

**INSTITUTO DE PSICODRAMA E PSICOTERAPIA DE GRUPO DE  
CAMPINAS**

**ARLETE PORTELLA FONTES**

# **Condução de Grupos em organizações**

**Uma aproximação entre as abordagens psicodramática e  
bioenergética**

CAMPINAS, ABRIL DE 2003

**CONDUÇÃO DE GRUPOS EM ORGANIZAÇÕES**

# **Uma aproximação entre as abordagens psicodramática e bioenergética**

Trabalho apresentado ao Instituto de Psicodrama e Psicoterapia de Grupo de Campinas para a obtenção de título de Psicodramatista Didata – enfoque sócio-educacional.

Orientador: Devanir Merengué

Banca examinadora: Agenor Vieira de Moraes Neto

Luís Falivene Roberto Alves

CAMPINAS, ABRIL DE 2003.

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho aos meus pais Antonio e Antonia, que sempre acreditaram nas minhas possibilidades e ao meu companheiro, José Carlos, por me impulsionar sempre na busca desse delicado equilíbrio entre mente e corpo.

## Resumo

A condução de grupos em organizações tem se mostrado como uma alternativa possível para a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, cercado de conflitos de interesses.

As exigências do papel profissional refletem-se no conflito de papéis, que se caracteriza por papéis pouco delimitados, pouca flexibilidade para o seu exercício, papéis estereotipados, sobrecarga de trabalho, monotonia do trabalho, papéis pouco desafiadores, dificuldades de comunicação, entre outros.

Visualizar uma solução qualquer para os dramas desse cotidiano requer um corpo estruturado, consciente de seus movimentos, *grounded*, ou seja, centrado em seus próprios pés, o que pode significar em contato com seus desejos e movimentos (se de expansão ou de contração).

Este trabalho relata duas experiências de atendimento grupal. Uma delas refere-se a um grupo de 09 supervisores de telemarketing de uma empresa de energia elétrica, onde a ênfase foi dada à construção do papel de supervisor. A segunda refere-se à condução de um grupo de 14 trabalhadores (em sua maioria eletricitistas de linhas de transmissão de energia elétrica), que teve como objetivo resgatar a identidade grupal, após a ocorrência de um acidente de trabalho grave, com vítima fatal.

Utiliza uma combinação entre o método psicodramático e o método da análise bioenergética para o atendimento, com ênfase na utilização do corpo como viabilizador do exercício de papéis profissionais mais espontâneos e menos limitados.

Dentro do modelo psicodramático enfatiza-se o contrato com o grupo, a utilização do corpo como um iniciador físico, a passagem da etapa de aquecimento corporal à dramatização, o desvelamento dos dramas daquele grupo, a utilização de esculturas para compreensão da dinâmica de relacionamento e a busca de soluções para seus conflitos.

Dentro do modelo da análise bioenergética são apresentados os conceitos de saúde vibrante e corpo, *grounding*, energia, carga, descarga, fluxo e movimento, respiração, linguagem corporal e grupos de movimentos, os quais constituíram o embasamento do trabalho corporal aqui utilizado.

Esta combinação de métodos têm-se mostrado útil para o desenvolvimento de papéis profissionais mais espontâneos e também para atuação em situações traumáticas, tais como as caracterizadas por luto, perdas e danos, ocorridas em ambiente de trabalho.

## INDICE

1. INTRODUÇÃO	07
2. JUSTIFICATIVA	09
3. OBJETIVOS	10
4. ABORDAGEM SÓCIO-PSICODRAMÁTICA	
4.1 O TRABALHO COM GRUPOS	11
4.2 SAÚDE MENTAL, SOFRIMENTO PSÍQUICO, ESPONTANEIDADE E CRIATIVIDADE	13
4.3 PAPEL PROFISSIONAL	14
4.4 A DIMENSÃO ESTRATÉGICA DO PSICODRAMA	15
4.5 INSTRUMENTOS DO MÉTODO PSICODRAMÁTICO	15
4.6 ETAPAS DE UMA SESSÃO PSICODRAMÁTICA	16
4.7 A ETAPA DE AQUECIMENTO	16
4.8 O CORPO COMO UM INICIADOR FÍSICO	16
5. ABORDAGEM BIOENERGÉTICA	
5.1 SAÚDE VIBRANTE E CORPO	17
5.2 <i>GROUNDING</i>	18
5.3 ENERGIA, CARGA, DESCARGA, FLUXO E MOVIMENTO	19
5.4 RESPIRAÇÃO	20
5.6 A LINGUAGEM CORPORAL	21
5.7 GRUPOS DE MOVIMENTO	22
6. POSSIBILIDADES DE UTILIZAÇÃO DO CORPO PARA A AÇÃO DRAMÁTICA	
6.1 APRENDENDO O DESEMPENHO DE UM NOVO PAPEL	23
6.2 O RESGATE DO CORPO E DA IDENTIDADE GRUPAL EM SITUAÇÕES TRAUMÁTICAS	30
7. CONCLUSÕES	36
8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38

# CONDUÇÃO DE GRUPOS EM ORGANIZAÇÕES

## Uma aproximação entre as abordagens psicodramática e bionérgica

### 1. INTRODUÇÃO

O trabalho com grupos em organizações tem se mostrado como uma alternativa possível para a promoção de saúde mental no ambiente de trabalho, cercado de conflitos entre o indivíduo e a organização, o indivíduo e seus pares e o indivíduo e as gerências.

Em minha trajetória profissional venho trabalhando com grupos em organizações e me embrenhado pelo campo da saúde mental e trabalho

A Organização Mundial da Saúde – OMS define saúde como “um estado de completo bem estar físico, mental e social, e não somente como a ausência de doença ou invalidez”. Esta definição traz em seu bojo a idéia de que a saúde é única no indivíduo e que é mais por costume e por divisão de trabalho que se faz uma abstração usando o termo Saúde Mental do Trabalho (GUIMARÃES, 1992).

Em Moreno o conceito de saúde é associado aos conceitos de espontaneidade e criatividade, criação espontânea ou espontaneidade criadora tantas vezes repetidos em sua obra e considerados um de seus pilares.

À espontaneidade Moreno atribui um significado psicológico, no sentido que cada um pode manifestá-la enquanto desempenha múltiplos papéis e um sentido cosmológico, no sentido de que sem ela nada existe na vida humana e de que ela justifica a evolução permanente que se dá no mundo. (MARTÍN, 1984, p. 121).

Em MENDES (1995, p.35,36), estudioso da Patologia do Trabalho, encontra-se uma definição de saúde que incorpora o conceito de papel social. Define saúde como um estado de equilíbrio entre o ser humano e seu ambiente físico e emocional, compatível com a plena atividade funcional da pessoa. A saúde é tida como a capacidade para desempenhar papéis na sociedade, na família e no trabalho; capacidade para lidar com agressores físicos, biológicos e sociais; uma sensação de bem-estar; liberdade do risco de doença e de morte fora do tempo.

A saúde mental no trabalho, relacionada à capacidade de desempenho do papel profissional, preocupa-se com os danos que possam ocorrer no desempenho deste papel.

O trabalho tanto pode fortalecer a vitalidade, ou seja, a saúde, quanto contribuir para o aparecimento e o desencadeamento de perturbações que podem se expressar em termos psicossociais, psicossomáticos ou psiquiátricos. O trabalho tanto pode atuar

como fonte de satisfação, construção, realização, como também pode significar escravidão, sofrimento, doença ou morte (Apud AREIAS, p. 20).

Quando o foco é o homem como protagonista das relações de trabalho, nossa compreensão deve incluir uma pesquisa sobre suas condições de trabalho, aí incluídas as características da organização, os instrumentos de trabalho e a forma como o trabalho se organiza, como está dividido em tarefas, qual é o conteúdo delas, como se dão as relações hierárquicas e de comando, as questões de responsabilidade. Quando tais condições não podem ser reorganizadas dão origem ao sofrimento, que pode se expressar através da ansiedade e de vivências depressivas (DEJOURS, 1987, p.25, 49).

O estresse ocupacional vem ocupando também posição de destaque dentro do campo da saúde mental e trabalho.

Corresponde a uma situação de tensão crônica, no qual ocorre um desequilíbrio entre o esforço exigido para o trabalho (demandas, obrigações, prazos) e as recompensas por ele obtidas (dinheiro, autoestima, status), com baixa oportunidade de controle (ausência de oportunidade de promoção, trabalho inseguro oportunidade de controle).

O modelo ERI – Desequilíbrio entre esforço e recompensa para avaliação do estresse, proposto por SIGRIEST (1996, p. 29 e 30) valoriza o papel do status ocupacional conferido pelo trabalho, que permite ao trabalhador contribuir e realizar, ser recompensado e valorizado e pertencer a um grupo específico. O esforço gasto no trabalho é parte de um processo socialmente organizado no qual a sociedade contribui com dinheiro, estima e status. As posições ocupacionais contribuem significativamente para o papel social. Para a maioria dos adultos qualquer ameaça a continuidade do papel profissional, como por exemplo, o desemprego, a instabilidade no emprego, mudança de trabalho indesejada, baixa mobilidade, falta de oportunidades de promoção, que se traduzam em desequilíbrio entre custos e recompensas (condições de alto custo e baixo ganho) podem produzir distress (angústia, aflição emocional) grave, evocando emoções negativas fortes e recorrentes como medo, raiva ou irritação, ameaçando funções autorregulatórias da pessoa, como seu senso de autoridade, de eficácia, de estima.

O desempenho do papel profissional vem ganhando novos contornos, principalmente porque o trabalhador vive hoje sob o medo do desemprego, sendo o emprego visto como um mundo em decadência. As novas regras do mundo de trabalho exigem hoje, desde sua carreira inicial até sua finalização, que ele mostre seu valor a cada momento, que seja contingente, ou seja, que faça aquilo que precisa ser feito para que a organização atinja seus resultados, que seja flexível para trabalhar em equipes,

para trabalhar em projetos diferentes, que desenvolva uma abordagem ao trabalho e que se responsabilize pela administração de sua própria carreira. (BRIDGES, 1995, p. 57 a 61).

As exigências feitas pelo mundo do trabalho são tantas que pouco espaço sobra para vivências espontâneas e vitalizadoras. Os indivíduos em organizações se deparam com inúmeros conflitos de papéis que se refletem nas dualidades: família-organização, lazer-prazer, competência- desatualização tecnológica, necessidade de capacitação – oportunidades, envelhecimento- desemprego, para citar algumas.

Diante de tais conflitos, que se traduzem muitas vezes em situações de impasse ou ameaça é o corpo que sofre e que, à custa de couraças musculares, amalga soluções possíveis, com pouca espontaneidade, resultando em corpos tensos, apáticos, sem cor, desvitalizados, medrosos, gordos, fracos, pesados, sem falar nas famosas dores musculares que acometem trabalhadores em ambientes de tensão e pressão.

Minha convivência com lideranças em consultório e na própria organização tem mostrado corpos rígidos, ombros endurecidos, respiração contida, peito ofegante, caracterizados pelo exercício da autoridade, controle exacerbado, prazos apertados criando algumas vezes ambiente de tensão, ansiedade e medo.

Diante de corpos em sofrimento o que pode significar a tal espontaneidade, um dos pilares da filosofia moreniana, num ambiente de trabalho? Ela é possível em ambiente caracterizado pela competição, exercício do poder, rigidez de caráter? Com quais limites? Com quais contornos?

## **2. JUSTIFICATIVA**

Tenho utilizado em minha prática com grupos em organizações a abordagem psicodramática. Nesta abordagem o corpo e a expressão corporal são utilizados como facilitadores da ação dramática que permitem a emergência de movimentos protagônicos.

A linguagem dramática, combinando corpo-movimento e palavra, quando comparada à linguagem verbal, permite compreensões muito mais integradoras e abrangentes dos conflitos que permeiam a relação homem-trabalho. Seu drama, expresso através de movimentos do corpo pode estampar relações de medo, desamparo, desconfiança, impotência, rigidez, depressão e até de pânico, quando as agressões o expõem a situações traumáticas, como é o caso de seqüestros e assaltos, antes dramas dos jornais e TV, hoje invadindo os ambientes de trabalho, os lares, os bares, as esquinas.



O sofrimento do trabalhador se manifesta em suas tensões, rigidez de musculatura, semblantes pouco expressivos, falta de brilho nos olhos, movimentos desarticulados, corpo sem graça, sem vitalidade.

Minhas incursões pela Análise Bioenergética, método desenvolvido por Alexander Lowen, apoiado em William Reich, mostraram-me que era possível ampliar o conhecimento sobre o corpo desse protagonista – o homem trabalhador, e compreender de que maneira este corpo participa de relações mais ou menos espontâneas.

O corpo do trabalhador pode encontrar-se em sofrimento, quer por desconhecimento dos limites e contornos do seu papel, quer por conflitos entre diferentes papéis, quer pela rigidez imposta ao seu exercício caracterizada por desempenhos ansiosos, depressivos, empobrecidos, quer pela falta de condições adequadas ao seu desempenho, implicando, principalmente, em desgaste físico e psicológico, como é o caso das doenças relacionadas ao trabalho, entre elas as chamadas LER/DORT.

Motivada por este interesse – compreender o corpo desse protagonista, e também pelas incursões que tenho feito pelo campo da saúde mental e trabalho, este trabalho é uma tentativa de integração entre conceitos da análise bioenergética e da abordagem sociopsicodramática, destinada ao manejo das situações de trabalho, particularmente daquelas que provocam sofrimento e desgaste.

### **3. OBJETIVOS**

Estes foram os objetivos estabelecidos para a apresentação deste trabalho:

1. Caracterizar os conceitos básicos da abordagem psicodramática, relacionados à condução de grupos: o trabalho com grupos, saúde mental, sofrimento psíquico, espontaneidade e criatividade, papel profissional, a dimensão estratégica do trabalho com grupos, instrumentos do método sociopsicodramático, etapas de uma sessão sociopsicodramática, a etapa de aquecimento, o corpo como um iniciador físico.

2. Caracterizar os conceitos básicos da abordagem bioenergética, relacionados à condução de grupos de movimentos: saúde vibrante e corpo, *grounding*, energia, carga, descarga, fluxo e movimento, respiração, linguagem corporal e grupos de movimentos.

3. Apresentar recortes de dois atendimentos de grupos atuando em contextos diferenciados, em uma empresa do setor elétrico. Para um dos grupos, o drama dizia respeito às mudanças a serem feitas em um papel já sedimentado – o de supervisor de telemarketing, após terem passado por um processo de privatização. Para o outro, o seu drama se enredava entre os temas morte-luto e renascimento, pois acabara de passar por um acidente de trabalho, com vítima fatal.

4. Caracterizar os pontos de intersecção entre as duas abordagens: a sociopsicodramática e a análise bioenergética e suas possibilidades de atuação.

## **4. A ABORDAGEM SOCIOPSIKODRAMÁTICA**

### **4.1 O TRABALHO COM GRUPOS**

O método psicodramático pode ser utilizado como psicoterapia de grupo, como psicoterapia breve, como teatro espontâneo, como recurso pedagógico para o desenvolvimento de papéis, como treinamento de lideranças em escolas, empresas e instituições, como atos terapêuticos, entre outros.

Uma breve história da trajetória de Moreno vai mostrar que sua preocupação com grupos teve início logo cedo.

Em 1910, Moreno brincava com crianças nos parques de Viena, montando encenações e enredos. Entre 1908 e 1910, Moreno participava com jovens acadêmicos e universitários de atividades às pessoas tristes e carentes que encontrassem em seu caminho, visitando-as em suas casas ou recolhendo-as na Casa de Encontro, uma propriedade mantida por doações, que abrigava desalojados, migrantes e refugiados. Entre 1913 e 1914, inicia seu trabalho com grupos de prostitutas na Áustria, visando não a análise ou melhoria dessas mulheres, mas sim a possibilidade de aceitarem e encontrarem um outro significado. Entre 1915 e 1917, Moreno realiza experiências grupais e sociométricas com os refugiados de guerra, propondo a utilização de critérios sociométricos para a organização de grupos. Em 1921, dirige seu primeiro sociodrama público num teatro em Viena. Em 1931 cria o chamado Teatro do Improviso, que veio a constituir o que hoje se chama de Psicodrama. Em 1942, funda a Sociedade de Psicodrama e Psicoterapia de Grupo (RUSSO, 1999, p. 15 a 22).

Os princípios gerais da Psicoterapia de Grupos foram resumidos por Moreno em setembro de 1968, na Revista da Associação Argentina de Psicoterapia de Grupo no

qual Moreno era sócio honorário. (RUSSO, 1999, p. 29-32). Podem ser assim resumidos:

- a) O princípio da interação terapêutica, com ênfase na relação que se estabelece entre os membros do grupo e sua contribuição para a cura.
- b) O princípio de representação no aqui e agora cronológico e na existência. A ênfase deve ser no momento da experiência e não no tempo do relógio. Três conceitos devem ser destacados dentro da categoria do momento para a compreensão total de um ser: o lócus, representando o lugar onde se nasce, o status nascendi, onde se explicita o modo que se tem ao nascer e a matriz que caracteriza o ambiente, o contexto onde se dá o nascimento. (MARTIN, 1978, p. 85).
- c) O princípio da espontaneidade e da improvisação. O indivíduo mais preparado para lidar com as situações de surpresa aumenta sua disponibilidade para melhor responder à realidade.
- d) O princípio do acting-out: contrariamente à Psicanálise, o acting-out aqui é manejado no setting terapêutico.
- e) Ênfase na ação dramática. O drama vivenciado no cotidiano pelo indivíduo é representado no grupo por meio de técnicas psicodramáticas.
- f) O princípio da catarse de integração em contraste à de ab-reação. A resposta dada pelo indivíduo, se espontânea, isto é, adequada aquele determinado contexto, refere-se a todas as partes do seu ser – corpo, sentimento e sensações, os quais se expressam harmonicamente, compromissadas com a realidade experienciada.
- g) Diagrama de interação dos grupos terapêuticos permitindo a análise sistêmica e a medição da interação espontânea.
- h) Tamanho dos grupos: o número deve ser suficiente para estabelecimento de relações em corredor (díades), triangulações (tríades) e circularizações, em que os participantes se vejam como um todo.

Moreno faz uma importante distinção entre Psicodrama e Sociodrama. Referindo-se ao drama como ação ou coisa feita (grego), “Psicodrama pode ser definido, portanto, como a ciência que explora a [verdade] através de métodos psicodramáticos. Trata de relações interpessoais e de mundo particulares” (MORENO, 1992, p. 183).

O sociodrama é definido como método profundo de ação que trata de relações intergrupais. Aqui a atenção do diretor está centrada no grupo, contrariamente ao psicodrama que coloca sua ênfase no indivíduo, sua dimensão psico-social, seus conflitos pessoais.

“O sociodrama baseia-se na suposição tácita de que o grupo formado pelo público já está organizado pelos papéis sociais e culturais que, até certo ponto, todos os membros da cultura partilham.... A abordagem psicodramática trata, principalmente, de problemas pessoais e visa a catarse pessoal; a abordagem sociodramática trata de problemas sociais e visa a catarse social.... O conceito fundamental desta abordagem é o reconhecimento de que o homem é um roleplayer, de que o indivíduo é caracterizado por certo leque de papéis que domina seu comportamento e de que toda cultura é caracterizada por certo conjunto de papéis impostos, com grau variado de sucesso, a seus membros”.

(MORENO, 1992, p. 188-189).

Quando se trabalha em organizações a abordagem sócio-psicodramática reconhece que os grupos atuantes têm enredos próprios, tramas a serem desveladas, que em última análise refletem os conflitos desse caldo de cultura, onde se acham inseridos as organizações, as famílias, as instituições, os movimentos protagônicos da atualidade, dentre eles a violência, o envelhecimento, a morte, o desemprego.

#### **4.2 SAÚDE MENTAL, SOFRIMENTO PSÍQUICO, ESPONTANEIDADE E CRIATIVIDADE**

Quando se busca em Moreno o conceito de saúde mental depara-se com os conceitos de “espontaneidade-e criatividade”, “criação espontânea” ou “espontaneidade criadora”, tantas vezes repetidos em sua obra e considerados um de seus pilares.

“O princípio que colocou a sociometria em movimento foi o conceito gêmeo de espontaneidade e criatividade, não como abstrações, mas como função em seres humanos reais e em seus relacionamentos... a espontaneidade opera no presente, agora e aqui; propõe o indivíduo em direção à resposta adequada à nova situação ou à resposta nova para situação já conhecida.”

(MORENO, 1992, p. 151,149)

O termo espontaneidade carrega um sentido psicológico e cosmológico. Em seu sentido cosmológico Moreno nos propõe a pensar o Universo como criatividade infinita, sendo a criança a definição visível da criatividade.

“O universo está repleto dos produtos da interação espontaneidade-criatividade, como em a) o esforço despendido no parto e na criação de novos bebês; b) os esforços que despendemos na criação de obras de arte, [conservas culturais]; na criação de novas instituições sociais, conservas sociais e estereótipos; na criação de invenções tecnológicas, robôs e máquinas; e c) o esforço despendido na criação de nova ordem social.”

(MORENO, 1992, p. 147).

Para Moreno o sofrimento psíquico está ligado à falta de espontaneidade, à falta de oportunidade para o desempenho de forma espontânea e criadora. O teatro

terapêutico e suas técnicas aparecem como oportunidades para o resgate daquilo que se perdeu.

### 4.3 PAPEL PROFISSIONAL

O conceito de papel, em adição à espontaneidade-criatividade, ocupa posição central dentro da filosofia moreniana. Este conceito, com conotações sociológicas e antropológicas, amplifica o de espontaneidade, de cunho mais individual.

“O papel pode ser definido como uma pessoa imaginária criada por um ator dramático, por exemplo, um Hamlet, um Otelo ou um Fausto... O papel ainda pode ser definido como uma personagem ou função assumida na realidade social, por exemplo, um policial, um juiz, um médico, um deputado. Finalmente, o papel pode ser definido como as formas reais e tangíveis que o eu adota.”

(MORENO, 1997, p. 206)

Esta definição traz uma dimensão concreta ao papel, no sentido de que ele faz referência à dinâmica de uma determinada posição ocupada num determinado contexto, num determinado lugar.

Classifica os papéis segundo sua origem em coletivos e individuais. Os coletivos permitem a identificação das pessoas de uma mesma categoria social. Os papéis individuais são os aceitos pessoalmente. Quando encenados com finalidade terapêutica e não como mera investigação, Moreno os chama de psicodramáticos e sociodramáticos. Os papéis que representam idéias e experiências coletivas denominam-se sociodramáticos. Aqui o aspecto coletivo da questão é posto em primeiro plano, a relação particular fica como pano de fundo. Os que representam idéias e experiências individuais, ou seja, aqueles que representam a relação individual e a forma como ela se dá, num contexto privado, são os chamados papéis psicodramáticos (MARTIN, 1984, p. 222).

Fala-se ainda em papéis familiares (pai, mãe, filho) que muitas vezes acabam dinamizando a percepção de outros papéis. No meio empresarial é comum relações entre chefe e subordinado para as quais se transferem as relativas ao pai e filho. Os chamados papéis sociais podem incluir diferentes identidades, ora representando a categoria trabalho (o policial, o professor, o médico, o escriturário, o bancário), ora representando diferentes personagens desempenhados no meio social (o cidadão, o preso, o militante, o político, a vítima, o ladrão, etc).

O papel profissional, por sua vez, pode ser definido como o modo característico de percepção e de relação com os diferentes personagens do mundo do trabalho: pares, subordinados, gerências, acionistas, clientes, sindicatos, assim como

também as relações com os diferentes processos que permeiam o dia-a-dia de uma organização: financeiros, econômicos, recursos humanos, administrativos, etc.

Estas relações podem refletir-se em papéis mais flexíveis ou rígidos, referindo-se à liberdade ou falta dela para o seu desempenho, de maior ou menor consistência, referindo-se à estabilidade com que podem ser percebidos, pouco ou muito dominantes, referindo-se à força com que dominam a conduta da pessoa e com que se mostram superiores em relação aos demais (MARTIN, 1984, p. 223).

#### 4.4 A DIMENSÃO ESTRATÉGICA DO PSICODRAMA

Trabalhar com grupos em organizações traz a necessidade de sempre relacionar ações a resultados e objetivos.

“Boa parte do trabalho estratégico acontece no grupo antes da dramatização, sobretudo na definição cuidadosa do que constitui problema, de quais são os objetivos mínimos de mudança e de como o protagonista ou qualquer pessoa pertencente a seu átomo social poderá notar que passaram por uma mudança”.

(WILLIAMS, 1994, p. 99)

Quando falamos na dimensão estratégica do psicodrama estamos falando da necessidade de um contrato com o grupo, esclarecendo onde se pretende e se pode chegar, da identificação dos temas nos quais se enredam diretor e grupo, qual é o dilema que se pretende resolver e também na análise dos diferentes componentes do papel: em que contexto ele ocorre, quais comportamentos representa, quais crenças estão sendo confirmadas por ele, quais sentimentos o enredam e finalmente quais impactos ele produz nos demais integrantes do grupo.

#### 4.5 INSTRUMENTOS DO MÉTODO PSICODRAMÁTICO

O método psicodramático utiliza-se basicamente de cinco instrumentos (MORENO, 1992, p. 183-185), assim descritos:

- **O palco:** onde realidade e fantasia se combinam. Ele dá ao ator o espaço vivo para representar seu drama. O local de um psicodrama pode ser qualquer espaço disponível: o campo de batalha, a sala de aula, a casa, a clínica, a organização.
- **O protagonista.** FALIVENE (1999, p. 98) define o protagonista como o representante das relações estabelecidas entre os membros do grupo, com funções de questionar, decifrar, modificar, combater o drama comum. Surge dos estados co-consciente e co-inconsciente do grupo. O movimento protagônico está presente no contexto grupal, mas o protagonista surge no contexto dramático.

- **O diretor:** tem funções de produtor, terapeuta principal e analista. . Como produtor deve estar atento a todos os indícios dados pelos indivíduos para extrair deles o material para o enredo e ação dramática. Como terapeuta principal deve conduzir as diferentes etapas do trabalho, criando as cenas e situações que precisam ser vivenciadas pelo indivíduo para que novas maneiras de enxergar a questão sejam vislumbradas. Como analista deve atribuir relações e significados às situações e relações protagonizadas.
- **O conjunto de ego-auxiliares:** constituem extensões do diretor ou dos membros do grupo, tendo três funções: a função de ator, representando os papéis exigidos pelo mundo do sujeito, a função de terapeuta auxiliar, guiando o sujeito e a função de investigador social.
- **O público:** pode ajudar o indivíduo, fazendo ressonância às suas vivências, como pode também ver sua história ou drama naquela representada pelo próprio indivíduo.

#### **4.6 ETAPAS DE UMA SESSÃO PSICODRAMÁTICA**

O método psicodramático pressupõe as etapas de aquecimento, dramatização, compartilhar e processamento. Em organizações, após a fase de processamento, quando se faz uma leitura dos aspectos identificados na dramatização, relacionando-os aos conceitos de desempenho do papel profissional, pode-se também incluir informações sobre conceitos que estejam relacionados aos objetivos. (YOZO, 1996, p. 22).

#### **4.7 A ETAPA DE AQUECIMENTO**

HOLMES & KARP, 1992, p.28-29 apontam várias funções para a etapa de aquecimento:

1. Estimular a criatividade e a espontaneidade dos membros do grupo.
2. Facilitar as interações dentro do grupo, desenvolvendo um sentimento de confiança e de pertinência, através da utilização de técnicas que encorajem as interações entre os membros do grupo, como por exemplo: compartilhamento de nomes, compartilhamento de experiências, atividades físicas, expressão corporal, etc.
3. Facilitar a emergência do tema protagônico, em torno do qual a ação dramática irá ocorrer.

#### **4.8 O CORPO COMO UM INICIADOR FÍSICO**

Os iniciadores podem ser conceituados como “estímulos internos ou externos ao indivíduo, voluntárias ou involuntárias, físicas ou mentais, utilizadas para o aquecimento (warming-up)

do paciente, de forma a sensibilizá-lo e introduzi-lo no desempenho espontâneo e criativo dos papéis na dramatização.” (ALMEIDA, 1993, p. 32).

Os iniciadores podem ser classificados em: físicos, intelectivos, temáticos, sócio-relacionais, psicoquímicos e fisiológicos.

Atenção especial deve ser dedicada aos iniciadores físicos, quando se pretende utilizá-los como parte do trabalho com grupos. O uso das tensões corporais podem ser ainda utilizados para dar origem a uma representação dramática que contenha um personagem. (ALMEIDA, 1993, p. 35).

## **5. ABORDAGEM BIOENERGÉTICA**

### **5.1 SAÚDE VIBRANTE E CORPO**

Wilhem Reich, criador da terapia reichiana e Alexander Lowen, criador da Análise Bioenergética - estudo da personalidade humana através de seus processos corporais - são dois nomes intimamente identificados com a terapia corporal.

O eixo da análise bioenergética está calcado nos conceitos de saúde vibrante, *grounding*, carga e descarga, movimento e respiração. (LOWEN, 1982).

A sensação subjetiva do corpo é um sentimento de vitalidade e prazer com o próprio corpo e que pode aumentar de intensidade até adquirir uma sensação de júbilo. Quando o ser humano está nesta condição sente-se irmanado a todas as criaturas vivas e reconhece sua união com o universo.

“... a saúde manifesta-se objetivamente na graciosidade dos movimentos, num certo fulgor ou radiância corporal (não admira que falemos em [saúde radiante] e no calor e na maciez do corpo). A ausência total desses atributos indica morte ou doença fatal. Quanto mais flexível o nosso corpo, mais perto estamos da boa saúde. À medida que envelhecemos e nos tornamos mais rígidos, vamos nos aproximando da morte.”

(LOWEN, 1990, p. 11).

Lowen nos propõe uma integração entre corpo e mente, chegando a propor a espiritualidade como um fenômeno corporal. Considera que a espiritualidade, enquanto sentimento, é entendida como o senso de união do indivíduo com alguma espécie de ordem superior, é a vida interna do corpo, opondo-se ao mundo material que é a vida exterior.

Para ele a saúde está relacionada com a espiritualidade, uma vez que a perda do senso de ligação com as outras pessoas, com os animais e com a natureza tem como resultado um séria perturbação na saúde mental, podendo levar as pessoas a sensações de isolamento, solidão e vazio, ou ainda à depressão, ou ainda em casos mais graves a



um retraimento de natureza esquizóide. Nesses casos, o que ocorre é uma perda das ligações com o self corpóreo.

Ao referir-se à autoexpressividade como atividades naturais, livres e espontâneas do corpo, incluindo o andar, o comer, o dançar, o fazer sexo, o agredir (não como violência, mas como capacidade de se buscar o que se deseja), LOWEN (1982, p. 228-229) traz a espontaneidade como qualidade essencial da autoexpressão.

Na análise bioenergética três áreas principais de autoexpressividade são enfocadas: o movimento, a voz e os olhos. A motilidade de um corpo está diretamente relacionada com seu nível de energia. Baixo nível energético, a motilidade decresce. Alto nível energético se faz presente na cor dos olhos, na temperatura das extremidades, na cor da pele, implicando na liberdade e graciosidade do movimento, livre de tensão. A voz está intimamente relacionada ao sentimento. Sua liberação envolve a mobilização de sentimentos suprimidos. Os olhos da pessoa podem expressar sentimentos de súplica: “Por favor, me ame”. Desejo: “Quero te amar.” Cuidado: “O que é que você vai fazer?” Desconfiança: “Na posso me abri com você.” Erotismo: “você me excita.” Ódio: “Te odeio.” Confusão: “Não entendo.” Autoexpressão bloqueada também leva a redução da espontaneidade. (LOWEN, 1982, 233,246).

## **5.2 GROUNDING**

Lowen desenvolve os exercícios de bioenergética trabalhando com seu próprio corpo e através da observação e exercitação com seu pacientes. Durante anos em suas sessões de psicoterapia deparou-se com o fato de que sentiam falta de ter os pés firmemente apoiados no chão. A partir daí desenvolve o conceito de *grounding*, ou seja,

“... a sensação do contato entre os pés e chão... um fluxo de excitação através das pernas para os pés e chão. A pessoa está conectada com o solo e não [suspensa no ar] ou [em suspenso]... Num sentido mais amplo, o *grounding* representa o contato de um indivíduo com as realidades básicas de sua existência...”.

(LOWEN & LOWEN, 1985, p. 23)

O *grounding* pretende também identificar a pessoa com sua natureza animal e, portanto, com sua sexualidade. A metade inferior do corpo é de natureza muito mais animal em suas funções de locomoção, defecação e sexualidade do que a superior em suas funções de pensamento, linguagem e manipulação do meio ambiente. Os exercícios de *grounding* propostos pela bioenergética provocam um deslocamento da energia de cima para baixo, na medida em que o centro de gravidade do corpo desce para a pelve e, desta forma, a pessoa pode sentir-se centrada na parte inferior do abdômem.

Os orientais reconhecem a importância de se estar centrado na parte inferior do abdômem ou barriga. Num ponto exato – 5,5 cm abaixo do umbigo - localiza-se o hara.

O termo *hara* significa barriga e também a qualidade de ser uma pessoa centrada nesta região. Se a pessoa está centrada neste ponto diz-se que ela tem *hara*, isto é, está equilibrada psicológica e fisicamente. Na pessoa equilibrada todos os movimentos são feitos sem esforço, ela é calma e tranqüila. Já o homem ocidental coloca o centro de sua gravidade na cabeça.

Existe um mandamento que devem ser observado para ajudar uma pessoa a tornar-se *grounded*. Consiste em manter os joelhos discretamente flexionados o tempo todo. Os joelhos são os responsáveis por absorver os choques do corpo. Quando uma pressão é exercida sobre o corpo de uma pessoa, os joelhos se flexionam permitindo que a força seja transmitida através do corpo, até o chão. Quando os joelhos estão trancados a força fica congestionada na região da lombar, produzindo uma pressão que resultará em distúrbio da coluna lombar.

### **5.3 ENERGIA, CARGA, DESCARGA, FLUXO E MOVIMENTO.**

O termo energia faz parte da linguagem cotidiana hoje. Na área bioquímica define uma área de pesquisa que lida com processos energéticos dos níveis moleculares e submoleculares. A física quântica diz que a massa não é senão uma forma de energia. Mesmo um objeto em repouso tem energia armazenada em sua massa e a relação entre as duas é dada pela famosa equação de Einstein,  $E = mc^2$ , sendo “c” a velocidade da luz. O movimento é associado ao conceito de energia.

A “matéria (é vista) não como inerte e passiva, mas num estado de contínuo de movimento dançante e vibrante, cujos modelos rítmicos são determinados pelas configurações moleculares, atômicas e nucleares... Há movimento, mas não existem, em última análise, objetos moventes; há atividade, mas não existem atores; não há dançarinos, somente a dança”.

(CAPRA, 1993, p. 83,86)

Reich utilizava o conceito de energia orgone como representando a energia cósmica.

Lowen não considera necessário para o seu trabalho determinar com precisão o caráter real da energia da vida. Porém aceita a proposta fundamental de que a energia está envolvida em todos os processos da vida, nos movimentos, sentimentos e pensamentos, relacionando-a com a personalidade. A quantidade de energia que um indivíduo possui e como ele a utiliza irá determinar e refletir sua personalidade. Ao trabalhar com indivíduos deprimidos, Lowen propõe carregar o seu corpo energeticamente através da respiração. Esse processo envolve a introdução do paciente

em algumas atividades simples que vagarosamente vão aprofundando sua respiração. (LOWEN, 1982, p. 40-47).

Todas as atividades requerem e utilizam energias, desde as batidas do coração, até os movimentos peristálticos dos intestinos, o caminhar, falar, trabalhar, fazer sexo. Para satisfazer qualquer tipo de necessidade o organismo necessita mobilizar energia. Seus sentidos ficam alertas, seus músculos se preparam para a atividade, seu metabolismo e sua respiração se preparam para a atividade. Esta fase é denominada de carga. A ação, o movimento muscular leva à descarga. Em bioenergética o ritmo de abrir-se, ir ao encontro, afastar-se e fechar-se são denominados de ciclos de carga e descarga.

“Os exercícios de bioenergética podem nos ajudar a viver conscientemente cada uma das fases do ciclo de carga-descarga e a identificar as nossas inibições, os nossos bloqueios, e a liberá-los e finalmente superá-los, inicialmente ao fazermos os exercícios e mais tarde também no dia-a-dia.”

(HOFFMANN & GUDAT, 1997, p.13)

## **5.4 RESPIRAÇÃO**

A respiração é a experiência palpável de nos mantermos ligados ao planeta, manifestando a espiritualidade do corpo. A bíblia nos diz que Deus ao criar o homem apanhou um pedaço de barro e insuflou-lhe a vida. Aí está a idéia de que o ar contém alguma força essencial à vida. Na filosofia hindu o ar é chamado de prana. (LOWEN, 1990).

KELEMAN, 1985 p 57, 62 utiliza o termo anatomia emocional quando se pretende aprender a geografia e os arquétipos da história pessoal. A forma reflete a natureza dos desafios individuais e como eles afetam o organismo. Ao descrever o processo respiratório define-o como a respiração sendo uma forma especializada de pulsação. O continuum para dentro e para fora constitui o ritmo da respiração, que pode ser: rápido, lento, profundo, superficial. O ponto central da respiração é o diafragma, com sua câmara abdominal inferior e suas abóbodas torácica superior e craniana.

A função da respiração consiste em captar, transportar e expelir gases. Com este objetivo forma-se um tubo entre o interior do corpo e o ambiente. O corpo inteiro é um tubo que pulsa em ondas de expansão e contração na respiração. Se este tubo não for flexível, com um amplo espectro de motilidade, a pessoa fica limitada em suas ações, como em sentimentos que possam emergir. A riqueza de pensamento e imaginação é afetada. Se os músculos não recebem sangue ou oxigênio suficiente a ação fica

prejudicada. Se o cérebro sofre falta de oxigenação, a pessoa torna-se apática, insensível, desatenta.

Já, nos estados de ansiedade, o cérebro recebe oxigênio em demasia, impelindo à ação. Nos estados de emoção (medo, susto, raiva e terror) os centros corticais paralisam o peito, para controlar soluços, e os músculos da boca para refrear o grito. Todas essas sensações resultam em padrões de respiração nos quais o peito não pode se mover de modo pleno, por medo de suas próprias sensações ou por falta de controle.

O controle das emoções e sentimentos está intimamente ligado ao controle da respiração. Respirar plenamente é ter uma série de expansões e encurtamento. Para preencher o tubo, o peito se alonga, a barriga estufa e a inalação pode ser sentida do crânio ao osso púbico. Muitos padrões respiratórios revelam um conjunto limitado de experiências. Talvez, nos primeiros anos de vida, o indivíduo não tenha sido muito tocado ou tocado com hostilidade, predominando um padrão de medo ou de desconforto.

O padrão de respiração irá interferir na forma como se lida com as agressões quer sejam do mundo externo ou interno. O ser humano é programado com um reflexo de susto que consiste de uma série de respostas de alarme ao longo de um continuum. Se as agressões se tornam contínuas ou cumulativas o organismo lida com elas resistindo ou cedendo. Ao resistir o organismo torna-se mais sólido; enrijece-se ou se retesa. Keleman denomina esta estrutura corporal de *overbound*. Ao ceder o organismo amolece, rende-se. Ao criar menos forma, estrutura, limites, o organismo torna-se *underbound*.

Lowen considera a respiração condição essencial para uma saúde vibrante. Os exercícios de bioenergética por ele desenvolvidos trabalham a garganta, o peito, a barriga (diafragma), a emissão de sons, visando facilitar a livre expressão. (LOWEN & LOWEN, 1985, p. 35-44).

## **5.5 A LINGUAGEM CORPORAL**

A bioenergética é um método para estimular e liberar a força vital – a saúde vibrante, atuando ao nível de conscientização do corpo e de suas funções.

“A saúde mental se reflete objetivamente na vitalidade do corpo, a qual se manifesta no brilho dos olhos, na coloração da pele, na espontaneidade da expressão, na vibração do corpo e na graciosidade dos movimentos”.

(LOWEN, 1997, p. 16).

Uma das características da vitalidade é a qualidade de estar em contato. Estar em contato é estar atento ao que está acontecendo dentro de você e ao seu redor. Um dos principais objetivos dos exercícios de bioenergética é ajudar as pessoas a sentirem e a entrar em contato com seu corpo. Estar em contato através do sentimento. Metaforicamente, Lowen fala em entrar em contato com o coração.

“Na expressão [ir ao coração da questão], igualamos o coração com o conceito de essência. Também na expressão [você tocou o fundo do meu coração], o termo tem uma conotação de centro ou núcleo, pois para nós significa o aspecto mais central e profundo de um indivíduo. [De todo coração] indica compromisso total, do que envolve o que há de mais profundo numa pessoa... Todos sabem que o sentimento de amor está associado ao coração. [Perder o coração] ou [perdido de amor] significa estar apaixonado; [abrir o coração] é o mesmo que acolher o amor de outra pessoa e [em busca de um coração] denota a procura de um amor... [Quando dizemos meu coração encolheu dentro do peito] transmitimos a sensação proprioceptiva que o interlocutor pode sentir em si mesmo, significado de extrema ansiedade e desapontamento”.

(LOWEN, 1982, p. 73,74)

O canal de comunicação primário com o coração é feito através da boca e da garganta. O segundo canal de comunicação do coração são os braços e as mãos, na medida em que esses membros buscam o contato. Um terceiro canal de comunicação com o mundo é o que desce da cintura e pelve para os órgãos genitais, incluindo aí a sexualidade.

## **5.6 GRUPOS DE MOVIMENTO**

GAMA & REGO, 1996 apresentam uma proposta de trabalho com grupos de movimentos. Esta proposta foi desenvolvida como parte do Curso de Especialização em Psicoterapia Reichiana do Instituto Sapientiae, desde 1991. Tem como objetivo levar o participante a um processo de sensibilização e conscientização corporal, de modo a melhorar sua percepção de si mesmo, busca-se recuperar a vitalidade e o bem-estar, trabalhando com movimentos e respiração num processo gradual, resgatando a capacidade de expressão através da desinibição, do aumento da assertividade e do desbloqueio emocional.

Os grupos de movimento apóiam-se nos conceitos de movimento, expansão e contração, carga e descarga, dentro e fora, prazer, emoção, catarse, couraça muscular, respiração, alongamento, movimentos voluntários e involuntários, energia. Os grupos são coordenados por psicoterapeutas, em sessões semanais de uma hora e meia a duas horas, limite de pessoas em torno de oito a doze. Destina-se aos chamados adultos com neuroses comuns, sem graves sinais de comprometimento psicossocial.

Em número de oito sessões, são propostos exercícios visando:

- Apresentação, aquecimento, respiração.
- Respiração, pés e pernas.
- Pés e pernas
- Pelve
- Tronco e braços
- Cabeça e pescoço
- Trabalho integrado com o corpo
- Encerramento

## **6. POSSIBILIDADES DE UTILIZAÇÃO DO CORPO PARA A AÇÃO DRAMÁTICA**

### **6.1 Aprendendo o desempenho de um novo papel**

#### **Sobre o grupo**

Trata-se da condução de um grupo de supervisores de telemarketing de uma central de atendimento telefônico de uma empresa de energia elétrica. Muitos supervisores novos, vivendo um clima de pós- privatização, a chegada de nova gerência, novas regras, vivendo um conflito entre a necessidade de desenvolvimento de posturas mais independentes e autônomas de um lado e , de outro, o dia a dia de uma central de atendimento telefônico, caracterizado por pouca autonomia no desempenho de papéis.

O supervisor de telemarketing trabalha em jornada de 08 horas, sendo responsável pelo monitoramento do desempenho de equipes de aproximadamente 20 atendentes de telemarketing, os quais utilizam telefone e terminal de vídeo para responder às solicitações de informações, serviços e reclamações de clientes. Responde, junto à organização, pela qualidade dos serviços prestados, cabendo a ele mediar os conflitos de interações entre empresa-cliente, empresa-atendentes e atendentes – colegas de trabalho.

O trabalho nas centrais de atendimento se caracteriza por pouca possibilidade de variação na postura. Os atendentes de telemarketing têm garantido por lei o direito a pausas de 10' a cada 50', trabalha sob prazos apertados, controle de desempenho baseado em critérios quali-quantitativos (a excelência do serviço ao atendimento ao cliente implica em atendê-lo no menor tempo possível, toda vez que solicitado, dentro dos padrões de qualidade definidos por portaria regulamentadora) e pelo

desenvolvimento de uma qualidade de relação com o cliente que exige requisitos como empatia, cordialidade, respeito, controle da agressão, em situações nem sempre sujeitas a regras pré-definidas.

O cliente do outro lado da linha quer seus direitos garantidos, muitas vezes utilizando-se do telefone para fazer seus desabaços contra as dificuldades econômicas ou pessoais pelas quais vem passando, depositando, muitas vezes, a possibilidade de ser ouvido e compreendido naquele único telefonema.

Às exigências do cliente somam-se as exigências da organização, que por ser do setor elétrico, passou recentemente por mudança de controle acionário do governo para a iniciativa privada, caracterizando-se por dia-a-dia repleto de modificações em toda legislação que regulamenta a prestação desse serviço. Este estado de constante mudança requer flexibilidade e adaptação do supervisor, além de um comportamento vigilante em relação às regras e procedimentos vigentes, visando garantir um atendimento competente ao cliente.

### **Sobre o método**

Utilizando-se como referencial a abordagem sociopsicodramática, associada à análise bioenergética foram realizadas 11 sessões com a duração de 02 horas cada, voltadas para o desenvolvimento do papel de supervisão, através da criação de um ambiente favorável para a expressão de angústias, medos, dúvidas e exigências inerentes ao papel de supervisão, além do desenvolvimento da confiança mútua e coesão grupal, dando oportunidade para que fossem reconhecidos modelos saudáveis de relacionamento interpessoal no trabalho.

### **O desenvolvimento das sessões**

As sessões envolveram basicamente as seguintes etapas:

- Aquecimento inicial, baseados na condução de grupos de movimentos, com a duração média de 30 a 40 minutos.
- Identificação de temas protagônicos do grupo. O tema protagônico é o tema que se acha subjacente às falas, comentários, histórias contadas, e que vai sendo desvelado à medida que a ação vai se desenrolando. “O tema protagônico é o texto, o roteiro ou o assunto construído e desenvolvido durante o ato psicodramático (*lato sensu*); tem como sua expressão maior o protagonista, responsável que é pelo encaminhamento e por seu desfecho” (FALIVENE, 1999, p. 90,91). Em geral enreda aspectos do drama que está sendo vivenciado pelo grupo,

naquele momento, e acaba sendo a base sobre a qual se desenvolve a sessão dramática.

1. Ação dramática, principalmente através de jogos dramáticos e teatro de reprise (*playback theatre*).

“O jogo se insere no psicodrama como uma técnica que propicia ao indivíduo expressar livremente as criações de seu mundo interno, realizando-as na forma de representação de um papel, ou por determinada atividade corporal. Assim, a produção mental de uma fantasia é objetivada”.

(MONTEIRO, 1993, p. 210).

O jogo dramático necessita de uma sistematização idêntica às etapas da ação dramática anteriormente definidas, quais sejam: aquecimento, dramatização, compartilhar e processamento.

“O *Playback Theatre* é uma forma original de improvisação teatral na qual as pessoas relatam eventos reais de suas vidas e os vêem, logo em seguida, encenados no palco... No momento em que as pessoas se reúnem e são convidadas a contar histórias pessoais para serem encenadas, vários valores e mensagens são veiculados... Algumas vezes, no *playback theatre*, as pessoas contam fatos profundamente trágicos de suas vidas. Essas histórias proporcionam uma experiência de cura, não apenas aos narradores, mas para todos os presentes... Somos todos contadores de histórias... As histórias que contamos sobre nós mesmos ficam acrescidas de um sentido de self, de uma identidade, a mais pessoal de todas as mitologias presentes.”

(SALAS, 2000, pp. 23, 36, 35).

2. Compartilhar: esta etapa constitui-se de comentários feitos pelo grupo, onde as impressões, ressonâncias e sentimentos são compartilhados.
3. Processamento: consiste basicamente da releitura feita pelo terapeuta da dramatização e do compartilhar, direcionando-os aos objetivos estabelecidos por ocasião do contrato de funcionamento do grupo.

### **Sobre o aquecimento inicial através do corpo**

O aquecimento inicial envolveu uma sequência de exercícios de bioenergética, com a duração de aproximadamente 40', os quais constaram de:

- Realização de três séries de Lian Gong <sup>1</sup>, destinadas a prevenir problemas de artrite, tendinite e disfunções de órgãos internos, sequência de movimentos, envolvendo: cabeça, pescoço, ombros, tórax, abdômen, nádegas, pernas e pés.

<sup>1</sup> Lian-Gong é uma modalidade de ginástica terapêutica chinesa que reúne 18 exercícios para a saúde, visando proporcionar o pleno funcionamento dos músculos, tendões e ossos. (apostila fornecida pela Associação Palas Athena, intitulada: 18 terapias – Exercícios para a saúde. Tradução de Jeanne Kuk de Freitas).



- Posturas de *grounding*, aqui denominadas “fio-terra” (em semelhança à descarga de energia elétrica através do chamado fio-terra, nas redes elétricas), exercícios com bambus, bolinhas de tênis, visando fortalecimento de pernas, pés, reconhecimento e diminuição de zonas tensas, estruturação de corpo, alinhamento da postura, desenvolvimento de sensações de segurança e firmeza – “pés nos chão”.
- Identificação de sensações relacionadas à carga de energia (mobilização para a ação, preparação para a atividade, respiração) e descarga de energia (repouso, descontração e diminuição de tensão).
- Exercícios respiratórios. Identificação de posturas relacionadas ao bem-estar, diminuição de tensão e relaxamento.
- Exercícios para reconhecimento e expressão de agressividade e raiva.
- Exercícios de percepção e foco (destinados a facilitar a priorização e reorganização do trabalho).

### **Do aquecimento corporal à dramatização – dois exemplos**

A seguir são apresentados dois exemplos, nos quais se demonstra como se deu a passagem do aquecimento corporal à ação dramática.

#### **3ª. sessão – A percepção do papel do supervisor**

Na 3ª. sessão foram utilizadas como aquecimento inicial duas séries de exercícios do Lian Gong, relativas à prevenção e tratamento de dores do pescoço e ombros e dores nas costas e região lombar e exercícios de *grounding*, em pé e *grounding* com bambus em pé e deitado. Ao término dos exercícios foram questionadas quais foram as ressonâncias do exercício (“O que o exercício provocou em você? Quais foram suas ressonâncias?”) Algumas pessoas reclamaram de dor nos pés com o trabalho com bambus, duas pessoas sentiram tonturas, uma terceira sentiu-se muito relaxada, pois estava muito cansada. Outros se juntaram a esta verbalização, falando sobre a sobrecarga de trabalho pelo qual vinha passando o supervisor. A condução deste grupo coincidiu com a implantação do programa de racionamento de energia elétrica pelo Governo Federal, implicando em aumento da demanda de ligações telefônicas.

A terapeuta solicitou aos participantes do grupo que fizessem imagens corporais, sem verbalização, sobre o supervisor em seu posto de trabalho. Em seguida, foi solicitado que nomeassem tais imagens. As imagens apresentadas foram: “supervisor ligeirinho – anda de um lado para o outro; supervisor *McGuire*: faz improvisações o tempo todo; supervisor *Pierre Weil*: tem que usar técnicas de convencimento o tempo

todo para que as pessoas façam horas extras". Em seguida, foram levantadas palavras relacionadas às imagens. As palavras identificadas foram: rapidez, desorganização, tranquilidade, entrosamento e integração. Das palavras buscaram-se cenas onde elas estivessem representadas, dando surgimento à emergência do tema protagônico.

### **6ª sessão – Expressões de agressividade e raiva**

Anteriormente à 6ª. sessão um dos temas movimentos protagônicos que já se anunciava referia-se à agressividade ou raiva não expressa em situações nas quais ficava difícil lidar com o desempenho da equipe de trabalho. Foram informados de que nesta sessão seriam trabalhados os temas: raiva e agressividade. Realizou-se a seguinte seqüência de exercícios:

1. Realização da 2ª e 3ª séries do Lian Gong (costas e região lombar e glúteos e pernas).
2. Exercícios de *grounding*, contenção de energia (por ex. empurrar a parede com os pés), arco e arco invertido.
3. Solicitação aos participantes que expressassem como o corpo comunicava que não estava aceitando aquilo que estava sendo aceito? (os participantes realizaram movimentos de bater os pés, empurrar com a mão aberta o ar, dar chutes no ar, golpear o ar com o cotovelo, etc). Solicitação aos participantes que demonstrassem quais eram suas expressões faciais de raiva.
4. Simulação com as mãos da retirada de máscara do rosto.
5. Automassagem dos maxilares com punhos cerrados.
6. Exercícios expressivos de agressividade.
7. Identificação de estórias (pessoais ou não), onde não se disse o que deveria ser dito, onde não se falou o que se gostaria, onde se teve medo de falar.
8. Escolha de estória para ser dramatizada.

A estória escolhida dizia respeito às dificuldades de supervisão dos operadores em dia de feriado, quando ocorre muita conversa, os operadores saem de seu posto de trabalho e nem sempre a ele retornam, quando solicitado. Aí fica evidenciado a emergência do movimento de raiva diante do não cumprimento do trabalho. Em seguida, foram dramatizadas outras maneiras criadas pelo grupo para se vivenciar a mesma cena.

9. Compartilhar: Durante o compartilhar, o participante verbaliza que ver sua cena representada de várias maneiras, permitiu-lhe visualizar outras formas para se lidar com o problema, diferentemente daquela já utilizada sem sucesso, como por exemplo, gritar com as pessoas.

É importante salientar que a expressão de agressividade e raiva, bem como a oportunidade de se requalificá-la (GAUDENCIO, 1995, p. 82-83) foram alvo apenas das sessões intermediárias (6ª e 7ª sessões), cuidando-se para o desenvolvimento prévio nas sessões anteriores de *grounding*, fortalecimento da coluna vertebral, pernas, pélvis e dando oportunidade para o surgimento de sentimentos de medo e de seu enfrentamento.

### **Sobre os temas protagônicos emergentes**

Durante a condução das 11 sessões foram emergindo temas como:

- Medos relacionados ao papel de supervisão. Alguns medos: “Eu me sinto angustiado em resolver as coisas... não tenho autonomia para resolver problemas”, “eu tenho medo de expor ideias... falta abertura”, “Eu me sinto despreparado para resolver problemas”, “Meu medo é causar frustração para gerentes, colaboradores e subordinados”.
- Impotência (diante de ambiente onde aparecem desorganização e pressão, impotência para resolver problemas, falta de autonomia).
- Necessidade de coesão e integração do grupo para atenuar as imposições do ambiente.
- Dificuldade em dizer não e expressar agressividade e raiva

### **Sobre os resultados**

Ao final da 11ª sessão foi realizada uma avaliação junto aos participantes buscando identificar se os objetivos inicialmente traçados foram atendidos. Esta avaliação fez referência às seguintes categorias de análise: objetivos, método utilizado, modo de condução, aplicabilidade para a o exercício do papel de supervisor, impactos para a função de supervisão, para a gerência imediata, para os operadores, para o cliente interno e externo.

Abaixo são destacadas algumas observações:

- Objetivos do grupo de desenvolvimento: foram considerados alcançados por todos os participantes. “Adquirimos identidade de grupo”. “Adquirimos confiança e segurança perante o grupo de operadores e superiores. Tivemos clareza de nosso papel e prioridades.”
- Método de trabalho: considerado satisfatório por todos os participantes, com ênfase na participação de todos e na possibilidade de utilização do corpo para

organização das idéias para tomada de decisão. “Diferente... nosso corpo e mente ficam alinhados.”

- Aplicabilidade/Impactos: Todos os participantes identificaram aplicabilidade para a função de supervisão. “Diminui a ansiedade.” “... Senti segurança em liderar o grupo.” “Trouxe direção para os trabalhos realizados na Central de Atendimento. Trouxe segurança, firmeza, sentimento de pertencer a um grupo.” “... Aprendi a mostrar o que pode ser melhorado, sem medo de errar... a reivindicar o que pode melhorar, a priorizar as atividades, a ver o que realmente é função do supervisor.”

- Impactos sobre os atendentes: “maior aproximação”. “... visão dos supervisores como equipe. Percebem segurança, confiança e respeito”. “Acabaram as críticas indiretas”.

- Impactos sobre o cliente interno à organização (outras áreas que mantêm contato freqüente com os supervisores): “mais respeito e compreensão... talvez devido a nossa organização e união que está mais explícita”. “(tenho apresentado) respostas rápidas e objetivas, pois tenho segurança no que falo, sou determinada a resolver o seu problema...” “Melhoramos o relacionamento com outras áreas”... “Tranqüilidade nos contatos.”.

- Impactos sobre o cliente externo: “Tranqüilidade nos contatos” “... Procuramos nos colocar no lugar dos clientes”... “Estamos recebendo mais elogios e diminuíram os clientes que não concordavam com a postura da empresa... melhorou a nossa argumentação.”

Alguns pontos de melhoria em relação à condução do grupo: a empresa deveria dar continuidade ao trabalho, o trabalho com o grupo deveria ser menos repetitivo em alguns exercícios físicos, poderia ser incluído atividades de relaxamento e massagens, necessidade de planejar oportunidade para retornos individuais, inserir mais atividades físicas.

Em entrevista de acompanhamento realizada junto à Gerência, foi relatado que o grupo de supervisores tinha estado mais atuante, participando mais na tomada de decisões e contribuindo para melhoria dos processos de atendimento. Relatou ainda que as queixas dos subordinados a respeito da atuação dos supervisores apresentaram tendência à diminuição. O grupo vinha demonstrando tranqüilidade, menor ansiedade diante da sobrecarga de trabalho, devido à implantação recente de programa de racionamento de energia elétrica pelo governo federal.

## **6.20 resgate do corpo e da identidade grupal em situações traumáticas.**

### **Sobre o grupo**

Haviam me dito: “eles choram muito, alguns querem se aposentar, outros dizem que não vão subir mais na torre, outros querem mais segurança,...”.

Tratava-se de uma equipe de eletricitistas de LT – Linhas de Transmissão de energia elétrica. Numa manhã de janeiro, ao executar um serviço de retirada de cabos em uma torre de transmissão, um de seus colegas, 27 anos, recém-casado, sofrera uma queda de uma altura de aproximadamente 20 metros. A torre estava para ser desativada, o terreno era de difícil acesso, constituído de terreno com mangue. Havia dois outros feridos, um deles hospitalizado.

Eu me preparava para estar com esta equipe: um misto de medo, atração pelo desafio e compaixão. Qual é a ajuda possível num momento de dor como esse, no qual os ânimos estão abalados, o pensamento foi seqüestrado e todos (empresa e trabalhador) ficam sob os olhares da justiça, que legalmente exerce seu papel de buscar culpados?

Fui buscar em minha memória, lembranças de momentos de luto, minha bagagem profissional, algo que servisse como alento ou bálsamo para quem estivesse exposto a perda tão dolorosa como essa. Já havia tido alguma experiência com equipes que haviam passado por um assalto ou seqüestro, porém nenhuma delas com perda fatal. Sabia o que significava ficar congelado, ou imobilizado, o corpo em pânico, mas agora era diferente. Ao inesperado, à sensação de incontrolabilidade, o corpo rendia-se à morte, traído pelo não dito (Por que não chamei sua atenção?), pela força do hábito (já havíamos feito outras vezes...), pelo não previsto (a torre não rangeu. - quer dizer não deu evidências que estava corroída), pela regra (“todos estavam devidamente equipados”), pela culpa (por que não refizemos mil vezes o planejamento da atividade?), “por que, por que...”. A dor, os sentimentos de perda, de raiva, a revolta me aguardavam, eu sabia. E o que mais?

Nas semanas seguintes, logo mais faltaria um para a subida, faltaria um para fazer os malabarismos no céu, faltaria um para a difícil escalada até a torre (o acesso, quando muito difícil, se faz por helicóptero), faltaria um para o jogo de baralho no momento de lazer, faltaria um para fazer sua parte na delicada dança de corpos no ar: esticando cabos, movimentando-se por entre os fios e corpos no chão: guiando o movimento, arremessando uma ferramenta, preparando a próxima etapa, todos curvados à magnitude do sol e a essa energia invisível, poderosa, misteriosa, que passa por entre os cabos.

Eram 14 homens, fortes, jovens (o mais novo: 23 anos), o mais velho (47 anos). As torres de transmissão de energia elétrica, que podem chegar a 40 metros de altura são o dia-a-dia desta equipe destemida. Sobem morro, descem morro, escalam torres, carregam equipamentos pesados, içam equipamentos, verdadeiros heróis na rotina das companhias de energia elétrica – corpos energizados trabalhando para energizar outros tantos.

### **Sobre o método**

Para a prestação deste serviço de apoio psicológico e emocional às equipes, vítimas de acidentes de trabalho, com morte, foram utilizadas 05 reuniões grupais e 12 atendimentos individuais, num total de 48 horas de trabalho durante um mês, utilizando-se do método sócio-psicodramático e da análise bioenergética. Tais ações tiveram como objetivo criar condições para que as tensões, sentimentos e ansiedade decorrentes do acidente ocorrido, pudessem ser expressas e elaboradas, além de facilitar o resgate da autoestima, integridade emocional e funcional da equipe, facilitando sua reintegração às atividades, depois do ocorrido.

### **Sobre o aquecimento corporal**

O aquecimento da equipe constituiu-se na realização de uma seqüência de exercícios, cujo objetivo principal foi o de aumentar a sensação de *grounding*, da equipe. *Grounding* aqui entendido como a capacidade de estar sobre os próprios pés, sentir-se seguro e confiante para a execução das tarefas, apropriar-se da sensação de controle e domínio sobre o próprio corpo, sensação essa indispensável para o trabalho em campo, executado a alturas que variam de 20 a 40 metros do solo.

Lowen (1982, p. 209) emprega dois conjuntos básicos de exercícios para ajudar a pessoa a entrar em contato com as tensões musculares e descontraí-las, para assim liberar a descarga de excitação e tensão. O primeiro conjunto de exercícios diz respeito aos exercícios de *grounding*, cuja finalidade é proporcionar base ao indivíduo, firmar suas pernas no chão, e superar sua ansiedade de cair ou fracassar. O segundo conjunto tem como objetivo soltar a pélvis, com o objetivo específico de abrir as pessoas para os sentimentos de ordem sexual e liberar a agressividade, entendendo a agressividade não como brutal, sádico ou sôfrego. Trata-se de soltar a pélvis, facilitando o deslocamento da tensão para as pernas, do contrário ela ficará retida na cabeça ou na região lombosacral. Agressão denota a capacidade de ir à busca daquilo que se deseja. É o oposto da passividade, ou da depressão, na qual a agressividade se volta para dentro do

corpo, não sendo capaz de dirigir-se ao alvo da agressão. A agressão é ainda a força que nos capacita a tolerar, enfrentar e manipular a tensão.

O trabalhador, vítima de um acidente de trabalho grave ou exposto a situações de perda e danos, pode vir a desenvolver sintomas de retraimento psicológico e social, dificuldade para controlar emoções, sobretudo a raiva e a recordação viva e intrusiva da situação e das experiências traumáticas. Esta sintomatologia caracteriza o chamado transtorno de estresse pós- traumático, descrito pela OIT – Organização Internacional do Trabalho.

Nos estados de emoção intensa (medo, susto, raiva e terror) a sensação de *grounding* – estar sobre os próprios pés se perde totalmente: o corpo sente-se traído e os centros corticais paralisam o peito, controlando os soluços e retraindo o grito, o padrão de respiração altera-se. O corpo fica congelado e imobilizado.

Além de aumentar a sensação de *grounding*, o aquecimento corporal teve como objetivo adquirir consciência do ritmo da respiração, aumentar a carga energética das pernas e pés, além de permitir a autoexpressividade, através de exercícios expressivos de raiva e medo, sentimentos presentes em situações traumáticas.

A passagem do aquecimento corporal para o movimento protagônico apoiou-se na identificação de sentimentos e preocupações da equipe através de imagens corporais que pudessem representar os sentimentos e preocupações daquele momento que estavam vivendo. Foram construídas três imagens corporais, assim nomeadas pelo grupo: 1ª imagem: a despedida. Aqui, o grupo dramatiza um jogo de baralho, incluindo o companheiro morto. 2ª imagem: a confusão. Aqui, um grupo de pessoas caminha de um lugar para outro, sem direção, esbarrando um no outro. A 3ª imagem, denominada fé, é representada por um grupo de pessoas de mãos dadas. As pessoas diziam ter fé na capacidade de seguir adiante, retomar o trabalho e cuidar da vida.

### **Sobre o movimento protagônico do grupo**

Neste recorte, quero salientar o uso de esculturas do grupo, como facilitador para a emergência dos movimentos do grupo, em particular do modo de relacionamento daquele grupo em particular.

A escultura pode ser definida como “expressão plástica simbólica da estrutura vincular de um sistema, obtido por meio da instrumentalização dos corpos de tal sistema”. (KNAPPE & BARBERÁ, 1999, P. 144).

Consiste basicamente em solicitar ao indivíduo que faça uma escultura que expresse o relacionamento do grupo, utilizando o corpo para colocar cada um dos membros na posição em que se encontra naquele grupo em particular. Depois de

“esculpidos” os corpos, solicitamos solilóquios das pessoas que ocupam aquele lugar. Podem ser utilizadas técnicas como inversão de papéis, duplos, espelhos, entrevistas.

Em relação às esculturas é importante salientar:

- A escultura é feita a partir do próprio corpo. É o corpo que vai escrevendo o texto da escultura.

- A escultura reflete a imagem que o escultor tem do relacionamento real ou desejado. Neste sentido, expressa a sua subjetividade. “Esquemas existenciais que agiam ocultos em seu mundo interno assumem agora entidade corpórea.” (KNAPPE & BARBERÁ, 1999, p. 155).

- A escultura pode ser estática ou dinâmica.

- O escultor escolhe, realiza e dá significado à escultura.

Foram construídas 04 esculturas do grupo, abaixo descritas.

### **1ª escultura**

A primeira delas foi construída por membro da equipe que estava em afastamento médico, por estar apresentando instabilidade emocional. Este participante protagonizava a necessidade de mudança, pois apesar de afastado aceitou o convite para participar do grupo (tivemos orientação médica sob sua inclusão). Logo ao início, mostrava-se muito emocionado, chorando e dizendo estar receoso sobre sua volta ao trabalho, com medo de se tornar demais exigente para com a empresa. A consigna foi que montasse uma escultura, incluindo todos os membros, representando o relacionamento da equipe antes do acidente. Nesta escultura a equipe de planejamento (três indivíduos) é colocada no centro. Olham-se entre si. Os demais (responsáveis pela execução) formam um círculo a volta. Quando questionados sobre sua posição, os membros de fora se queixam da falta de comunicação entre a equipe que planeja a tarefa (ao centro) e a equipe que executa. A equipe de planejamento queixa-se de sobrecarga de responsabilidade.

### **2ª escultura**

Escolheu-se um membro da equipe de planejamento para fazer a 2ª escultura. A este membro da equipe havia sido delegada a supervisão no dia do acidente. Porém, durante o acidente, ele esteve ausente, pois havia sofrido um ferimento na mão logo no início, tendo-se ausentado para cuidados. Nesta escultura, a equipe de planejamento (três indivíduos) fica no centro e os demais formam um círculo a sua volta. Os dois técnicos de segurança estão um pouco afastados em relação aos executores. A equipe de planejamento agora olha para fora. Ao assumirem a posição delegada à equipe de execução afirma que a posição aumentou seu ângulo de visão. Porém, um dos



eletricistas experientes, colocados no centro (equipe de planejamento), quando interrogado sobre sua posição, afirma que sua visão está restrita, tendo aumentado a sua responsabilidade.

### **3ª escultura**

A este eletricista experiente que sentiu que a posição aumentou sua carga de responsabilidade solicitou-se que construísse a 3ª escultura. Nesta escultura os técnicos de segurança são trazidos mais para o centro. Formam com a equipe de execução um círculo mais uniforme. A equipe de planejamento (ao centro) olha para a equipe de execução. Quando questionado sobre como estava se sentindo em sua posição, o líder ao centro diz: (aqui) “a responsabilidade fica compartilhada”, referindo-se a diferentes níveis de responsabilidade: a segurança, o planejamento, a equipe, todos em círculo.

Um dos membros, jovem, muito emocionado (que havia, durante o trabalho, colocado a almofada representando o morto ao seu lado), quando questionado, afirmou estar incomodado com sua posição. Este jovem estava ao pé da torre quando o companheiro caiu. A ele foi solicitada uma nova escultura.

### **4ª escultura**

Questionado sobre seu incômodo, o eletricista diz estar ainda se sentindo mal... (falta) “mais transparência... (dessa forma teríamos)... menos dúvidas”. Solicitado a fazer uma escultura ele coloca todos em um único círculo. Aos serem questionados sobre este novo lugar, verbalizam:

... “o planejamento deve ser compartilhado”.

... “união... envolvimento”.

... (é preciso) “colocar-se no lugar do outro, entender o outro”.

... “precisamos retomar a alegria, a integração, a união”.

As quatro esculturas permitiram identificar o distanciamento entre as atividades de planejamento e execução, o não compartilhamento da responsabilidade de planejamento, a sobrecarga de responsabilidade sobre a equipe de planejamento, o alienamento da equipe de execução em relação ao planejamento, o distanciamento dos técnicos de segurança da equipe. As esculturas também sinalizaram para os seguintes movimentos: o desejo de ocupar o lugar do outro e olhar a situação sob sua ótica, o desejo de coesão da equipe para retomar a vida, o que significaria voltar a executar o trabalho (ao longo do tempo), subindo novamente em torres, sentindo-se seguros e confiantes, como se sentiam anteriormente ao acidente.

O desejo de retomada da confiança em si mesmo e no outro como condição para voltar a subir nas torres foi sendo delineado ao longo das próximas 04 sessões. Estas se

constituíram de atividades destinadas à retomada do *grounding* da equipe, a aumentar a autoexpressividade da equipe através da expressão afirmativa de solicitações, de negativas, de expressão de sentimentos de alegria, medo, raiva, a fazer inversões de papéis entre planejamento-execução, líder-equipe, segurança-equipe, segurança – liderança.

Os sentimentos de coesão e confiança foram a cada encontro se intensificando. Reconhecem melhora sensível na comunicação entre membros da equipe, dando exemplos nos quais não deixam de discutir suas dúvidas ou desacordos sobre o modo de execução antes de realizar o trabalho. Estão exercitando mais o ouvir e o colocar-se no lugar do outro.

### **Sobre o luto e a culpa**

Um acidente de trabalho com vítima fatal expõe o grupo a fortes sentimentos de culpa em relação ao ocorrido, inclusive porque existe por parte da organização e da justiça uma ação mandatória para que os culpados sejam identificados e as vítimas ressarcidas. Em meio ao lamento pela perda da pessoa querida, o empregado participa de investigações onde deve relatar com objetividade (o que é quase impossível neste momento) o que aconteceu, como, de que forma. Cada palavra dita pode significar a culpa de um, de outro ou de si próprio. Estão todos muito amedrontados com o acontecido e com suas consequências.

Não pretendo me estender sobre este tema, por não se tratar objeto deste trabalho. Quero apenas ressaltar que fazer um ritual de despedida do companheiro morto, o que o Psicodrama nos possibilita, contribuiu como ponto altamente significativo para lidar com os sentimentos de perda e culpa em relação ao ocorrido.

Neste ritual, cada um pode despedir-se do companheiro, reverenciando sua vida, sua convivência entre eles, suas contribuições para com aquele grupo. Agora o deixavam partir e continuavam sua vida, fazendo o que precisava ser feito.

A compreensão sobre o luto e a culpa em constelações grupais esteve calcada nos ensinamentos propostos por HELLINGER (1998, p. 42,43) que vem desenvolvendo interessante trabalho sobre constelações familiares (que ele diferencia da escultura).

Ele nos propõe que a existência de um grupo social está calcada no sentimento de pertinência, no equilíbrio entre o dar e o receber entre os membros e na convenção social, que regulamenta a ordem social. Na morte, a culpa pode ser sentida como exclusão e alienação, quando a nossa pertinência é ameaçada. A culpa sentida como dívida é obrigação quando se rompe o equilíbrio entre o dar e o receber e é sentida como transgressão e medo das consequências quando nos desviamos da ordem social.

O amor exige que o dano seja reparado. O que seria reparar um dano em caso de perda de uma vida? Vou me matar também, vou me deprimir, vou me afundar, beber, drogar-se? Neste caso, o que podemos é fazer uso do perdão. Perdão a si mesmo e para isso é preciso admitir que de fato possamos ter tido alguma culpa, porém não tivemos desejo que aquilo tivesse acontecido. O perdão a si mesmo deve reconhecer o remorso genuíno e buscar um meio de reparar este dano. A reparação é uma escolha pessoal. O que posso fazer? Tirar alguma coisa boa da desgraça – é essa a reparação, talvez seja a forma mais edificante de reparação.

Quando o dano e a culpa atingem proporções trágicas – no caso da morte, por exemplo, a reconciliação ou o perdão somente será possível se nos submetemos às forças superiores e nossa consciência e aceitar que ela funciona segundo regras que não entendemos. Submeter-nos ao nosso destino é aceitar que o amor tem uma simetria oculta que nem sempre compreendemos.

Esta visão sobre a coesão e funcionamento de um grupo, a morte, a culpa, o perdão a si mesmo e a submissão ao destino, enquanto depositário da simetria oculta do amor embasou a condução do ritual de despedida.

Este ritual foi fundamental para a retomada da coesão e confiança grupal. Ele foi se concretizando a cada encontro, quando iniciavam o trabalho colocando uma almofada para representar o companheiro morto ou quando se apoiavam nas palavras ditas ao representante do colega morto: “J. você morreu, mas eu estou aqui, continuo vivo.”.

## **7. CONCLUSÕES**

Voltando ao questionamento inicial: Quando o objetivo é a promoção da saúde mental em ambientes de trabalho que se caracterizam com elevada propensão ao desgaste físico e psicológico, qual é a efetividade do uso de técnicas terapêuticas que venham combinar ação e procedimentos verbais, tal como preconizado pelo método psicodramático e técnicas corporais? Temos alguns pontos e questões a levantar.

Os resultados colhidos nas experiências aqui relatadas mostraram que a atuação com grupos em organizações pode ganhar outros significados e abrangência, quando além da compreensão dos dramas protagonizados pelos indivíduos em ambiente de tensão e conflitos de interesses, passamos a deter nosso olhar também sobre o corpo desse protagonista.

A combinação entre ação e palavra, característica do método sócio-psicodramático, permite com que mais facilmente os conflitos de papéis, as ansiedades e medos inerentes ao exercício dos papéis profissionais sejam trazidos à tona. Neste

sentido, dá ao protagonista a oportunidade de encontrar soluções que o cotidiano, as racionalizações e o *modus operandi* das organizações nem sempre permitem com facilidade.

No entanto, visualizar uma solução qualquer para os dramas do cotidiano das organizações exige um corpo estruturado, consciente de seus movimentos, *grounded*, ou seja, centrado em seus próprios pés, o que pode significar em contato com seus desejos e movimentos (se de expansão ou de contração), voltados para a saúde ou para a doença. Saúde entendida como espontaneidade para o exercício de diferentes papéis, espontaneidade entendida como autoexpressão, movimento, voz, olhar, relação, contato com o outro.

Em organizações, em postos de chefia, via de regra, encontramos de um lado, padrões corporais que oscilam entre a rigidez, caracterizada pelo medo de se entregar, se expor, padrão corporal de tensão nos ombros, pescoço e mandíbula. De outro, corpos autoritários, que desenvolvem um padrão muscular de segurar-se, “para cima” (vivendo na cabeça), contra o medo de fracassar e se deixar ir, caracterizando-se pela superioridade, arrogância e desprezo em relação ao outro.

O ambiente de trabalho nem sempre privilegia o senso de ligação entre as pessoas. LOWEN (1993, p. 16-18) prevê que a perda deste senso de ligação com o outro tem como resultado a perda do self corpóreo, ligando-se a uma imagem falsa de si mesmo, contribuindo para o desenvolvimento de comportamentos narcisistas que se caracterizam pela negação de sentimentos, necessidade de projeção da imagem, ambição, submissão do corpo à mente e à vontade, predisposição para a depressão, tendência para aquisição de poder e controle, protegendo-se da possível humilhação e dos sentimentos de vulnerabilidade e impotência, através de uma imagem grandiosa. .

Muitas vezes na condução de uma cena psicodramática , quando solicitamos uma inversão de papéis, ou a visualização de uma cena diferente daquela, o corpo não é capaz de fazê-lo. É como se ele não sentisse essa possibilidade em suas entranhas. O corpo doente paralisa a cena. Em linguagem psicodramática podemos dizer que faltou aquecimento para o papel. E o que seria esse aquecimento? Como criar condições para que ele aconteça?

Em linguagem da análise bioenergética diríamos que falta contato de olho, enquanto vínculo, falta movimento de braços e pernas, enquanto ação, falta leveza de movimentos, falta descarga de agressividade, falta vitalidade. Aquecer o corpo para a ação pressupõe organização corporal, aumento da vitalidade, expansão do movimento,

aprofundamento da respiração, enquanto, alternância de expansão e contração, ampliação da autoexpressão, todos esses alvo da análise bioenergética.

Os trabalhadores que passam pelo processo da bioenergética informam um efeito positivo sobre sua vitalidade, sua disposição, humor e produtividade no trabalho.

Prestar mais atenção ao corpo e aos seus movimentos permite ao diretor engendrar cenas preparatórias ou facilitadoras para o desvelamento da trama. Fortalecendo o corpo, aumentando sua vitalidade, instrumentalizamos o protagonista para o exercício de sua espontaneidade.

## **08. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

1. ALMEIDA, Wilson Castello de. Os iniciadores. In: MONTEIRO, Regina (org); **Técnicas fundamentais do psicodrama**, São Paulo Editora Brasilense, 1993. p. 32-35.
2. AREIAS, M.E. Q. **Saúde mental, estresse e trabalho dos servidores de uma universidade**. Campinas, 1999, 187p. Tese (Doutorado) – Faculdade de Ciências Médicas, Universidade Estadual de Campinas. p. 20.
3. BRIDGES, William. **Um mundo sem empregos**. Job Shift, São Paulo, Editora Afiliada, 1995. p. 57-61.
4. CAPRA, Fritijof. **O ponto de mutação. A Ciência, a Sociedade e a Cultura emergente**. São Paulo, Editora Cultrix. p.83,86.
5. DEJOURS, Cristophe. **A loucura do trabalho - estudo de psicopatologia do trabalho**. (1980), 1ª edição, São Paulo, Oboré Editorial, 1987. p. 25,52.
6. FALIVENE, L. R. A. O protagonista e o tema protagônico. In: ALMEIDA, W.C.de. (org.) **Grupos. A proposta do psicodrama**. São Paulo, Editora Ágora, 1999. p. 90.
7. GAMA, M.E. R. da G. & REGO, R. A. Grupos de movimento. In: **Cadernos Reichianos**, nº 1, 2ª edição. Instituto Sedes Sapientiae, São Paulo, 1996.
8. GUIMARÃES, L.A. **Saúde Mental e Trabalho em segmento do operariado da indústria extrativa de mineração de ferro**. Campinas, São Paulo, 1992. Tese de Doutorado. (Ciências Médicas), Universidade Estadual de Campinas.
9. GAUDÊNCIO, P. **Men at work. Como o ser humano se torna e se mantém produtivo**. 6ª edição, São Paulo, Editora Menon, 1995. p. 82-83.
10. HOFFMANN, R. & GUDAT, U. **Bioenergética**. Porto Alegre, Kuarup Editora, 1997. p. 13.
11. KARP, M. & HOLMES P. orgs. **Psicodrama. Inspiração e Técnica**. São Paulo, Editora Ágora, 1992. p. 28,29.

12. KELEMAN, Stanley. **Anatomia emocional**. 3ª edição, São Paulo, Summus Editorial, 1992. p. 57,62.
13. LOWEN, Alexander. **Bioenergética**. 7ª edição, São Paulo, Summus, 1982. p. 40-42, 73-74, 228-229, 233, 246.
14. LOWEN, A & LOWEN, L. **Exercícios de bioenergética. O caminho para uma saúde vibrante**. 6ª edição, São Paulo, Editora Ágora, 1985. p. 23, 35-44.
15. LOWEN, Alexander. **A espiritualidade do corpo**. São Paulo, Editora Cultrix, 1997. p. 11, 16,50.
16. LOWEN, Alexander. **Narcisismo**. São Paulo, Editora Cultrix, 1993, 16-18.
17. MARTÍN, E.G. J.L Moreno: **Psicologia do encontro**. São Paulo, Livraria Duas Cidades Ltda., 1984. p. 85, 222,223.
- MENDES, René. **Patologia do Trabalho**. São Paulo, Editora Atheneu, 1995. p 36.
18. MONTEIRO, R.F. O jogo no Psicodrama. In: MONTEIRO, R. **Técnicas Fundamentais do Psicodrama**. (org.) 1ª edição. São Paulo, Brasiliense, 1993. p. 210.
- MORENO, J.L. **Psicodrama**. 2ª edição. São Paulo, Editora Cultrix, 1997. p. 206.
19. MORENO, J.L. **Quem sobreviverá? Fundamentos da Sociometria, Psicoterapia de Grupo e Sociodrama**, vol I, 1ª edição. Goiânia, Dimensão Editora, 1992. p.147, 149,151, 183, 188, 189.
20. RUSSO, Luis. **Breve História dos grupos terapêuticos**. In: ALMEIDA, W.C.de. org. **Grupos. A proposta do psicodrama**. São Paulo, Editora Agora, 1999. p.15-22, 29-32.
21. SALAS, J. **Playback Theatre. Uma nova forma de expressar ação e emoção**. São Paulo, Agora, 2000. p. 23, 35, 36.
22. SIEGRIST, J. Adverse health effects of high effort/low reward conditions. In: **Journal of Occupational Health Psychology**, 1(1), 1996. p. 29-30.
23. WILLIAMS, A. **Psicodrama Estratégico**. A técnica apaixonada. São Paulo, Editora Ágora, 1994. p. 99-100.
24. YOZO, R.Y. K. Y. **100 jogos dramáticos para grupos**. 5ª edição. São Paulo, Agora, 1996. p. 22.
25. Apostila: **18 terapias – Exercícios para a saúde**. Tradução de Jeanne Kuk de Freitas. Associação Palas Athena. São Paulo.