relação em seu aspecto técnico de investigação e compreensão das condutas humanas, que propiciem a recuperação e ampliação do potencial criativo dos sujeitos.

O Diretor e o grupo são responsáveis pela decisão de qual caminho seguir, considerando os objetivos do trabalho e o grau de autonomia que provoca nos indivíduos.

5.2 Procedimento da pesquisa

Foram realizadas duas sessões na sede de um Sindicato em São Paulo, com duração de duas horas cada. Este procedimento dramático, o sociodrama – foi escolhido porque permite a investigação psicológica dos papéis sociais e por fazer emergir as ideologias compartilhadas e os conflitos coletivos para serem compreendidos e resolvidos, deixando uma margem de privacidade para os papéis pessoais. Ainda a respeito disso, Bustos (2005) assinala que o uso das técnicas dramáticas permite compreender mais profundamente a realidade e é um instrumento útil para a promoção de mudanças.

Marra (2004) destaca que o sociodrama é um método de pesquisa-ação que combina intervenção e pesquisa, pois cria estratégias de ação para novas abordagens de conhecimento da realidade, mas que também é um ato da busca de si mesmo. É conversar consigo mesmo e/ou com os outros com a finalidade de construir a realidade via papéis. Para Toloi (2006, p. 3) o sociodrama se caracteriza como “um instrumento que potencializa a expressão das questões pessoais/relacionais (...) e amplifica os aspectos encontrados no contexto grupal, quer sejam em grupo de trabalho, grupo familiar, grupo operativo”. Soeiro (1995, p. 107) afirma que o sociodrama é a terapêutica dos grupos, um instrumento que, diferente do modelo médico da clínica padrão, permite que o tratamento saia dos consultórios e hospitais e vá atingir os indivíduos em seu ambiente.

Moreno definiu o sociodrama como um método de ação que trata as relações intergrupais e as ideologias coletivas, e criou esta forma especial de psicodrama para projetar o seu foco sobre os fatores coletivos. O verdadeiro sujeito de um sociodrama é o grupo. Focaliza a sua situação nos denominadores coletivos e não está interessado nas diferenças individuais ou problemas privados que eles apresentam. O que diferencia o sociodrama do psicodrama, é que este último propõe-se ao aprofundamento psicoterapêutico do indivíduo, ou do indivíduo inserido no grupo.

Esses elementos conceituais me auxiliaram na composição dos contornos da pesquisa e aos cuidados para evitar a exposição desnecessária de questões pessoais e íntimas, que causassem danos à integridade moral e psicológica dos participantes. A escolha deste procedimento dramático teve como objetivo minimizar a tensão de modo a tornar possível uma maior aproximação da problemática investigada. O diretor buscou uma intervenção com começo, meio e fim, numa tentativa de conduzir o grupo ao máximo de sua expressão, para que as causas coletivas de seus conflitos pudessem emergir para serem exploradas e tratadas.

5.3 Sobre os sujeitos

Os participantes são associados do sindicato e receberam a programação por e-mail. São profissionais com experiência em variados campos de atuação de empresas públicas e privadas.

5.4 Sobre o tripé que embasa a prática (contextos/instrumentos/etapas)

A prática psicodramática assenta-se nesses elementos metodológicos: contextos, instrumentos e etapas.

Contextos

Três são os contextos do Psicodrama: Social, Grupal e Dramático.

Contexto Social: É constituído pelas relações vividas no cotidiano, permeadas pelas características culturais, econômicas, políticas, desenhando a realidade social tal “como é”.

Contexto Grupal: Representa a realidade grupal. Os elementos do grupo em suas interações compõe a trama do contexto grupal. É composto pela comunicação verbal e não verbal como: a movimentação e os gestos, os discursos e seus ruídos, os desdobramentos dos conteúdos. É o espaço onde se desenvolverá o trabalho de uma sessão psicodramática.

Contexto Dramático: É a realidade dramática desenvolvida no cenário – área do “como se” do imaginário e da fantasia, onde criam-se e recriam-se papéis. Surgem os personagens, figuras dramáticas reais ou imaginárias criadas no cenário. Esse contexto permite maior liberdade para o discurso íntimo, onde o sujeito pode encontrar o equilíbrio perdido e expressar-se livremente sobre seus conflitos. (MENECAZZO, 1995, p. 62-63; GONÇALVES; WOLFF; ALMEIDA, 1988, p. 97-99).

Instrumentos

Cinco são os instrumentos fundamentais do Psicodrama: Cenário, Protagonista, Diretor, Egos-Auxiliares e o Público.

Cenário: Espaço vivencial, flexível e multidimensional, onde há liberdade de expressão para a ação dramática. Esse espaço permite o desempenho de papéis próprios e complementares no “como se” dramático.

Protagonista: É o indivíduo que emerge do grupo para vivenciar a ação dramática, representando, por meio de seu drama pessoal, o drama grupal.

Diretor: É o coordenador da sessão. A denominação tem origem na terminologia teatral, e nesse sentido é utilizada por Moreno. A sua tarefa consiste em fazer os sujeitos atuarem no nível de espontaneidade que beneficia seu equilíbrio total e em instigar o público a uma experiência catártica. Possui três funções:

Produtor (Teatral): é responsável por discriminar o material trazido pelo protagonista, as cenas que considera convenientes para a dramatização e sugerir novas que ampliem a visão do paciente.

Terapeuta (Clínica): o diretor deve manter o enfoque clínico de cada etapa da sessão; intervir na encenação; dirigir os Ego Auxiliares, dar instruções, introduzir técnicas, estimular os comentários da plateia; realizar a análise individual e grupal e finalizar a sessão.

Analista social (Analista): o diretor realiza a análise através da interação entre as pessoas e pelo material trazido pelas diversas fontes: protagonista, Egos Auxiliares, plateia e através das próprias observações.

Egos-Auxiliares: Atores terapêuticos que atuam como extensões do diretor, exploratórias e terapêuticas, mas também como extensões do paciente, retratando sua personalidade real ou imaginária. Possuem três funções:

Ator (Teatral): representa os papeis requeridos pelo protagonista.

Agente Terapêutico (Clínica): leva o protagonista às situações visadas pelo diretor, tomando as ideias e transformando-as em ação, tendo o cuidado de harmonizá-la com o contexto encenado.

Investigador social (Analista): observador participante, que se deixa envolver pela situação para detectar os detalhes das relações interpessoais e as características do vínculo com o protagonista.

Público: É o conjunto dos demais participantes da sessão que não entraram na cena dramática. A sua presença aumenta a gama de respostas que se pode obter do protagonista no palco, fornecendo ao diretor e egos-auxiliares material estratégico para a análise. Um de seus aspectos essenciais é ressoar aquilo que está acontecendo no palco. Na etapa de compartilhamento desempenha o papel principal, ajudando na terapia do

protagonista. Na concepção de Moreno, o método psicodramático tem um aspecto democratizante, todos que participam são agentes terapêuticos uns dos outros. (MENEGAZZO, 1995, p. 109; GONÇALVES; WOLFF; ALMEIDA, 1988, p. 99-101).

Etapas

A sessão tem três fases: aquecimento, dramatização e compartilhamento.

Aquecimento: É dividido em duas subetapas: Aquecimento inespecífico e aquecimento específico. São utilizados para estimular o corpo e a mente para atitudes e atuações espontâneas e diminuir a resistência (negativa à participação e desenvolvimento do processo).

Aquecimento inespecífico: É o momento inicial da sessão, onde se favorece a interação e o acolhimento entre os sujeitos e a equipe de terapeutas; a expressão das expectativas e o surgimento do emergente grupal e escolha do protagonista.

Aquecimento específico: Começa no momento em que surge o protagonista e articula a primeira etapa da sessão à segunda, onde ocorre a dramatização.

Dramatização: Ação dramática que se realiza no “como se” psicodramático. É a etapa onde se intervém nos vínculos através da ação, favorecendo a produção de atos espontâneos e criativos que resultam em mudanças.

Compartilhamento: Momento destinado à plateia para que compartilhem com o protagonista suas próprias vivências, papéis ou cenas que cada um mobilizou ou reatualizou em consonância com o que aconteceu no cenário dramático. (MENEGAZZO, 1995, p. 85; GONÇALVES; WOLFF; ALMEIDA, 1988, p. 101-102).

5.5 Técnicas

As técnicas são formas dramáticas de desempenho de papéis. As técnicas básicas são: inversão de papéis, duplo, espelho, solilóquio. Tem a função de contribuir para o crescimento mental do indivíduo.

Para Rodrigues (2007) as técnicas constituem-se em interrupções e retornos ao fluxo da ação dramática, realizadas pela direção ou autorizadas por esta, na vigência do contexto dramático.

Apresento a descrição das técnicas básicas feita por Moreno em seu livro *Psicodrama*, publicado em 1946.

Inversão de papéis: Nesta técnica o paciente toma o papel de oponente. Deformações do psiquismo do outro, ou sentidas como do outro, são assim trazidas à luz e podem, durante a atuação, ser pesquisadas e melhoradas.

Duplo: O ego-auxiliar dá ao paciente como que um segundo “eu”: atua como se fosse a mesma pessoa e imita cada gesto e cada movimento do paciente.

Espelho: É utilizado quando o paciente é incapaz, sem distanciamento reflexivo, de se apresentar em palavras e atos. Um ego-auxiliar representa o paciente, imita a maneira de se comportar do paciente e ainda lhe mostra, como num espelho, como os outros o veem.

Solilóquio: É utilizado pelo paciente para demonstrar sentimentos e pensamentos que não podem ser expressos para o outro.

A técnica pós-moreniana de concretização dramática, utilizada nas sessões, permitiu a obtenção de informações do mundo interno do protagonista através da corporificação de seu conflito psíquico. Nesta técnica solicita-se ao paciente que transforme em algo "concreto" o sentimento ou conflito ao qual está se referindo. Bustos (2005, p. 86) diz que a concretização "consiste em dar uma postura dramática aos diversos sentimentos ou sensações expressos pelo protagonista." Na análise das sessões, terei oportunidade de desenvolver alguns aspectos da teoria.

5.6 Sobre as sessões

O estudo foi realizado na sede de um sindicato no estado de São Paulo. Foram realizados dois sociodramas temáticos com duração de duas horas. A escolha desta categoria profissional surgiu a partir de minha experiência de 12 anos atuando como técnico de segurança dentro de empresas. O contato inicial com o sindicato foi feito por e-mail. Foi realizada uma reunião para apresentação do projeto e definição de datas e horários. O Diretor de Desenvolvimento Profissional recebeu e aprovou prontamente o projeto. Sua formação de psicólogo e a participação em sociodramas temáticos facilitaram no entendimento e aprovação da proposta.

Ao final de cada sessão, fiz o registro escrito do que aconteceu. Retomando o fato de ocupar a posição de observador-participante; pertencer ao mesmo grupo profissional pesquisado e compartilhar as mesmas inquietudes e insatisfações no trabalho, quero pontuar o quanto fui profundamente afetado pela interatuação e co-produção em tudo que foi vivido em cena. Foi muito intenso sentir e compreender do interior aquele universo afetivo e imaginário que surgiu das condutas dos personagens, com a

explicitação de seu sistema de crenças, ideias, valores. A concretização da angústia e o sofrimento provocado pelo sentimento de desrespeito e descaso, onde o profissional mostra em cena seu imobilismo, silenciando a voz frente às precárias condições de trabalho, desistindo da profissão ao rasgar o próprio diploma depois de muito esforço, mobilizou tensões ao ver em espelho, minha própria realidade. Neste espaço, assumi ainda uma tarefa distinta dos demais e como diretor da sessão procurei estimular as pessoas a expressarem-se da maneira mais completa e espontânea possível. Cabe assinalar aqui os apontamentos de Marra (2004):

Todos os participantes de uma pesquisa qualitativa – sujeitos e pesquisador – são observadores-participantes, influenciando e sendo influenciados numa perspectiva relacional. Para Moreno só é possível investigar um grupo, uma organização em funcionamento, em situação, no momento em que o átomo social está em ação, em plena manifestação de sua espontaneidade e criatividade. MARRA, 2004, p. 109.

Nesta linha de pensamento, Bustos (2005) diz que:

Os encontros únicos possibilitam ao diretor de psicodrama compartilhar aspectos de sua vida. Não obstante, o que quer que ele faça é secundário, o que conta é sua abertura emocional, sua entrega ao processo dramático que o leva a aproximar-se ou afastar-se, a tomar a mão ou dizer a palavra adequada no momento adequado, a compreender o outro a partir de dentro de si. BUSTOS, 2005, p. 42.

Tomando essas referências em que o diretor compartilha aspectos de sua vida e compreende o outro a partir de si mesmo, vemos com mais clareza os componentes essenciais do processo interativo e de mobilização subjetiva que surgem nas atividades grupais e de produção de sentidos para transformação do cotidiano e construção de uma nova realidade.

Como o tema da pesquisa é o estudo das relações entre organização do trabalho e sofrimento psíquico, formulei questões que tratassem dessa realidade. Solicitei aos participantes que explicassem sua versão sobre os fatos conflitantes vividos no trabalho. Esta etapa inicial se assemelha à pesquisa-ação em “psicodinâmica do trabalho”, conceito criado por Dejours, onde o que interessa ao pesquisador é conhecer o comentário verbal dos trabalhadores sobre o conteúdo de sua demanda, e a objetividade dos fatos não é a sua maior preocupação. Esta metodologia “preconiza o interesse mais pelo que diz o paciente que pela realidade em si, interessa-se mais pela versão do que pelo fato”. (DEJOURS, 1993, apud LANCMAN, 2011, p. 129). A pesquisa está centrada essencialmente na vivência subjetiva, em hipóteses sobre o porquê e o como da relação vivenciada no trabalho.

Frente a estas colocações, buscamos nesta pesquisa recuperar algo da tensão coletiva contida no âmbito de uma categoria profissional com o intuito de desconstruir os estereótipos sociais e o regime de verdades e ideologias contidas em seu cotidiano, que bloqueiam o desenvolvimento de atos criativos-espontâneos.

Primeira Sessão

Participantes: 4

Antes de entrar no espaço destinado às atividades, os participantes conversavam sobre o cenário atual da Segurança e Saúde no Trabalho, o desdobramento das ações do governo sobre o assunto e as dificuldades que encontram em seu cotidiano profissional para por em prática as ações prevencionistas. Dentre as dificuldades, podemos citar: falta de investimento e apoio da alta direção da empresa, falta de uma cultura prevencionista, onde o técnico é visto como responsável pelo mau desempenho nas estatísticas de acidentes; empregados que se recusam a utilizar equipamentos de proteção, desvio de função, etc. O Diretor foi recebido por um diretor sindical que fez perguntas relacionadas aos objetivos e a proposta do trabalho. Esse momento foi importante, pois promoveu o aquecimento e atenuou a ansiedade vivida pelo Diretor naquele momento.

Aquecimento inespecífico

O aquecimento inespecífico foi utilizado para acolher, mobilizar e diminuir as resistências do grupo para o trabalho proposto, de maneira que cada um pudesse entrar em contato consigo e com os demais, ajudando a configurar a rede sociométrica para dar sustentação às atividades e poder expor suas dificuldades iniciais com a proposta de trabalho.

O Diretor se apresentou e pediu aos demais participantes que se apresentassem. Foi apresentada a proposta da oficina e o contrato de participação, garantindo o cuidado quanto a não identificação pessoal. Com a participação ativa e envolvimento de todos nesta etapa, com relatos de experiências profissionais e as características do trabalho do Técnico de Segurança do Trabalho, foi iniciado o aquecimento específico com questões formuladas pelo Diretor sobre escolha profissional, as experiências no mundo do trabalho e as dificuldades nesse campo de atuação.

Em seguida o Diretor pediu aos participantes para que, em silêncio, escolhessem uma situação vivida no trabalho que causou sofrimento psíquico. Com esta questão o Diretor delimita claramente o enfoque clínico deste trabalho. Feito isto, foi solicitado que escolhessem alguém do grupo, de preferência um desconhecido, para ouvir o relato e relatar esta experiência. Na próxima etapa, todos apresentaram um pequeno trecho desta situação vivida no trabalho que causou sofrimento psíquico, mas sem palavras, com liberdade para que se escolhesse a forma através de um gesto, uma mímica, um som, um movimento.

Nas atividades procuramos facilitar o desenvolvimento da liberdade de ação e atuação, o que possibilita a mobilização subjetiva. Com isto os participantes ficaram mais à vontade para se expor.

As cenas tiveram os seguintes títulos, formulados pelos próprios autores: “sou um lixo”, “estou acabado”, “frustrado”, “me sinto um nada”. A partir das apresentações, o Diretor consultou o grupo para que escolhessem uma cena mais significativa para a dramatização. Houve unanimidade e a cena escolhida foi a que teve como título: “me sinto um nada”.

Escolha da cena

Os participantes não relataram os motivos pelos quais escolheram esta cena, mas o Diretor observou que ficaram mobilizados pela forma agressiva como foi apresentada, a partir da comunicação gestual e corporal do protagonista. A tensão provocada pelo conflito vivido na cena, com a força do papel do antagonista (Eletricista), desempenhado para confrontar o papel do técnico de segurança do trabalho, foi um fator decisivo na escolha da cena e promoveu a unidade grupal em torno do projeto dramático que estava em construção. As etapas de aquecimento inespecífico e específico ativaram a sensibilidade do grupo para a percepção do outro em sentido mais amplo, onde cada um é capaz de observar o outro, em suas manifestações emotivas e corporais.

Após a definição do tempo, espaço, personagens e enredo da cena, o protagonista fez a apresentação dos personagens e descreveu os problemas e a dinâmica dos relacionamentos naquele momento da cena dramática. Em seguida, a cena transcorreu livremente.

Dramatização

Personagens: Um técnico de segurança do trabalho, um engenheiro, um eletricista. Cada personagem representado por um dos participantes.

O eletricista entra na sala do técnico de segurança do trabalho, demonstrando raiva pela forma de andar e por sua feição. Fala alto e gesticula na direção do técnico, faz ofensas e ameaças com palavrões e xingamentos. O técnico fica paralisado, nada diz. Engenheiro põe a mão no rosto e abaixa a cabeça. Eletricista sai da sala.

Diretor entrevista o técnico:

- Como se sente?

Técnico:

- Estou angustiado, frustrado.

Diretor pede a concretização da angústia:

- Mostre o que este sentimento faz com você.

Diretor pede a outro participante para se posicionar no lugar do técnico e pede para o técnico assumir o papel da angústia e mostrar como age, o que faz naquele momento que o paralisa.

A concretização dramática é uma técnica que permite levar à corporificação de um sentimento, um sintoma, um pensamento, etc., e materializam o vínculo conflitivo. O sentimento de angústia que surgiu na cena é um sinal de significado obscuro, que a técnica de concretização dramática decodificará levando ao plano simbólico, compreendido pelos papéis e vínculos que estavam escondidos e disfarçados no plano imaginário do protagonista. (MENEGAZZO, 1995).

A angústia segura as mãos e impede qualquer movimento do protagonista.

O Diretor pede a interrupção da cena e consulta os demais participantes para que criem a sequência da dramatização a partir daquele ponto. Ao ser revelado o conflito dramático, o Diretor interrompe a cena nesse momento crucial e utiliza uma das possibilidades da técnica de multiplicação dramática. Abre-se no contexto dramático um espaço para que cada um tivesse a oportunidade de dramatizar a cena que lhe ocorreu, a cena ressoante. A partir da cena protagonica, o diretor possibilita que o grupo se aproprie da cena, isto é, roube a cena do protagonista e a considere sua para poder improvisar dramaticamente a partir da cena original. (MASCARENHAS, 2011).

Com isso, o diretor potencializa, aprofunda e diversifica o sentido da primeira dramatização. (AGUIAR, 1998).

A cena continua. O Engenheiro vai de encontro ao encarregado do eletricista (novo personagem), e começa a argumentar:

- Aconteceu algo muito desagradável, o eletricista de sua equipe foi até nossa sala e quase agrediu o técnico, fez muitas ofensas e ameaças e peço que você fale com ele e tente convencê-lo a não se comportar dessa forma.

Encarregado:

- Tudo bem, vou conversar com ele.

O Diretor interrompe e pede um solilóquio aos personagens para possibilitar o surgimento de ideias ou sentimentos que não afloraram durante a interação anterior.

O Encarregado diz que está muito ocupado com a produção e não tem tempo de ouvir e resolver problemas e conflitos entre empregados.

O Engenheiro acha que de nada adianta esta conversa. Esta é uma cultura da empresa, com a má gestão organizacional.

A cena continua. O Encarregado vai ter uma conversa com o eletricista.

Encarregado:

- O engenheiro me procurou e disse que você esteve lá e provocou o técnico com ofensas e ameaças. Seria melhor evitar brigas, se tiver algum problema você deve me procurar.

Diretor interrompe e pede um solilóquio do eletricista para explorar o que motivou sua ação e o que pensa sobre o contexto organizacional.

Eletricista:

- Tenho vontade de xingar o encarregado. Se precisar vou até lá e faço tudo de novo, esse técnico é um folgado.

A cena segue e o eletricista explica ao encarregado que o técnico esteve na obra e ficou questionando o trabalho, a forma errada de se utilizar a escada de abrir. Mas também não apresenta solução, fica somente apontando erros.

Compartilhamento

Os participantes expressaram suas reflexões e compartilharam sentimentos, ideias e emoções ocorridas na dramatização.

O protagonista relatou o desgosto que sentiu ao reviver a cena, mas achou que poderia ser útil aos demais participantes, pela possibilidade de agir de outra forma para que não guardassem para si esse sentimento de angústia e se questionar: Por que houve a ofensa? Por que fiquei esperando uma ação do engenheiro, e esta não aconteceu?

O participante que dramatizou no papel de eletricista comentou (ainda no contexto psicodramático) que fez as ofensas para se sentir maior, mais forte que o técnico. Disse que vê o técnico como alguém que quer se sentir maior que os outros.

Os participantes relataram a surpresa de ver em cena as falas e pensamentos ocultos dos personagens, e como foi revelador entrar em contato com esta realidade. Aos poucos foram se sentindo mais seguros para dramatizar. Estavam esperando uma palestra sobre saúde mental no trabalho, mas consideraram o trabalho interessante por tratar o tema de outra forma, que possibilitou conhecer um pouco mais o que acontece nas relações entre as pessoas a partir da visão e necessidades de cada uma delas.

Análise da sessão

Como o grupo estava com uma disposição positiva para a atividade, sem apresentar resistência e com expectativa para participar de um novo trabalho, as etapas de aquecimento foram verbais. O Diretor fez esta opção, pois o grupo havia iniciado o processo de aquecimento com a discussão da temática pertinente e interação de todos os participantes, com o desencadeamento de ideias e questões de sua prática, antes mesmo do início da sessão.

As manifestações produzidas na cena revelaram a concepção que os trabalhadores têm a respeito do trabalho do técnico de segurança do trabalho. Demonstraram o desconhecimento quanto às atribuições deste profissional, e a forma como é tratado com desrespeito e falta de reconhecimento. Por outro lado, a postura do técnico de se submeter a essas condições adversas sem apresentar nenhuma reação diante das agressões, esperando uma atitude do outro, neste caso, o engenheiro, revela uma atitude que merece atenção. Segundo Dejours esta desmobilização ocorre pela falta de reconhecimento e pelo descrédito, por parte da empresa e colegas de trabalho, às iniciativas e inventividade para encontrar soluções criativas no trabalho. O indivíduo espera ser retribuído, mas está condenado à obediência e passividade. A passividade é também expressão de uma estratégia em função de situações de ameaça de perder o emprego e manutenção do status na empresa. Emerge a partir dessa situação um sentimento de angústia e frustração no profissional por não ver sentido em seu trabalho, que se agrava pela falta de apoio do colega de trabalho (engenheiro) e pela falta de oportunidade para apresentar seu ponto de vista aos seus pares e superiores hierárquicos. O sofrimento gerado pela falta de reconhecimento manifesta-se pela insatisfação e descontentamento do trabalhador. Diante dessas condições, são graves as

consequências sobre sua saúde mental. Para Dejours há o risco do indivíduo se isolar em uma solidão alienante, com o risco de uma crise de identidade que pode levar à loucura, que para este autor é a descompensação psicopatológica provocada por uma ruptura do equilíbrio psíquico, capaz de desestabilizar a identidade e a personalidade e causar doenças mentais. Está associada à robotização e a falta de inteligência e imaginação do indivíduo. Um indivíduo despersonalizado, que perde a confiança em si mesmo e começa a duvidar da realidade com a qual está confrontado.

Segundo Dejours (1995) a permeabilidade de um espaço de discussão na empresa surge como condição crucial para a preservação da saúde mental dos trabalhadores. A identidade e a realização de si mesmo repercutem sobre o espaço de discussão. Quando os trabalhadores engajam-se na discussão sobre a organização do trabalho, não estão apenas defendendo os seus interesses, mas construindo um sentido a partir de seu sofrimento no trabalho. Dejours (1995) distingue o sofrimento como criador e patogênico, este último surge quando todas as possibilidades de transformação, aperfeiçoamento e gestão da forma de organizar o trabalho já foram tentadas e assim restam somente pressões fixas, rígidas, repetitivas e frustrantes, configurando uma sensação generalizada de incapacidade.

A cena mostrou a realidade da organização do trabalho em que o técnico está inserido e permitiu através da ação teatral a expressão de conteúdos latentes, principalmente quando solicitado aos participantes para que criassem a sequência da dramatização.

Ouvir os participantes acerca de seu sofrimento e produzir uma representação através do psicodrama favoreceu a reflexão do que acontece no cotidiano e possibilitou um movimento para a mudança, pois segundo Moreno, cada verdadeira segunda vez é uma liberação da primeira. “A primeira vez torna-se, através da segunda, visível. (...) a mesma dor não mais age sobre os atores e espectadores como dor, (...) mas tudo é sem dor, sem consciência, sem pensamento, sem morte.” (MORENO, 1974, p. 120). Neste vaivém de narrar a história e entrar em cena para depois falar da cena ocorre a mobilização para novos aprofundamentos psicológicos e relacionais que possibilita a liberação de papéis fixados em impressões inadequadas, facilitando assumir novas condutas. Na clínica psicodramática este é o principal modo de ação curativa.

Na concepção de Bustos (1992) esses dois caminhos terapêuticos, a palavra e a ação são complementares, pois

quando se verbaliza um conflito, está se tomando distancia dele, falar é interatuar com ele, não estar submergido e confundido com o conflito. É a primeira possibilidade para “tirar” algo de dentro. A segunda corresponde à dramatização. Ao se fazer atuar novamente um conflito concretiza-se a tomada de distância que começou com a palavra. Pode-se interatuar com algo que pouco antes se estava confundido. (BUSTOS, 1992, p. 59 apud SCHMIDT, 2003, p. 74).

A técnica de solilóquio utilizada no curso da sessão teve uma significação pessoal para aquele que o produziu, pois implicou na criação imediata do discurso e na revelação de conteúdos que não se mostram livremente, que permanecem ocultos ao próprio sujeito. Para Moreno o desenvolvimento de uma terapia profunda ativa e atuante se dá através do drama espontâneo com uma produção no presente, onde o protagonista é preparado para o encontro consigo mesmo. (MORENO, 2014, p. 48).

Os choques e os encontros com o antagonista nas cenas conflitantes visa transformar as relações entre papel e contrapapel mediante as técnicas psicodramáticas. Assim, o Psicodrama se “propõe como um caminho para o desvelamento dos entraves produzidos nas relações humanas e permite intervir neles para sua solução.” (MENEZZO, 1995, pag. 21).

A técnica da concretização auxiliou no engajamento do protagonista e permitiu o contato com conteúdos de seu mundo interno, promovendo a capacidade para auto-reflexão. Na medida em que a história é compartilhada e transita pelo corpo, mente e coração, o objetivo principal do psicodrama é atingido, com a restauração da espontaneidade, ou seja, com apresentação de respostas adequadas a nova situação. (DAYTON, 2010).

Segunda sessão

Participantes: 2

O Diretor realizou o aquecimento inespecífico a partir de uma breve apresentação sobre os temas a serem trabalhados no dia: reconhecimento profissional; cooperação; criatividade; trabalho prescrito/trabalho real. Dejours em suas pesquisas de campo em psicodinâmica do trabalho aponta que na execução do trabalho há uma parte que não se pode compreender, que não é capturado pelo prescrito, que não pode ser planejado anteriormente. A essa distância entre o trabalho prescrito e o trabalho real o autor denomina de “enigma” do trabalho. O “enigma” do trabalho é o que não se tem

domínio, quando se age, seguindo procedimentos previstos ou quando se tenta lançar mão de conhecimentos já adquiridos. É o descompasso entre o que é prescrito do trabalho e o que se apresenta na prática, na “organização real” do trabalho. (DEJOURS, 1994).

Em seguida, solicitou aos participantes que descrevessem como vivenciam cada um desses temas em seu cotidiano profissional. Os participantes relataram que não reconhecem essas possibilidades em seu ambiente de trabalho e que há uma enorme distância entre o trabalho prescrito e trabalho real, fato causador de decepção e desmobilização.

A proposta de temas surgiu a partir do estudo da teoria dejouriana que descreve um método original de investigação da relação homem-trabalho, com uma análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pela confrontação do sujeito com a realidade do trabalho.

Na etapa de aquecimento específico foram distribuídas notícias e artigos relacionados à área de prevenção de acidentes e doenças do trabalho, publicadas em páginas de internet de jornais e revistas, com as seguintes manchetes:

- **Má postura no trabalho pode causar doenças crônicas.**
Segundo o Ministério da Previdência Social as principais causas para concessão de auxílio-doença são o estresse e as dores decorrentes da postura inadequada.
- **Reintegrar um funcionário pós-depressão é possível**
O ambiente de trabalho pode gerar um nível de estresse e ansiedade tão alto que o trabalhador adoece.
- **Técnicos e Engenheiro de Segurança vão responder por homicídio no Estaleiro Aliança – Niterói – RJ**
O Ministério Público do Rio de Janeiro denunciou à Justiça, pelo crime de homicídio culposo, dez administradores e seis funcionários do Estaleiro Aliança.
- **Mortes na construção do Itaquerão não foram acidentes**
Nos últimos meses, uma terrível realidade se apresentou para os brasileiros: vivemos em um país onde as vitrines eleitorais estão acima da vida de nossos trabalhadores.
- **Onde estão nossos projetos**
Resultados concretos são obtidos a partir de propostas mais realistas na área de Segurança e Saúde no Trabalho.

- 70% dos Técnicos de Segurança do Trabalho são demitidos por motivo de relacionamento

Muitas vezes a necessidade de manter o emprego, força o técnico a cumprir ordens que não condizem com as funções já estabelecidas.

- Agricultor morre em acidente com trator no interior do município de Crissiumal
O trator capotou e o agricultor teve morte instantânea.

Após a leitura, foi solicitado aos participantes que criassem uma dramatização a partir do que foi discutido desde o início sobre os temas e pelo que observaram de mais relevante nas notícias.

Dramatização

Personagens: Empresário e Técnico de Segurança do Trabalho. Cada personagem representado por um participante.

Empresário entra na sala do Técnico, o cumprimenta e diz:

- Olha, aqui está a chave do meu carro, você o leva para lavar. Depois busca minha esposa em casa, leva ela ao supermercado e aproveita, passa no pet shop e deixa meu cachorro. Obrigado e tenha um bom dia.

O técnico está quieto, espantado, paralisado na cadeira.

Diretor pede um solilóquio ao técnico.

Técnico:

- Vou fazer isso porque preciso desse emprego, mas vou buscar outra empresa.

A partir da fala de um dos participantes na etapa de aquecimento inespecífico, o diretor dá sequência à cena, com o objetivo de dar ênfase à humilhação vivida pelo técnico e promover a manutenção do aquecimento. O diretor deixa a direção e assume o papel de ego auxiliar, pois não dispunha de egos auxiliares e pela formação limitada do grupo, com apenas duas pessoas.

O Diretor como ego-auxiliar (Empresário) entra na sala, cumprimenta o técnico e diz:

- Fiz a assinatura do jornal. Aqui você pode ficar a vontade, tem internet, café, um bom ambiente. Mas peço só uma coisa. Por favor, não saia de sua sala, nunca entre na área de produção. Tudo bem? Você entendeu, tem alguma dúvida?

Técnico apenas concorda e seu superior sai da sala.

Diretor volta à direção e pede ao outro participante para representar o papel do técnico e pede um solilóquio.

Técnico:

- Não aguento mais, estou de saco cheio.

Diretor diz ao técnico:

- Vá até a porta, entre na sala e ao caminhar mostre com o corpo como se sente.

O técnico entra devagar, de cabeça baixa, ombro caído. Senta-se e fala sozinho sobre sua difícil situação, de todo seu esforço e de sua vontade de rasgar o diploma. É oferecida pelo diretor uma folha, que representa seu diploma. Em seguida rasga seu diploma e joga, com raiva, os pedaços no chão.

Diretor instrui o outro participante para que faça o mesmo, entre na sala e mostre com o corpo como se sente.

Repete a cena e sua postura é semelhante à do outro participante. Ao se sentar diz que se sente um derrotado.

Compartilhamento

Os participantes descreveram a falta de perspectivas e as dificuldades de manter a motivação no trabalho e da repercussão desta influência na vida social. Um deles relatou que seu objetivo é abrir uma empresa no ramo e ser prestador de serviços, para evitar o desgaste dentro das organizações. Na fala do outro participante percebemos o quanto esta realidade vivida no trabalho ultrapassa esse espaço e tem consequências em seu cotidiano social e familiar. Comentou de sua dificuldade em motivar seus filhos que estão iniciando a carreira profissional.

Análise da sessão

Concluimos no compartilhamento que é impossível evitar os constrangimentos e o sofrimento psíquico nas condições apresentadas. As formas individuais ou coletivas de resistência e estratégias de defesa contra os efeitos do sofrimento estão em processo de desestruturação. Todas as organizações coletivas, inclusive as sindicais e as formas de solidariedade estão em crise. As novas patologias relacionadas com o trabalho, hoje, são patologias da solidão. (DEJOURS, 2004).

A perspectiva para os próximos anos são pessimistas quanto ao impacto das novas políticas de gestão da organização do trabalho na saúde mental, com predomínio da

depressão, estresse, angustia e outros danos psíquicos. (BLANCH, 2005, apud FERREIRA, 2007).

6. ANÁLISE E DISCUSSÃO

A centralidade do trabalho no mundo social é discutida por muitos autores. As pesquisas destacam sua importância nas relações sujeito/sociedade e na constituição do próprio sujeito. Dentro do referencial teórico da psicodinâmica do trabalho, um dos pontos mais destacados é a importância do trabalho na formação da identidade. O sujeito só acontece plenamente através do trabalho, nas relações cotidianas que permitem a construção da identidade a partir de trocas materiais e afetivas. Esta construção está diretamente relacionada ao olhar do outro e aos mecanismos de reconhecimento decorrentes deste olhar. Segundo Karam (2003, p. 469) “o trabalho permite o confronto entre o mundo externo e o mundo interno do trabalhador”.

Na transição do individual ao coletivo operada pelo trabalho, Dejours observou em seus estudos, o surgimento de questões acerca do vínculo social e do acesso à cidadania: os conflitos vivenciados pelo indivíduo nesse jogo, onde se vê preso aos determinismos sociais dos comportamentos e seu investimento para superar esse bloqueio que surge de sua interação com o outro, na passagem da esfera privada à esfera pública pela via do trabalho. Para libertar-se do peso das relações sociais, o sujeito faz uso do trabalho como mediador e forma de subversão. Desta forma luta para obter o reconhecimento de sua identidade, alterando, por vezes, o funcionamento das relações sociais para introduzir sua contribuição pessoal, “a sua marca”. Destaco as análises de Dejours (1994, p. 143) sobre a relevância do trabalho como operador fundamental na construção do sujeito:

O trabalho revela-se, com efeito, como um mediador privilegiado, senão único, entre inconsciente e campo social e entre ordem singular e ordem coletiva [...] O trabalho não é apenas um teatro aberto ao investimento subjetivo, ele é também um espaço de construção do sentido e, portanto, de conquista da identidade, da continuidade e historicização do sujeito.

Ainda segundo Dejours (1994), se esta mediação vigora, o trabalho, em seus processos intersubjetivos, gera prazer e saúde mental e desempenha um papel de destaque na construção da identidade. De outro lado, se o indivíduo não consegue suportar as frustrações com as quais se depara na passagem do singular para o plural por ocasião do confronto com a realidade do mundo do trabalho, será afetado pelo sofrimento patogênico, onde o trabalho será o desestabilizador de suas funções

psíquicas e da saúde mental, provocando verdadeiras crises no registro de sua identidade.

Esses princípios mostram concordância com o que se observou nas sessões. O sofrimento psíquico que se apresentou se deu pelo enfrentamento dos sujeitos aos obstáculos presentes no ambiente de trabalho, ao confronto às imposições externas e as regras do mundo objetivo, seja nas relações com os trabalhadores, bem como na problemática que envolve sua incapacidade para fazer cumprir suas atribuições e a legislação. Diante dessas condições o sujeito começa a duvidar de si mesmo, de suas habilidades, o saber-fazer não lhe parece ter importância, tudo isso num ciclo que se repete dia após dia.

Muitas vezes sofre pressões e se vê obrigado a aceitar certas condições precárias de trabalho, mesmo contrariado, para não perder o emprego. Se sente humilhado ao ver seu trabalho ser colocado de lado, tratado como algo sem valor. Nessas condições, é tomado por um sentimento de fracasso e falta de reconhecimento, onde não pode contar com um espaço coletivo em que possa discutir suas dificuldades e a melhor forma de enfrentar as questões conflitantes que surgem no local de trabalho. Seu trabalho situa-se na tensão da luta por direitos e a contradição entre interesses coletivos e privados do sistema capitalista. Esse foi o drama vivido nas sessões, na tensão dos discursos entre personagens em conflito, que revelaram o real do trabalho, a verdade do sujeito nas cenas, nas entrelinhas de frases, no silêncio, na voz dos pensamentos ocultos, dos desejos e nos olhares que transmitiram a emoção de um momento do cotidiano deste profissional.

Após estas considerações, e a partir do que se constatou nas atividades grupais, vemos que o profissional objeto da pesquisa revela um perfil de desencantamento com a sua profissão em razão das várias forças em campo que lutam e impedem a sua atuação tal como deseja. As investigações da clínica do trabalho mostram que a imposição dos constrangimentos está frontalmente em conflito com o funcionamento psíquico espontâneo. Para o trabalhador permanecer firme diante dessas condições e evitar o confronto com a repressão da qual está submetido, produz em si uma paralisia do funcionamento psíquico, uma ausência de pensamento elaborativo, de modo a resistir ao sofrimento provocado pelo trabalho. Essas estratégias defensivas são capazes de colonizar o espaço privado e a economia familiar, com consequências importantes sobre o funcionamento psíquico dos cônjuges e dos filhos. (DEJOURS, 1994).

Para superar esse impasse, os clínicos do trabalho vão de encontro ao sujeito em situação de sofrimento, onde buscam efetivar a retomada do processo de construção da identidade e a elaboração do sofrimento através da palavra política dos trabalhadores em todos os escalões e de forma intersubjetiva, com o objetivo de ajudar na ruptura com o patogênico e no acesso à criação de outra forma de se estar juntos. (KARAM, 2003).

De nossa parte procuramos, de forma semelhante, proporcionar um espaço para a elaboração do sofrimento através de um trabalho clínico coletivo. Os participantes da sessão foram agentes terapêuticos uns dos outros, através dos processos intersubjetivos de co-criação espontânea, de uma produção que tornou visível o drama na qual esses trabalhadores estão inseridos. O foco de nosso trabalho foi a produção de uma catarse coletiva, onde o próprio eu tem a oportunidade de realizar-se e redescobrir-se, e com isso encontrar a resolução dos conflitos e ganhar um sentimento de força e alívio.

Através do sociodrama, procuramos abrir espaço para a disponibilidade à iniciativa, a expressão da espontaneidade, da criatividade na busca de novas formas para transformar a realidade. Como proposto por Moreno, voltamos nossa atenção à dimensão relacional das pessoas e aos traços que pudessem indicar dificuldades da personalidade, enfatizando a sinceridade e fidelidade à vida real em cada etapa da sessão. A expressão do conflito e do sofrimento através da representação cênica é a forma como Moreno tratou as pessoas, onde a vida é desenrolada do labirinto que aprisiona e as tornam doentes. Na representação, “assume-se o aspecto de criador da própria vida, de tudo o que se fez e se faz; chega-se à sensação da verdadeira liberdade, a liberdade da própria natureza”. (MORENO, 1974, p. 120).

Acreditamos que o manejo terapêutico através da criação psicodramática e dinâmica da ação, tem uma influência direta nos processos de cura e oferece os meios para que os sujeitos superem espontaneamente suas dificuldades. O princípio teórico é de que o terapeuta trabalhe no plano de espontaneidade do paciente, em seus processos interpessoais, preparando-o para um encontro consigo mesmo para tratar seu comportamento imediato em todas as dimensões.

Para a superação e transformação das condições de trabalho e de sofrimento psíquico discutidas nesta pesquisa, é necessário compreender as recentes mudanças que ocorrem no mundo do trabalho e propor intervenções que levem os sujeitos a uma reflexão e reapropriação da realidade de seu trabalho, e a expressão ética e política de seu sofrimento, que favoreçam uma ação coletiva impulsionadora de mudanças.

A experiência aqui relatada no papel de diretor despertou reflexões sobre a minha atuação, e aproveito para compartilhar com os leitores.

- **Iniciadores.** Apesar de conhecer a importância do aquecimento, não executei plenamente durante as sessões. Com isto, tive dificuldades na dramatização, pois esta etapa não foi bem desenvolvida. Protagonista e atores titubearam para assumir os papéis. Contribuiu com esta situação a falta de aquecimento do diretor para atuar em suas funções. Atribuo a esta falta a pouca experiência no papel de diretor. Wilson Castello de Almeida (1993, p. 27) chama atenção para a importância desses iniciadores, que segundo Bustos são classificados como corporal, emocional e ideativo. Destaco aqui o aquecimento corporal, que não foi realizado nas sessões.

Andar e expandir a musculatura é expressão de que me proponho à ação, à dramatização. Levantar, espreguiçar e deambular representam a superação da conserva cultural, a quebra das resistências (no sentido psicodramático), e indicam disponibilidade para a aventura da criação, para o ato de nascer. Inclui-se toda a gama de acontecimentos, tais como: expansão respiratória, gritos, sons articulados, mímicas, gestos, danças, contorções, alongamentos e vários tipos de atividades musculares.

- **Técnicas: Concretização e Solilóquio.** Poderia explorar um pouco mais o sentimento de angústia e colocar os participantes no centro do cenário e pedir que entrassem no papel de angustia e falassem a partir desse lugar, como um personagem. Questionar o que esse personagem faz com o técnico de segurança, em sua vida, mostrando a relação da angustia com as condições de trabalho através de um movimento, uma fala, uma cena. Apontar as repercussões do que vive no trabalho e o que vai além deste espaço. Analisar a cultura da empresa e a proibição para a ida à produção através de uma concretização e uma cena estruturada ampliaria a investigação, o campo de ação e o envolvimento dos participantes com o projeto dramático. Percebi que poderia ter explorado as falas ocultas de todos os personagens, através do solilóquio.
- **Preocupações e dificuldades.** O diretor se apressou no caminho, sem contemplar a paisagem. Atuou em ritmo diferente daquele dos participantes, se descuidando da manutenção do aquecimento. A falta de ego-auxiliar, processador e um aparelho para gravar o áudio das sessões dificultou a execução do trabalho.

Importante definir e confirmar com antecedência todos os recursos necessários, a quantidade mínima de participantes e as funções do ego auxiliar.

- **Divulgação.** Para um público que desconhece o psicodrama é necessário maior clareza no estabelecimento do contrato e na divulgação, com a realização de uma entrevista individual. O público esperava uma palestra.
- **Resultados.** As limitações do projeto e a não inclusão de um depoimento escrito do que se verificou nas sessões implicou em uma análise mais superficial, restrita ao observado nas cenas e no compartilhamento. Para o diretor as atividades contribuíram para o desenvolvimento de seu papel, e as exigências desse processo dissolveram expectativas e temores quanto ao seu desempenho e a validade de sua proposta. Posteriormente recebeu o convite de um dos participantes e realizou uma oficina de role playing na empresa onde trabalha.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo possibilitou uma investigação das questões que permeiam a complexidade do mundo do trabalho, em seus aspectos invisíveis que precarizam as relações, fragilizam os vínculos e dificultam o processo de identificação e construção de si. A falta de reconhecimento social e valorização minam a autoestima e atingem a identidade individual e coletiva.

Apesar do entusiasmo ao pesquisar o tema, deparei-me com dificuldades de ordem teórica e prática. O aprofundamento e desenvolvimento do trabalho exigiria maior tempo de estudo e investigação, com a continuidade das sessões, inclusive com outras categorias profissionais e constituição de uma unidade funcional. As reflexões e entendimentos seriam ampliados e promoveriam um debate importante entre os envolvidos. Cabe ressaltar que a demanda inicial surgiu do pesquisador. A partir de suas questões, foi elaborado o projeto. O foco girou em torno de um tema estipulado de antemão, portanto podemos pensar num caminho invertido se considerarmos que a emergência do tema protagônico deve surgir do grupo. Como diz Brito (1999, p. 202): “O papel que cabe aos diretores é o de auxiliares de pesquisa, aqueles que implementam o método a serviço da investigação do paciente.” Apesar disso, as ressonâncias da construção coletiva que permitiram desvelar uma realidade “obscura” aos participantes e que, ao ser revivida dramaticamente, mostrou a força dos movimentos que se produzem e interagem no aqui e agora das cenas, representam, a meu ver, o ponto crucial dos objetivos do estudo. Como pesquisador-auxiliar procurei me aliar ao protagonista para aclarar suas indagações com o objetivo de promover conhecimento e mudança.

Após o término das vivências, procurei responder a mim mesmo qual foi o resultado. Teria atingido os objetivos? Respeitei os movimentos do grupo? Consultei-os sobre os caminhos a seguir? A análise das sessões teve repercussão a partir da voz do grupo? Consegui descrever e compreender os componentes das cenas, como eles se articularam? O que fez o pesquisador assumir diferentes papéis: diretor, protagonista, ego-auxiliar? Lembro-me dos dias de supervisão clínica com Sergio Perazzo, onde ele fazia esse exercício de decompor a sessão em muitas partes. Pedro Mascarenhas nos questionava sobre as cenas do diretor, as cenas pessoais que nos acompanham durante a direção. Luis Russo destacava os pontos expressivos dentro de cada cena, alertando para que trabalhássemos sempre em campo relaxado. Este aprendizado através da ação

dramática produz uma visão da cena em seus diferentes contextos, revelando aspectos que devem ser explorados e desenvolvidos na formação do papel de diretor.

Certa vez ouvi de um amigo, o psicodramatista Paulo Cesar de Oliveira, conhecido em nosso meio por ser um exímio estudioso do assunto, que a teoria e prática psicodramática é algo muito simples, acrescentando ainda, em tom de brincadeira, uma frase do Perazzo sobre o método: “Vovô viu a uva”. Terei oportunidade de questioná-lo sobre a prontidão do diretor e os diferentes olhares para a cena dramática. Para mim um aprendizado e um treino sem fim.

As questões contidas ao longo do texto representam uma tentativa de olhar mais de perto o desenvolvimento e o desempenho do papel de diretor. Os enfrentamentos, os obstáculos, o “calor” do momento, o encontro, os riscos diante do novo, do inesperado.

Quanto aos resultados creio que os mais relevantes foram estes: ter possibilitado uma análise vivencial do trabalho do TST, provocando ações espontâneo-criativas; e ter contribuído para a formação do papel de diretor de grupos. Os anseios e temores para uma atuação “perfeita” e idealizada do papel de diretor foram diminuindo durante o percurso e puderam ser experimentados em menor intensidade quando atendi o convite de um dos participantes para realizar uma oficina de role-playing com um grupo de 20 pessoas na empresa onde trabalha. Neste caso, a demanda surgiu a partir do grupo. Logo em seguida, comecei a atender pela primeira vez um grupo terapêutico. A continuidade do treinamento e supervisão, a dedicação constante aos estudos são exigências que não posso perder de vista.

Finalizando, gostaria de acrescentar que o esforço empreendido para aproximação das teorias de psicodinâmica do trabalho e psicodrama, apesar de ser um trabalho inicial, contribuiu para uma reflexão acerca do que pode vir destes cruzamentos, dos novos caminhos que se abrem e os desafios para o psicodramatista frente aos transtornos mentais relacionados ao trabalho.

Sobre a escolha da categoria profissional a ser pesquisada, a princípio recusei a sugestão da psicodramatista Maria Luiza Gava Schmidt. Ela sugeriu que fizesse com os TST. Sabia das dificuldades que iria enfrentar para manter o distanciamento e não influenciar na análise e nos resultados. Mas esta não seria uma atitude anti-psicodramática? Não poderia assumir uma postura imparcial e neutra diante do sofrimento, já que, ao me envolver nesse trabalho, assumi também um papel político.

É compreensível e habitual que a expressão política da palavra no contexto profissional seja uma realidade a ser desconstruída e o individualismo, estimulado. Um

dos resultados desse sistema é a passividade e estruturas psíquicas estereotipadas, rígidas e repetitivas, que eliminam ou reduzem a possibilidade de evolução do sujeito, sua liberdade de expressão e sua autonomia.

A determinação em seguir outro caminho e propor uma intervenção onde as pessoas se aproximem a partir de outro referencial que não seja para submeter, competir, julgar, desagregar, desunir, e juntas busquem uma solução, ou pelo menos, a diminuição de um sofrimento, é uma contribuição importante para alterar as condições existentes. Foi esse o caminho que tentei trilhar nesse estudo.

O desafio de problematizar saúde/doença e trabalho com instrumentos e referencial teórico psicodramático constitui um primeiro passo nesse percurso que estou iniciando. Terreno arenoso, em constante mutação que me faz explorar o desconhecido, o novo, por um diálogo em metáforas com numerosos saberes. Um embate na busca de sentidos e apropriação de uma realidade em construção.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUIAR, M. 1998. **O mal-estar do terapeuta**. In VASCONCELOS, Marina da C. M. (Org.) Quando a psicoterapia trava, pp. 131-155. São Paulo: Ágora, 2007.
- BERMUDEZ, J. G. R. **Introdução ao Psicodrama**. São Paulo: Mestre Jou, 1977.
- BRITO, V. MONTEIRO, A. **Psicodrama e pesquisa acadêmica: diálogo e ação para a conquista do espaço universitário**. Revista Linhas Críticas, Brasília, DF, v.4, n.7-8, jul/98 a jun/99, p. 199-206, 1999. Disponível em: periodicos.unb.br/index.php/linhascriticas/article/download/6769/5463. Acesso em 18 de setembro de 2014.
- BUSTOS, D. M. e cols. **O psicodrama: aplicações da técnica psicodramática**. São Paulo: Ágora, 2005.
- _____. **Novos Rumos em Psicodrama**. Tradução. Maria Alice Ferraz Abdala. São Paulo, Ática, 1992.
- CLOT, Y. **Trabalho e poder de agir**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010.
- CUKIER, R. **Palavras de Jacob Levy Moreno: Vocabulário de citações do psicodrama, da psicoterapia de grupo, do sociodrama e da sociometria**. São Paulo: Ágora, 2002.
- DAYTON, T. **Utilização do psicodrama no tratamento do trauma e da dependência de drogas**. In KELLERMANN, P. F. Psicodrama do trauma: o sofrimento em cena. São Paulo: Ágora, 2010.
- DEJOURS, C. e col. **Psicodinâmica do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.
- _____. 1995. **Análise psicodinâmica das situações de trabalho e sociologia da linguagem**. In LANCMAN, Selma & SZNELWAR, Laerte Idal (orgs). **Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011.
- _____. **Subjetividade, trabalho e ação**. *Prod.* [online]. 2004, vol.14, n.3, pp. 27-34. ISSN 0103-6513. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/prod/v14n3/v14n3a03.pdf>. Acesso em 20 de agosto de 2014.
- FERREIRA, J. B. **Trabalho, sofrimento e patologias sociais**. 2007. 159 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Departamento de Psicologia Social e do Trabalho. Instituto

de Psicologia da Universidade de Brasília, 2007. Disponível em http://bdtd.bce.unb.br/tesesimplificado/tde_arquivos/27/TDE-2007-08-16T152648Z-1581/Publico/Dissert%20-%20Joao%20Batista%20Ferreira.pdf. Acesso em 11 de novembro de 2014.

FONSECA, J. **Psicodrama da loucura: correlações entre Buber e Moreno**. São Paulo: Ágora, 1980.

FONTANELLA, J. **Reintegrar um funcionário pós-depressão é possível. odiário.com**. Maringá, 20 de abril de 2014. Disponível em <http://maringa.odiario.com/empregos/noticia/825066/reintegrar-um-funcionario-pos-depressao-e-possivel/>. Acesso em 21 de abril de 2014.

G1 (globo.com). **Agricultor de 22 anos morre em acidente com trator no interior de Crissiumal, RS. 19 de abril de 2014**. Disponível em <http://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/jornal-do-almoco/videos/t/santa-rosa/v/agricultor-de-22-anos-morre-em-acidente-com-trator-no-interior-de-crissiumal-rs/3292537/>. Acesso em 20 de abril de 2014.

G1 (globo.com). **MP denuncia estaleiro por homicídio culposo no RJ**. Disponível em <http://g1.globo.com/rio-de-janeiro/noticia/2011/08/mp-denuncia-estaleiro-por-homicidio-culposo-no-rj.html>. Acesso em 23 de abril de 2014.

GONÇALVES, C. S.; WOLFF, J. R.; ALMEIDA, W. de C. **Lições de Psicodrama: Introdução ao Pensamento de J.L. Moreno**. São Paulo: Agora, 1988.

HASS, S. **O sofrimento psíquico do técnico de segurança do trabalho frente a organização do trabalho pós-fordista**. 2012. 112 f. Tese (Mestrado) Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Educação. Disponível em <http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=000870842>. Acesso em 15 de março de 2014.

HENRIQUE, A. **70% dos Técnicos de segurança do trabalho são demitidos por motivo de relacionamento**. Jornal do Sintesp, n.º 218, ano 2009. Disponível em http://www.sintesp.org.br/pdf/jornal/218_2009.pdf. Acesso em 20 de abril de 2014.

JUNIOR, C. P. M. **Onde estão nossos projetos?** In Proteção. Rio Grande do Sul, 2014, p. 56. Disponível em http://www.cpsol.com.br/upload/arquivo_download/1872/Dia%20a%20Dia_Cosmo%20Pal%C3%A1sio_ED267.pdf. Acesso em 20 de abril de 2014.

KARAM, H. **O sujeito entre a alcoolização e a cidadania: perspectiva clínica do trabalho.** Rev. psiquiatr. Rio Gd. Sul [online]. 2003, vol.25, n.3, pp. 468-474. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rprs/v25n3/19619.pdf>. Acesso em 15 de dezembro de 2014.

LANCMAN, Selma & SZNELWAR, Laerte Idal (Org.). **Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011.

MARINEAU, R. **Jacob Levy Moreno, 1889-1974. Pai do psicodrama, da sociometria e da psicoterapia de grupo.** São Paulo: Ágora, 1992.

MARTÍN, E. G. **Psicologia do encontro: J. L. Moreno.** São Paulo: Ágora, 1996.

MASCARENHAS, Pedro H. A. **O Psicodrama de Adolf Hitler: um paradigma do Psicodrama e a sua relação com a Multiplicação Dramática.** Rev. bras. psicodrama [online]. 2011, vol.19, n.1, pp. 115-120. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psicodrama/v19n1/a09.pdf>. Acesso em 30 de outubro de 2014.

MENEGAZZO, C. M. e (cols.). **Dicionário de Psicodrama e Sociodrama.** São Paulo: Ágora, 1995.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Classificação Brasileira de Ocupações.** Disponível em <http://www.mtecbo.gov.br/>. Acesso em 10 de dezembro de 2014.

MONTEIRO, Regina F. (Org.). **Técnicas Fundamentais de Psicodrama.** São Paulo: Ágora, 1993.

MONTEIRO, André M.; MERENGUÉ, D.; BRITO, V. **Pesquisa qualitativa e psicodrama.** São Paulo: Ágora, 2006.

MORENO, J. L. **Quem Sobriversará? Fundamentos da Sociometria, Psicoterapia de Grupo e Sociodrama.** Goiânia: Dimensão, 1992.

_____. **Psicodrama**. São Paulo: Cultrix, 2014.

_____. **O teatro da espontaneidade**. São Paulo: Summus, 1984.

_____. **Fundamentos do Psicodrama**. São Paulo: Summus, 1983.

_____. **Psicoterapia de grupo e psicodrama**. São Paulo: Mestre Jou, 1974.

_____. **As palavras do pai**. Campinas: Editorial Psy, 1992.

PERAZZO, S. **Psicodrama: o forro e o avesso**. São Paulo: Ágora, 2010.

PEREIRA, Arthur H.; PEREIRA, Ondina P. **A psicoterapia no mundo contemporâneo: um affaire coletivo e político**. *Rev. bras. psicodrama* [online]. 2009, vol.17, n.2, pp. 33-48. ISSN 0104-5393.

PROTEÇÃO. Rio Grande do Sul. **Doenças ocupacionais: má postura no trabalho pode causar doenças crônicas**. Disponível em http://www.protecao.com.br/noticias/doencas_ocupacionais/ma_postura_no_trabalho_pode_causar_doencas_cronicas/AAjjAJji/6657. Acesso em 03 de abril de 2014.

RAMALHO, A. **Mortes na construção do Itaquerão não foram acidentes**. Uol Notícias, 19 de abril de 2014. Disponível em <http://noticias.uol.com.br/opiniaio/coluna/2014/04/19/mortes-na-construcao-de-estadio-nao-sao-acidentes.htm>. Acesso em 20 de abril de 2014.

RODRIGUES, R. **Quadros de Referência para Intervenções Grupais: Psico-Sociodramáticas**. São Paulo: Instituto Sedes Sapientiae, 2007. Disponível em http://www.sedes.org.br/Departamentos/Psicodrama/Quadros_referencia_Intervencoes_Grupais.pdf. Acesso em 9 de outubro de 2014.

SANTOS, O. F. **Os conflitos da profissão: Um olhar psicoterapêutico para o desempenho do papel profissional**. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICODRAMA, 19. 2014. Disponível em <http://www.cbpfefbrap.com.br/anais/19CBP/PDFs/EP20.pdf>. Acesso em 03 de agosto de 2014.

SCHMIDT, M. L. G. **O Mundo do Trabalho: o psicodrama como instrumento de diagnóstico da influência da organização do trabalho na saúde dos trabalhadores.** 2003. 224 f. Tese (Doutorado), Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Ciências Médicas. Disponível em <http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=vtls000300898>. Acesso em 02 de fevereiro de 2014.

SOEIRO, A. C. **Psicodrama e Psicoterapia.** São Paulo: Ágora, 1995.

TOLOI, M. D. C.; SOUZA, R. M. **Conflitos familiares e conjugais na perspectiva dos filhos adolescentes.** *Rev. bras. psicodrama* [online]. 2009, vol.17, n.1, pp. 51-66. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psicodrama/v17n1/a05.pdf>. Acesso em 15 de março de 2014.