

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
COORDENADORIA GERAL DE ESPECIALIZAÇÃO, APERFEIÇOAMENTO E
EXTENSÃO / SOCIEDADE DE PSICODRAMA DE SÃO PAULO

ALCIDES GIZI GONÇALVES

A CENTRALIDADE DA VIDA NO TRABALHO DE CORPO E ALMA:
UM PROJETO PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR COM PSICODRAMA

SÃO PAULO

2015

ALCIDES GIZI GONÇALVES

**A CENTRALIDADE DA VIDA NO TRABALHO DE CORPO E ALMA:
UM PROJETO PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR COM PSICODRAMA**

Trabalho final apresentado ao curso de Pós-graduação *Latu Senso* Especialização: Formação em Psicodrama, da Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, convênio com a Sociedade de Psicodrama de São Paulo, como requisito à obtenção do título de Especialista.

Orientadora: Psicodramatista Didata
Supervisora Yvette Betty Datner.

SÃO PAULO

2015

Trabalho final de graduação apresentado ao curso de Pós-graduação *Latu Senso* Especialização: Formação em Psicodrama, da Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, convênio com a Sociedade de Psicodrama de São Paulo, como requisito à obtenção do título de Especialista.

COMISSÃO EXAMINADORA

Parecerista: Psicodramatista Didata Supervisora Maria de Lourdes Sgorbissa.

Parecerista: Psicodramatista Didata Denise S. Nonoya.

Orientadora: Psicodramatista Didata Supervisora Yvette B. Datner.

São Paulo, 03 de julho de 2015.

Dedico este trabalho às pessoas que
se encorajam de corpo e alma a
buscar e lutar por uma vida de
qualidade, e principalmente para a
classe trabalhadora, pela sua
valorização e seu desenvolvimento.

AGRADECIMENTOS

Ao grandioso Deus, por sua presença em todos os momentos como mestre divino, revelando-me em cada desafio uma oportunidade de aprendizado e aprimoramento pessoal, proporcionando sabedoria e esperança em minha vida.

À minha Mãe (*in memoria*) especial, que me educou e esteve presente nos momentos bons e difíceis da minha vida. Mulher guerreira e determinada, que venceu todos os obstáculos em nos criar, aprendi muita com ela.

À Professora Yvette Datner, orientadora desta monografia, obrigado pelo carinho e paciência, foram cafés e encontros na constituição da mesma. Agradeço sua sabedoria, ética e disposição em auxiliar a todo o momento.

À professora Maria de Lourdes Sgorbissa, parecerista, o meu muito obrigado por aceitar o convite e contribuições que colaborou no aprimoramento de minha pesquisa, e que a cada oportunidade continua me ensinando pelo poder de seu exemplo.

À professora Denise Nonoya, meu muito obrigado, que além das ajudas e contribuições, me nutriu de conhecimento para que eu pudesse fundamentar esta pesquisa.

A todos os meus colegas de sala pela construção compartilhada do conhecimento durante o curso de Formação em Psicodrama (Turma Quente).

Paciência

*Mesmo quando tudo pede
Um pouco mais de calma
Até quando o corpo pede
Um pouco mais de alma
A vida não para...*

*Enquanto o tempo
Acelera e pede pressa
Eu me recuso faço hora
Vou na valsa
A vida é tão rara...*

*Enquanto todo mundo
Espera a cura do mal
E a loucura finge
Que isso tudo é normal
Eu finjo ter paciência...*

*O mundo vai girando
Cada vez mais veloz
A gente espera do mundo
E o mundo espera de nós
Um pouco mais de paciência...*

*Será que é tempo
Que lhe falta pra perceber ?
Será que temos esse tempo
Pra perder?
E quem quer saber ?
A vida é tão rara
Tão rara...*

*Mesmo quando tudo pede
Um pouco mais de calma
Mesmo quando o corpo pede
Um pouco mais de alma
Eu sei, a vida não para
A vida não para não...*

Lenine

RESUMO

A presente pesquisa de cunho qualitativo propõe a investigação da relação entre as características da organização do trabalho automatizado e suas demandas, bem como a extensão dos impactos na saúde física e psíquica do trabalhador e, sobretudo, o adoecimento causado por este trabalho. A metodologia utilizada foi a pesquisa-ação, por meio do Psicodrama por trabalhar a partir da vivência do sujeito. Foi realizada com trabalhadores de uma instituição financeira bancária de grande porte, bastante competitiva no mercado dentro do parâmetro qualidade e produtividade, cuja premissa de avaliação individual refere-se apenas ao desempenho e performance de produtividade, onde existe grande pressão por alcance de metas, muitas vezes abusivas. Quanto maior a produtividade maior o lucro gerado para a instituição. Os sujeitos da pesquisa foram oito trabalhadores que atuam em diferentes funções e setores do banco. Os resultados indicam que persiste o abuso nas relações de trabalho, isto é, a mecanização do papel de trabalhador caracterizada pela polivalência e sobrecarga de tarefas, bem como sua desproteção social, além de condições de trabalho desfavoráveis, referidas pelos participantes do estudo. A pesquisa permitiu mostrar a importância do Psicodrama no estudo e transformação das relações entre o ser humano, trabalho, saúde e vida de qualidade, principalmente no aspecto relacional em função da saúde grupal. Procurou-se revelar também a importância do desenvolvimento de atividades grupais no próprio ambiente de trabalho para reflexão e criação de melhorias pessoais e coletivas nesse cotidiano.

Palavras-chave: Psicodrama, Saúde, Homem, Trabalho, Adoecimento.

ABSTRACT

This qualitative research intends to investigate the relationship between automated work organizational characteristics and its demands as well as the extension of the impacts on worker's physical and mental health, mostly the illness caused by this work. The methodology used was action-research, considering the subject's experiences through Psychodrama. It was conducted with employees of a great sized banking financial institution, highly competitive market based on quality parameters and productivity; centered in an individual assessment, considers performance and productivity results, and there is high pressure to achieve goals, that are often abusive. The higher productivity, higher profits generated for the institution. The subjects of this research were eight workers from different functions and sectors of the bank. The results indicate that persists abuse in labor relations, i.e the mechanization of worker role characterized by versatility and overhead tasks, as well as its lack of social protection, and in addition to unfavorable working conditions, referred by the subjects. The research enabled to show the importance of Psychodrama in the study and transformation of relationships among human beings, work, health and life quality, especially in the relational aspect according to the group health. It was also pursued reveal the importance of group activities development in their own working environment in order to provide reflection and building personal and collective improvements for this daily.

Keywords: Psychodrama, Health, Human, Labor, Illness.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Espaço físico do grupo.....	60
Figura 2: Objetos intermediários – ladrões de tempo.....	70
Figura 3: Dramatização.....	73

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 JACOB LEVY MORENO: UM VISIONÁRIO ALÉM DE SUA ÉPOCA.....	15
2 O SENTIDO DO TRABALHO EM NOSSA CONTEMPORANEIDADE	19
2.1 O CONCEITO DE TRABALHO.....	19
2.2 HISTÓRIA DO TRABALHO	20
2.2.1 A influência do capitalismo na evolução do trabalho	21
2.3 AS ESTRUTURAS DA ADMINISTRAÇÃO DO TRABALHO	22
2.3.1 Taylorismo e o fordismo.....	22
2.3.2 Toyotismo	24
2.4 O TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE	25
2.5 A PRESTAÇÃO DE SERVIÇO NA ÁREA BANCÁRIA.....	26
2.6 PRODUTIVIDADE NO TRABALHO BANCÁRIO	28
3 A LOUCURA DO TRABALHO: QUANDO O CORPO E A MENTE ADOECEM.....	32
3.1 A PERDA DA SAÚDE DOS BANCÁRIOS	33
3.2 AS DOENÇAS DO TRABALHO NO SETOR BANCÁRIO.....	34
3.2.1 LER e DOR.....	35
3.2.2 Síndrome de <i>Burnout</i> e neurose profissional	36
4 TEORIA SOCIONÔMICA	40
4.1 A SOCIONOMIA.....	40
4.2 ESPONTANEIDADE E CRIATIVIDADE	42
4.3 CONSERVA CULTURAL.....	42
4.4 O FATOR TELE	43
4.5 CO-CONSCIENTE E CO-INCONSCIENTE.....	44
4.6 MATRIZ DA IDENTIDADE.....	45
4.6 ÁTOMO SOCIAL	46
4.8 GRUPO	46
4.9 TEORIA DE PAPEIS	47
5 METODOLOGIA E PRÁTICA.....	50
5.1 PESQUISA E PSICODRAMA.....	51
5.2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	52
5.2.1 Contextos	53
5.2.2 Instrumentos.....	53
5.2.3 Etapas	54
5.3 SOBRE OS MÉTODOS UTILIZADOS.....	56

5.3.1 Sociodrama	56
5.3.2 Jogos e jogos dramáticos e suas diferenciações	56
5.4 TÉCNICAS BÁSICAS	58
5.5 PRÁTICA.....	59
5.5.1 Encontro I: apresentação e estabelecimento de contrato.....	59
5.5.2 Encontro II: ladrões do tempo	69
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	86
7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	90

INTRODUÇÃO

Há vinte e oito anos trabalho em uma grande instituição financeira, para ser mais específico, em uma rede bancária. O meu papel profissional é de gerente de agência, portanto, sou gestor de pessoas há oito anos. Fui buscar o conhecimento acadêmico que correspondesse a minha indagação, uma vez que, sempre estive preocupado com o social e com as pessoas, por isso me formei em Serviço Social, fiz *MBA* em Gestão de Pessoas, tenho formação em Técnicas do Teatro do Oprimido, e estou no processo de conclusão do curso de especialização *Latu sensu* Formação em Psicodrama.

Sempre tive uma inquietação dentro de mim, uma preocupação em poder fazer algo por esta categoria a qual pertenço, pois o atual formato organizacional do sistema financeiro vem adoecendo fisicamente e mentalmente os trabalhadores a cada ano.

O Psicodrama foi o responsável pela quebra desse paradigma. O curso proporcionou uma nova visão sobre a relação do ser humano com o seu trabalho, trouxe uma reflexão sobre o papel profissional, o que possibilitou o meu esvaziamento e a busca pelo novo, por novos conceitos, novas aprendizagens, por novos caminhos, e assim abrindo novas portas e redescobrimo o homem como protagonista de sua história e de seu destino, e não como escravo do seu trabalho.

Procurei observar o que de fato acontecia, não só comigo, mas com os colaboradores que me eram subordinados, o que sentiam e o que o trabalho lhes acarretava. A partir de então, entender e pensar no que poderia efetivamente ser feito para que este quadro fosse transformado, para que as pessoas deixassem de ser reféns de seu emprego, refletindo sobre a relação trabalho *versus* sobrevivência.

Ao longo da história, o trabalho sempre foi tido como um valor que significa e enobrece o ser humano. Segundo a psicóloga organizacional Vanessa Rissi (2013), trabalhar é condição essencial, compõe uma parte importante da vida, não somente pela manutenção financeira, mas pela dignificação da vida, e vai além da sobrevivência e satisfação das necessidades básicas. O trabalho está também

relacionado com realização pessoal, com o sentir-se útil e encontrar sentido e significado no que se faz, uma vez que possibilita ação transformadora sobre a natureza e si mesmo, dialogando com nossa capacidade criadora.

No sistema econômico vigente, o trabalho pode proporcionar condições financeiras de sobrevivência e qualidade de vida. O trabalho proporciona **luz**, vida, prazer e satisfação, e por meio dele são desenvolvidas novas competências e habilidades. É onde também se constrói novos relacionamentos, pois é no local de trabalho que passamos maior parte do tempo de nossa vida. Outras vezes, e muito comumente, o trabalho traz **sombra**, sofrimento, pressões, mecanização do ser humano, estresse, cansaço, individualidade, isolamento, competição exacerbada, e adoecimento físico e mental.

O sistema financeiro exige eficiência na prestação de serviços, exige ainda profissionais polivalentes, o que significa acumular funções, de modo que se reduzam ao mínimo os recursos humanos, significando trabalhar mais com menos. O ambiente de trabalho oferecido nem sempre é agradável, é muitas vezes hostil, com cobranças cada vez maiores e metas inalcançáveis, cada vez mais produtividade, mais estresse, mais pressão, menos tempo, e relação interpessoal de má qualidade.

É neste contexto, que chega a ser desumano, é que está inserida a categoria de trabalhadores do ramo financeiro. Categoria que está entre as que mais adoecem mental e fisicamente. A partir do cenário acima descrito, surge a seguinte indagação: *“Será que em meio a uma rotina tão dura de trabalho é possível que o trabalhador possa conseguir um momento e um espaço adequado para relaxamento corporal, de modo que se desligue do trabalho momentaneamente, devolvendo sua centralidade à vida e não ao trabalho, e consequentemente alcançando a qualidade de vida?”*

Entendo que a temática desta pesquisa é importante e justifica-se porque se faz necessário desvelar e investigar as alternativas existentes de saúde que podem intervir e conter este processo cruel de alienação do trabalhador, que o leva a adoecer mentalmente e fisicamente. É necessário propiciar ao trabalhador condições para que o mesmo se empodere de sua própria história, tornando-se agente ativo em sua vida, para enfrentar os desafios do mercado de trabalho atual.

Esta pesquisa origina-se no trabalho desenvolvido na perspectiva sociopsicodramática, que teve por objetivo geral, investigar a interconexão que se estabelece na relação do ser humano com o trabalho na contemporaneidade marcada pela globalização, pelo desenvolvimento das tecnologias e consequentemente o desgaste e a mecanização do ser humano. Tem ainda como objetivos específicos: a integração grupal, o auto e hetero conhecimento, a tomada de consciência da força do grupo, bem como o papel de cada um, a reflexão sobre o papel profissional, aprimoramento da comunicação, e ainda trabalhar a conscientização do corpo por meio de relaxamentos, alongamentos e massagens a fim de diminuir a tensão física no ambiente de trabalho.

A compreensão teórica e metodológica de trabalho, proposto nesta pesquisa, está fundamentada na teoria de Jacob Levy Moreno, criador da Sociometria, que propõe o desenvolvimento de pessoas inseridas nas relações sociais, considerando seus papéis, estimulando o diálogo e as construções coletivas por meio de vivências, que facilitam a sensibilização e reflexão sobre atitudes pessoais.

O presente estudo foi desenvolvido junto a um grupo de nove trabalhadores do sistema financeiro, sendo que cinco eram mulheres e quatro homens, com faixa etária entre 25 e 30 anos. A pesquisa ocorreu no período de março a junho de 2012, durante dez encontros com periodicidade quinzenal, e duração de duas horas cada um.

O desenvolvimento desta monografia segue a seguinte estrutura:

Capítulo 1 - Jacob Levy Moreno - um visionário além de sua época: este capítulo apresenta o resumo da biografia de Moreno, o criador do Psicodrama, da Sociometria e da Psicoterapia em grupo.

Capítulo 2 - O sentido do trabalho em nossa contemporaneidade: contextualiza de forma sucinta o sentido do trabalho na atualidade, pretende rever o passado para entender o presente, bem como as múltiplas transformações que atingiram a prestação de serviço na área bancária. Pretende refletir sobre o ambiente organizacional, produtividade e a tecnologia, uma vez que, vivenciamos uma realidade na qual se alega não ter tempo suficiente no trabalho e por causa do

trabalho, onde as demandas nos sobrecarregam, levando a mecanização do trabalho e os desafios a serem vencidos.

Capítulo 3 - A loucura do trabalho - quando o corpo e a mente adoecem: apresenta os danos causados por um ambiente de trabalho nocivo. A alienação e a repetição exaustiva acabam afetando o trabalhador, levando-o ao adoecimento.

Capítulo 4 - A Teoria socionômica: aqui se pretende apresentar de forma concisa, a teoria moreniana, na qual este trabalho de pesquisa está pautado.

Capítulo 5 - Metodologia e prática sociopsicodramática: apresenta a metodologia de pesquisa adotada, bem como a apresentação desta na experiência prática.

E por último, as Considerações Finais, em que o autor apresenta as reflexões obtidas durante o processo da prática e também suas considerações a respeito da experiência vivida com a pesquisa realizada.

1 JACOB LEVY MORENO: UM VISIONÁRIO ALÉM DE SUA ÉPOCA

Moreno: de Deus a Psicodramatista - o encontro com o divino e a espontaneidade-criatividade.

Aos quatro anos de idade, Moreno brincava com outras crianças de ser Deus, e elas de serem seus anjos. Numa ocasião, foi desafiado por um deles a voar sobre uma mesa e cadeiras de onde estava sentado. Ele se atirou no chão, e na queda quebrou o braço direito. A partir de uma brincadeira de criança, “brincadeira de deus e seus anjos”, Moreno vivencia seu primeiro psicodrama como diretor e protagonista (deus), tendo a ajuda de seus ego-auxiliares (seus anjos). Moreno sempre se referiu a esta experiência de infância, para explicar a origem do Psicodrama.

O autor Marineau (1992) expõe a vida de Moreno, pai do Psicodrama, da Sociometria e da Psicoterapia de grupo, trazendo em sua obra as influências familiares, culturais, religiosas e sociais que o levaram à construção da teoria moreniana.

A trajetória da vida de Moreno é contada em dois momentos, sendo que o primeiro compreende o nascimento, infância, juventude até a vida adulta, no qual Moreno, de nacionalidade Romena, muda-se para Áustria com seus pais, vivendo às margens do rio Danúbio, recebendo influências religiosas judaicas e cristãs. Paulina, sua mãe, foi sua maior incentivadora, era calorosa e afetuosa, acreditava que seu filho era especial, isto é, incomum, destinado a realizar grandezas, e teria um grande futuro. Já a relação com o pai, Moreno Nissin Levy, era distante, ele estava sempre ausente devido ao trabalho. Embora não houvesse um forte vínculo entre pai e filho, Moreno guardava grande respeito pelo pai, pois o constituiu diferente em seu imaginário, o que facilitou a internalização deste pai, que mais tarde passou à representação de um aspecto místico, e depois confundida com a representação do próprio Deus.

Quando chega na sua fase adulta, já com vários questionamentos religiosos, filosóficos e culturais da época em que vivia. Época esta, onde muitos filósofos e

teóricos estavam desenvolvendo seus pensamentos, tais como: Plano com a teoria da Física e mecânica quântica, Freud, com a Psicanálise, Teilhard de Chardin, dedicando-se ao ensaio de A Vida Cósmica, entre outros. Moreno e seus amigos Chaim Kelmer, Jan Pheda, Hans Brouckbach e Andreas Pethö fundam em 1909 a seita Religião do Encontro, ideia que mais tarde é abandonada. Neste mesmo período, Moreno frequentava os jardins de Viena, onde fazia jogos de improviso com crianças, neste momento, surgiam às primeiras observações sobre a espontaneidade.

Moreno entra na universidade de Viena cursando inicialmente Filosofia, pois estava em débito com o curso secundário, e não pôde iniciar Medicina. No curso de Filosofia, estudou Kant, Sócrates e demais filósofos que indagavam sobre a Cosmologia, Metafísica e História da filosofia. Essas influências serviram como alicerce fundamental para seus questionamentos existenciais.

Em 1910 é aprovado no curso de Medicina, quando se forma, vai trabalhar como assistente do Dr. Otto Pötzl, médico psiquiatra. Em 1920, Moreno publicou anonimamente O Testamento do Pai. Em 1º de abril de 1921 realizou o primeiro psicodrama público em Viena, esta mesma data também marca o início oficial da fundação do Teatro da Espontaneidade. Durante a dramatização, Moreno coloca no palco do teatro uma cadeira revestida de veludo vermelho com espaldar alto, como se fosse um trono, e sobre a cadeira apenas uma coroa.

A sociedade vivenciava o fim da primeira guerra, o povo estava sem liderança (rei, ministro, presidente, líder), Moreno, então convoca a plateia, propôs que aquele que quisesse ser rei, subisse ao palco e tomasse o assento no trono vazio ali posto. Segundo Marineau (1992), a ideia de Moreno era discutir a ausência de liderança na Áustria e novas propostas de governança, mas não foi o que aconteceu. Ao final da apresentação ninguém se sentiu à vontade para ser o líder, e Moreno recebe duras críticas da sociedade vienense, perdendo a credibilidade de seu trabalho e criando novos inimigos.

Moreno, apaixonado pela vida, conheceu Marianne, que logo se tornou sua musa, companheira, amiga e confidente. Ela o auxiliou na criação de As Palavras do Pai, uma de suas obras mais importantes.

Moreno descobre o teatro terapêutico com o caso Bárbara e Jorge. Jorge queixava-se de Bárbara que não era mais meiga e doce como ele a conheceu, assistindo-a no teatro, se tornara para ele uma megera, brava e arrogante. Assim, Moreno pede para Bárbara interpretar papéis de mulher vulgar. Em um desses papéis foi uma prostituta que havia sido assassinada por um transeunte. Durante esse processo, Moreno consegue visualizar uma nova possibilidade, a partir do Teatro da Espontaneidade cria o teatro terapêutico.

Sem perspectivas de trabalho e bastante endividado, vivendo numa cultura sem ações e ocupada apenas com a palavra escrita, Moreno se vê obrigado a desbravar novos horizontes, nasce a segunda fase de Moreno. Segundo Marineau (1992), em 1925, Moreno emigra para os Estados Unidos da América, levando consigo suas três invenções: um gravador, o sociodrama e o plano para o palco psicodramático. Não teve êxito com o gravador.

Moreno encontrou dificuldades para renovação do visto americano, quando conhece Beatrice Beecher, famosa evangelista em Nova York, e que fazia uma conferência sobre Psicologia Infantil no Hospital Monte Sinai, se interessou pelo trabalho da Espontaneidade de Moreno, e se oferece para ajudá-lo, casando-se com ele para que conseguisse o visto permanente. Casaram-se em 1929, e em 1930, Moreno rompe drasticamente com Marianne, e usa como desculpa o fato de terem confiscado sua casa em Viena.

Em 1934, Moreno e Beatrice se divorciam, mais tarde casa-se com Florence Bridge, com a qual teve uma filha, durante seu casamento, Moreno inicia uma busca incansável por uma nova musa inspiradora. É quando conhece Celine Zerka Toeman, que se torna sua companheira definitiva, mãe de seu filho, uma parceira importante e decisiva para o desenvolvimento sistemático do Psicodrama. Zerka acompanhou Moreno ativamente até sua morte.

Nos Estados Unidos da América, Moreno afasta-se temporariamente da divindade, e desenvolveu a Sociometria, articulou e estruturou suas ideias para que fossem aceitas e validadas pela comunidade científica.

Moreno não aceitou os padrões estabelecidos em sua época, pois não estava preso, alienado, acorrentado a uma cultura cristalizada. Era um homem além de seu

tempo, e por isso, muitas vezes, foi mal compreendido. O seu olhar não se restringiu ao superficial, foi além do que estava posto, tanto que desafiou aqueles que se julgavam sábios, com suas teorias enlatadas, prontas e formatadas, que não propunham a experimentação, a ação, ficando somente na linguagem escrita e verbal, como a Psicanálise, sendo, inclusive, contra qualquer teoria que não contemplasse o coletivo.

Nele existia uma revolução de pensamentos que aos poucos foi tomando forma e solidez, que resulta em suas teorias, que são frutos de experimentações, vivências e pesquisas no campo científico.

Ainda que em certos momentos sua megalomania, acompanhada de seu narcisismo exacerbado assemelha-se a insanidade, Moreno vai dando forma, vida e coerência aos seus pensamentos, constelando assim sua teoria, enfatizando a presença do divino, a espontaneidade e a criatividade como elementos essenciais ao ser humano.

O Psicodrama traz na contemporaneidade uma dimensão renovadora, com tantas possibilidades terapêuticas que beneficiam a alma, e traz expressão de liberdade, cura, espaço para colocar suas frustrações, desejos, angústias para fora, o *acting out*; conhecer o outro, troca de papéis, vivências e a experimentação do novo, por meio de inúmeras técnicas, tais como: o espelho, o duplo, troca de papéis, solilóquio, entre outras.

O seu legado permanece e permanecerá por gerações, e a sua sabedoria de entender a si mesmo por meio do outro é fantástica e renovadora, tão cheia de possibilidades. Acredito que o Psicodrama, a Psicologia, a Sociologia, a Antropologia, o Serviço Social, entre tantas outras ciências, por si só não são capazes de compreender o ser humano em sua totalidade, sendo, portanto, necessário a múltipla visão para se aproximar da complexidade que é o Homem.

2 O SENTIDO DO TRABALHO EM NOSSA CONTEMPORANEIDADE

O trabalho faz parte de uma das necessidades humanas, e tem sua origem com o aparecimento do ser humano, a partir daí, com o desenvolvimento de pequenas ferramentas de pedra, o homem começa a buscar meios para sua alimentação. Mas quando exatamente o trabalho deixou de ser algo simples e encantador para se tornar sinônimo de sacrifício? E para onde está indo essa atividade que ocupa mais de um terço de nossas vidas? A seguir, vamos conhecer um pouco da história do trabalho.

2.1 O CONCEITO DO TRABALHO

Quando pensamos no termo Trabalho, logo nos remete o sentido econômico da palavra, ou seja, trabalho é qualquer atividade exercida pelo homem a fim de que como resultado dessa atividade tem-se uma recompensa, em geral, na forma material, um salário.

Segundo alguns historiadores, o trabalho foi estabelecido inicialmente como um castigo. Albornoz (1994) explica que a palavra surgiu no sentido de tortura, no *latim tripaliare*, torturar com *tripalium*, máquina de três pontas. A etimologia admitida para a palavra trabalho é a do *latim trabs, trabis*, viga, de onde se originou inicialmente um tipo *trabare*, que deu no castelhano *trabar*, etimologicamente, obstruir o caminho por meio de uma viga e logo depois outro tipo diminutivo de *trabaculare*, que produziu trabalhar. No entanto, o que sempre se disse a respeito do significado do trabalho, como atividade humana, ou seja, de que ele representava um esforço, um cansaço, uma pena e, como dito anteriormente até um castigo.

Segundo Ferrari (1998), sociologicamente, sabendo-se que o trabalho era “coisa” de escravos, os quais, no fundo, pagavam seu sustento com o “suor de seus rostos”. Escravos e servos, historicamente sucedidos eram os que podiam dedicar-

se ao trabalho que, nas origens, eram sempre pesados. A produção de bens, por mais simples e, por vezes, ainda o são, é atividade do homem chamada trabalho que se evoluiu da escravidão ao contrato de trabalho.

2.2 A HISTÓRIA DO TRABALHO

O trabalho é tão antigo quanto o homem. Em todo o período da pré-história, o homem é conduzido, direta e amargamente, pela necessidade de satisfazer a fome e assegurar sua defesa pessoal, tendo como instrumento as suas próprias mãos. Podemos dividir a história do trabalho por meio do modo de produção que o homem desenvolveu ao longo da história que são os regimes de trabalho primitivo, escravo, feudal, da Revolução Industrial.

Regime de trabalho primitivo: segundo Viana (1984), este é o primeiro modo de produção que surge das comunidades primitivas com o avanço das primeiras ferramentas, construídas de pedra, espinhos, e pedaços de lascas de árvores, a partir daí, o homem buscava saciar suas necessidades básicas, todo trabalho era na busca de melhorias voltadas para a atividade do dia a dia, como alimentar-se, abrigar-se e combater seus inimigos. Quando o homem começa a plantar e a estocar alimentos, as riquezas aparecem e o sistema primitivo é substituído por novas formas sociais de interação, e começa a aparecer a hierarquia.

Regime de trabalho escravo: com o avanço de novas formas de trabalho surgem as relações de poder. Segundo Viana (1984), o homem iniciou batalhas entre tribos ou grupos distintos, e aqueles que venciam, eliminavam seus prisioneiros. Em algum momento, o homem entendeu que, em vez de liquidar os prisioneiros, era mais útil escravizá-los para se beneficiar do seu trabalho. Então, os que detinham o poder ficaram sendo os senhores dos escravos. O escravo fazia o mais diversificado trabalho desde construir palácios a ser empregado doméstico na casa do seu senhor. Este modo de trabalho perdurou até o fim do período antigo, com os anos este modo perde sua força e legitimidade no ocidente, sendo a escravidão não mais viável economicamente, como também socialmente. No Brasil, a escravidão tem seu fim apenas no final do século XX.

Regime de trabalho feudal: neste contexto histórico a escravidão se transforma em um sistema de servidão, o trabalhador deixa de ser um objeto e se pessoaliza, mas ainda não possui nenhum direito. Com o avanço da ruralização na Europa, o campo ganha força, e com isto, o surgimento de uma nova ordem social, o feudalismo. Segundo Russomano (2002), no feudalismo o trabalho do servo, que não era livre, estava prezo ao senhor feudal que provia para ao seu servo proteção militar e política, em troca, os servos cuidavam das terras do senhor feudal, entregando-lhe maior parte da produção.

Regime de trabalho após Revolução Industrial¹: no século XVIII, acontece a Revolução Industrial, um grande ponto de referência na história do trabalho. A partir daí, inicia-se um processo de industrialização e a instauração de um modelo de trabalho mecanizado, que implica alguns fenômenos, em especial, a alienação no trabalho. Este foi um dos principais conceitos desenvolvidos na obra de Karl Marx (1996) e que se refere tanto à perda pelo trabalhador do direito à propriedade do produto, quanto à separação entre a concepção e a execução do trabalho.

2.2.1 A influência do capitalismo na evolução do trabalho

O Capitalismo é um sistema econômico em que os meios de produção e distribuição são de propriedade privada e com fins lucrativos. Segundo Ferreira (2013), a Revolução Industrial é também marcada pelo desenvolvimento do Capitalismo. O capitalismo é um sistema que passa por evoluções constantes, foi o que mais gerou formas e meios de trabalho para os homens, o capitalismo inicial começa no fim da Idade Média com as caravanas que desenvolveram nos tempos das cruzadas entre o oriente, e que intensificaram o comércio na Europa, caracterizando o capitalismo mercantil.

¹ **Revolução Industrial** foi uma mudança na forma de produção de mercadorias ocorrida em meados do século XVIII. Com origem na Inglaterra, revolucionou o modo de produção com o uso de máquinas a vapor e transformações no sistema de trabalho da época. Essa transformação foi um marco decisivo na história e suas consequências são sentidas até os dias atuais.

Ferreira (2013) continua e explica que a segunda face do capitalismo é caracterizada com o grande avanço da indústria na Inglaterra, a Revolução Industrial. As forças de trabalho começam a aparecer cada vez mais desiguais entre patrão e empregado, as pequenas manufaturas dos mais variados produtos que surgiam começam a ganhar força e surgem grandes indústrias. O crescimento dessas indústrias inicia um período conhecido como êxodo rural², quando os trabalhadores que estavam no campo migram para trabalhar na cidade em troca de baixos salários.

Por fim, na terceira e última forma de capitalismo, que segundo Ferreira (2013), aparece no século XX, é o chamado capitalismo financeiro, mantido por intermédio de grandes corporações multinacionais e bancos e de um sistema financeiro que sustenta a pirâmide social, por meio de crédito e consumo, gerando um ciclo vicioso de consumo que entrou em crise recentemente.

2.3 AS ESTRUTURAÇÕES DA ADMINISTRAÇÃO DO TRABALHO

Ao longo da história humana, o trabalho teve vários modelos de estruturação, sendo concebidas algumas linhas de pensamentos e estruturação quanto à forma mais eficiente de administração do trabalho. O modelo de gestão do trabalho e das organizações se desenha inspirado em modelos como: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo.

2.3.1 Taylorismo e o Fordismo

² **Êxodo rural** é o termo pelo qual se designa o abandono do campo por seus habitantes, que, em busca de melhores condições de vida, se transferem de regiões consideradas de menos condições de sustentabilidade a outras, podendo ocorrer de áreas rurais para centros urbanos.

Taylorismo e Fordismo são as formas de organização da produção industrial que revolucionaram o trabalho fabril durante o século XX. Segundo Giddens (2004 *et al* TOMAZI, 2007), estes dois modelos se convergem em sistemas produtivos, e foram se aprimorando desde o advento do capitalismo.

No século XIX, Frederick Taylor propôs a aplicação de princípios metodológicos científicos, na organização do trabalho, buscando maior racionalização do processo produtivo, e tem como uma de suas consequências o controle explícito do trabalhador, que deve seguir as regras estabelecidas por aqueles que concebem suas tarefas, os burocratas.

Henry Ford, em 1914, foi o primeiro a aplicar em sua fábrica o modelo proposto por Taylor. A iniciativa de Ford inaugurou uma nova fase na produção industrial, pois alcançou um bom resultado de produção, em sua fábrica de automóveis se produzia apenas um único modelo de carro, com uma única cor, única potência, enfim, totalmente padronizado, sem nenhuma variação.

Foi estabelecida inicialmente uma jornada de trabalho de oito horas diárias, o que, para a época, era muito atrativo, pois em outros lugares não se era estabelecida jornada fixa com um salário fixo de cinco dólares por dia, o suficiente para prover as necessidades do trabalhador e restar um pouco para o lazer.

A rotina funcionava da seguinte maneira: cada trabalhador realizava apenas um movimento repetitivo na linha de montagem, como: enroscar um parafuso, bater um prego, colar algo, etc. O automóvel vai ganhando forma no decorrer da linha de montagem e quando chegava ao final, estava pronto. Este trabalhador não precisava possuir grandes habilidades, bastava apenas obedecer às ordens.

Na fábrica fordista, somente a administração, que era a gerência, poderia pensar na organização da produção, sempre visando melhorar a eficiência, ou seja, atingir o resultado com um mínimo de perda de recursos, isto é, fazer o melhor uso possível do dinheiro, do tempo, materiais e pessoas. Os trabalhadores eram apartados desse processo.

Esse tipo de organização do trabalho trouxe resultados surpreendentes para produção, mas, por outro lado, alienou os trabalhadores. Aos poucos, toda a sociedade começou a se organizar dessa forma. Neste sistema, o trabalhador é

tratado como uma máquina que quase não precisa pensar apenas executar. Ele é quase um escravo das atividades que realiza, que são tarefas simples e repetitivas, com movimentos mecânicos que dispensam reflexão e criatividade.

Segundo Marx (1996), a alienação surge com a divisão social do trabalho e com esta divisão surge a separação entre os que dirigem e os que executam o processo de trabalho. Há, pois, nesta relação, a instauração da alienação. O trabalhador é constrangido a atender suas necessidades mais imediatas, tais como: comer, beber, vestir, etc., se não o fizer porá em risco sua própria existência. Ao fazer de sua capacidade de trabalho um meio para atingir determinados fins, a sua atividade deixa de ser uma atividade livre (auto atividade) e torna-se trabalho alienado.

A alienação e a desvalorização do trabalhador eram tamanhas, que na mesma época Charles Chaplin lança um filme, que hoje se tornou um clássico do cinema, Tempos Modernos de 1936, que ilustra a realidade do emprego na Revolução Industrial. O filme traz o personagem de Charles Chaplin, um operário da indústria que tenta sobreviver em um mundo confuso, e dominado por novas tecnologias. O operário trabalha em uma fábrica apenas apertando parafusos, a repetição mecânica de sua atividade o leva ao máximo do nível do estresse, causando um colapso nervoso, e passa a agir de forma enlouquecedora, querendo rosquear tudo o que vê pela frente, como se estivesse vendo em sua frente apenas parafusos. Então ele é enviado para um hospital para tratar da loucura que tomou conta de sua mente.

Segundo Pinto (2010), tanto o taylorismo quanto o fordismo tinham como objetivo: a ampliação da produção em um menor espaço de tempo e aumento dos lucros dos detentores dos meios de produção através da exploração da força de trabalho dos operários. O sucesso desses dois modelos fez com que várias empresas adotassem as técnicas desenvolvidas por Taylor e Ford, sendo utilizadas até os dias atuais por algumas indústrias.

2.3.2 Toyotismo

O Toyotismo é um sistema de organização voltado para a produção de mercadorias. Criado no Japão, após a Segunda Guerra Mundial, pelo engenheiro japonês Taiichi Ohno, o sistema foi aplicado na fábrica da Toyota, dando origem ao nome do sistema. Neste sistema flexível de mecanização, se produz somente o necessário, evitando ao máximo o excedente. A produção deve ser ajustada à demanda do mercado. O Toyotismo espalhou-se a partir da década de 1960.

No toyotismo, a mão-de-obra é multifuncional e bem qualificada. Os trabalhadores são educados, treinados e qualificados para conhecer todos os processos de produção, podendo atuar em várias áreas do sistema produtivo da empresa. O sistema é caracterizado pelo trabalho em equipe, programa gerenciamento pela qualidade total, a terceirização, novas formas de pagamentos, e por promover a concorrência no trabalho (CORIAT, 1982).

Segundo Antunes, “com toyotismo a força viva de trabalho foi colocada para a história por meio dessas transformações, como um processo de aprender fazendo, no qual a lógica pode obter resultado funcional” (ANTUNES, 2002, p.78).

2.4 O TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

Como vimos anteriormente, ao longo da história o trabalho tem sido associado a diversos valores sociais, tanto positivos como negativos, mas hoje há uma nova compreensão do conceito de trabalho. O trabalho, como qualquer outra atividade humana, é uma atividade carregada de significados que impactam na construção de identidades e na definição de normas de vida. Na modernidade, com o surgimento do trabalho assalariado, o trabalho passa a assumir um lugar central na vida dos indivíduos e passa a ser visto como sinônimo de emprego (SABÓIA, COELHO e AQUINO, 2007).

Segundo Barroco (2003), o trabalho é uma atividade de criação do homem e a realização da humanidade, presente em diversas sociedades e nos mais variados contextos históricos, que permitiu ao homem desenvolver a sua racionalidade a partir da apreensão da realidade.

Anteriormente, as experiências de vida do trabalhador, bem como sua ação de pensar não eram necessárias em suas atividades mecânicas, a individualidade do trabalhador era totalmente ignorada pelo empregador. Contudo, segundo Siqueira (2003), a nova organização flexível do trabalho coloca em questão este paradigma tradicional. Na era das novas tecnologias de comunicação e informação, o conteúdo qualitativo do trabalho passa a ser privilegiado, transformando-se, assim, sua concepção. O trabalho passa a ser uma série de aplicações de conhecimentos, onde os indivíduos voltam suas capacidades para a programação e o controle, trazendo como exigência se pensar na formação dos indivíduos para o trabalho, sob os quais novas habilidades estão sendo demandadas.

Segundo Rissi (2003), o fato de não trabalhar pode ter consequências negativas, que afetam diretamente a personalidade, isto devido a centralidade que o trabalho ocupa em nossas vidas, é que podemos compreender as consequências negativas do não-trabalho, da ociosidade. Um sujeito sem trabalho é impedido de se realizar como homem e cidadão, o que afeta diretamente sua dignidade.

A realização do homem moderno depende grandemente da sua vinculação ao trabalho, uma vez que este passa a ser ao mesmo tempo fator de sobrevivência, de humanização, de integração social, de autoestima e de utilidade social.

2.5 A PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DA ÁREA BANCÁRIA

O setor bancário passou por uma transformação drástica nas duas últimas décadas, envolvendo o final dos séculos XX e início do século XXI, isto não apenas pelo processo de informatização, mas também por mudanças estruturais do setor. Os bancos, sejam privados ou estaduais, tem uma função social de prestação de serviços como: arrecadação de tributos, pagamentos de benefícios e por oferecer oportunidade de trabalho.

Com a estabilidade do Plano Real e com a queda das receitas que era gerada pela inflação, as atividades de prestação de serviços começaram a ser fortemente

tarifadas, significando que o *spread*³ bancário teve seu ganho reduzido. O *spread* consiste na diferença entre o que os bancos pagam na captação de recursos e o que eles arrecadam ao conceder um empréstimo para uma pessoa física ou jurídica.

No *spread* bancário estão embutidos também impostos como o IOF⁴, quanto maior o *spread*, maior é o lucro nas suas operações. O *spread* bancário brasileiro é um dos mais altos do mundo, quanto maior o *spread*, maior é o lucro nas suas operações. O que é muito crítico, uma vez que é um dinheiro que poderia girar a economia e não ser totalmente utilizado pelos bancos.

Esse novo cenário econômico, fez com que a prestação de serviço dobrasse de forma brusca, trazendo mudanças significativas nas condições de trabalho no setor. Iniciou-se uma busca ávida pelo melhor resultado, pelo cumprimento das metas, pela excelência na prestação de serviço ao cliente, com qualidade e rapidez. Os bancos aumentaram os tipos de serviços tais como: seguro, capitalização, previdência privada, cartão de crédito, entre outros. O que levou ao aumento da rotina de trabalho do setor, muitas vezes, a jornada bancária se estende, passa-se do horário em busca do fechamento de metas abusivas.

O profissional do setor bancário teve seu perfil alterado, de modo que o novo profissional deve ser especializado em vendas, necessitando de conhecimentos sobre mercado financeiro, sobre a utilização de *softwares* (que permitem a utilização de recursos como simulação de negócios) de matemática financeira, além da aquisição de atitudes e comportamentos relacionados ao saber-vender. Suas funções são ampliadas, na medida em que se enfatiza a polivalência e desestimula-se a prescrição de tarefas, já que as rotinas são informatizadas.

O mercado financeiro passou a exigir um perfil mais qualificado para sua força de trabalho, contudo, passou a oferecer condições precárias de trabalho, um ambiente tido, muitas vezes, como insalubre e degradante.

³ *Spread*, termo inglês que significa margem.

⁴ **IOF - Imposto sobre Operações de Crédito, Câmbio e Seguros.** É um imposto federal brasileiro, que ocorre em qualquer tipo de operações de crédito, câmbio, seguro e qualquer outro tipo de operações relacionadas a títulos e valores mobiliários.

Segundo os dados da FEBRABAN⁵, o aumento da ocorrência de doenças causadas pelo excesso de trabalho no setor bancário está diretamente relacionado com a diminuição do número de trabalhadores empregados. Na última década do século passado, o setor bancário empregava 800 mil trabalhadores. Ao final da década, este número estava reduzido pela metade, havia apenas 406 mil bancários em atividade em dezembro de 1999. A destruição da categoria dos bancários pode ser observada também no número de trabalhadores por agência. Em um pouco mais de cinco anos – de dezembro de 1994 a abril de 2000 – este número diminuiu de 30,2 para 24,2 (FEBRABAN, 2015).

Segundo a FEBRABAN, são vários os fatores que têm contribuído para a redução do número de bancários. Em primeiro lugar, a automação permitiu eliminar a interferência direta do trabalhador numa série de tarefas que compõem o processo de trabalho bancário. Outro elemento importante na redução de empregos são as novas formas de organização do trabalho, geralmente dispensando o trabalho de controle e supervisão exercido pelas chefias intermediárias e criando grupos de trabalho que assumem novas tarefas e se responsabilizam por sua execução. A terceirização também representa uma nova forma de organização dos serviços nos bancos. As empresas transferem parte das tarefas originalmente desenvolvidas por bancários para outras empresas, geralmente isso, leva à redução dos salários e ao aumento da jornada de trabalho.

2.6 PRODUTIVIDADE NO TRABALHO BANCÁRIO

Nas duas últimas décadas (1920 a 2010), o setor bancário passou por inúmeras transformações, em decorrência não só do extenso processo de informatização, mas também, de mudanças estruturais no setor, que afetaram a natureza dos produtos dos mercados e da organização das atividades internas, resultando em mudanças significativas nas condições de trabalho no setor,

⁵ Federação Brasileira das Associações de Bancos.

constituindo-o em exemplo dos impactos sociais da automação e da reorganização do trabalho, já que inúmeros postos de trabalho foram eliminados neste processo.

Nesse processo de transformação, podemos incluir as fusões, isto é, quando um banco compra outra instituição financeira para ampliação de seus negócios. Consequentemente, há impactos expressivos na demanda de trabalho, uma vez que se exige maior jornada de trabalho, e ainda será necessário adaptar-se a nova cultura organizacional. Todo esse processo gera no trabalhador mais estresse, medo e insegurança quanto a permanência no posto de trabalho.

A produtividade no atual contexto organizacional torna-se um assunto de muita importância, tendo em vista que as empresas, por mais que tenham outras responsabilidades, até mesmo de cunho social, têm como um de seus maiores objetivos, alcançar e aumentar cada vez mais a sua produção e consequentemente o seu lucro.

Segundo Reggiani (2005), o conceito de produtividade está associado à quão bem é utilizado o recurso na produção de um bem ou serviço, no entanto, não é o único fator que reflete o desempenho de uma organização. Esta avaliação deve considerar também outros fatores tais como: eficiência, qualidade, lucratividade, ambiente de trabalho e também inovação.

Em nossa contemporaneidade, os trabalhadores bancários dedicam maior parte de seu tempo em atividades ligadas ao emprego, trata-se de uma cobrança pessoal muito forte, a fim de preservar sua empregabilidade, e também na tentativa de se alcançar o sucesso profissional. Segundo Bauman:

O sucesso é um tirano cruel que deixa sempre as pessoas com a sensação de débito consigo mesmas. A busca da aptidão é um estado de autoexame minucioso, autorrecriação e autodepreciação permanentes, e assim também de ansiedade contínua (BAUMAN, 2001, p. 92).

A produtividade bancária está intimamente ligada às ideias de desempenho, rendimento ou eficiência. Para os donos dos bancos, o aumento da produtividade permite uma redução do custo unitário das transações bancárias e, desse modo, assegura uma margem de lucro maior. Por outro lado, sob a perspectiva dos bancários, a busca por ganhos de produtividade é importante porque ela tem trazido

grandes e impactantes mudanças, tais como: eliminação de postos de trabalho no setor, a introdução de novos equipamentos e novas formas de gestão da mão-de-obra que modificaram a organização do processo de trabalho, disseminação de formas de remuneração baseadas em indicadores de desempenho e eficiência do trabalho e a terceirização de serviços, que tem contribuído para a diminuição de oferta de empregos no setor.

O princípio está em aumentar a venda de serviços e produtos bancários, mesmo porque a preservação do posto de trabalho depende da produtividade. O sistema de cálculo de produtividade é fracionado por metas crescentes e mensais para o fechamento do orçamento anual da instituição financeira. As metas tornam-se abusivas, devido o curto prazo para cumpri-las, o imperativo presente é: maior produtividade no menor tempo e recursos possíveis, garantindo ao empregador a maximização do lucro.

Enquanto a qualificação da prestação de serviço leva ao aumento de taxas, e consequentemente, maior arrecadação para a instituição, em contrapartida, os trabalhadores sofrem com salários mais baixos, ampliação de jornada, intensificação do ritmo de trabalho e más condições sob as quais o trabalho é desenvolvido. São verificados no ambiente laboral, determinando, assim, uma ruptura e queda na qualidade da relação de trabalho assalariado, conquistada após anos de luta de uma categoria de trabalhadores organizada nacionalmente.

Os bancos investiram muito em tecnologia, que cada vez mais vem evoluindo e se aprimorando para facilitar a ampliação dos seus negócios, por outro lado, essa automatização, prejudica o trabalhador, levando-o ao sofrimento e a alienação, pois a dinâmica do trabalho deixa de ser compreendida, dando ênfase à frieza dos procedimentos e do funcionamento dos equipamentos eletrônicos. Quando o trabalho não é visto como vivo, como o resultado da produção de um ser humano, as pessoas acabam coisificadas, são tratadas como objetos. Como vimos no capítulo anterior, o trabalho é necessidade natural do ser humano e a troca homem/natureza para manter a vida humana e, assegurar o verdadeiro sentido do trabalho.

Segundo Antunes (2005), a expansão desse pensamento para outras empresas em escala mundial pode gerar uma sociedade de descartáveis – neste

caso o autor se refere à população não empregada do mundo, que é usada para a sobrevivência do sistema capitalista, e depois descartada – uma vez que a lógica da reestruturação e da produtividade, quando comandada pelos anseios e leis do capital, causa a redução expressiva do trabalho vivo, sendo substituído pelo trabalho morto. Segundo Marx (1996), trabalho vivo é aquele fornecido pela força de trabalho e o trabalho morto é aquele realizado pelos instrumentos e maquinários de produção, dos quais o ser humano se torna subordinado. Isto é, a relação entre bancário e cliente tornou-se mecanizada, é raro encontrar um atendimento humanizado, no qual existe a troca de gentilezas.

3 A LOUCURA DO TRABALHO - QUANDO O CORPO E A MENTE ADOECEM

Falar sobre a saúde é difícil, mas sobre suas dores e sofrimento todo mundo o faz. Todos, em maior ou menor grau, possuem algum tipo de experiência com a saúde que até bem pouco tempo passava despercebida. Este capítulo tem por objetivo discutir sobre as enfermidades que acometem o trabalhador, mais precisamente aquele situado no setor bancário.

Para Dejours (1992), o taylorismo é um dos responsáveis pelo aumento do adoecimento do trabalhador, uma vez que o mesmo separou o trabalhador de sua mente e trouxe novas tecnologias de submissão, gerando exigências fisiológicas até então desconhecidas, especialmente as exigências de tempo e ritmo de trabalho. Dejours (1992) explica que tal sistema vitimiza primeiro o corpo, que privado de sua proteção, o aparelho mental, torna-se frágil, fica sem defesa e é explorado. O corpo fica doente, ou propício a adoecer.

A organização do trabalho atual, em nome de uma maior produtividade, exige que os trabalhadores tenham atribuições flexíveis e consigam trabalhar em várias frentes ao mesmo tempo, devendo ter individualmente um empenho considerado satisfatório. O desempenho de cada um é medido através do cumprimento de metas impostas pelas empresas, muitas vezes, consideradas abusivas pelo esforço e dedicação que requerem do trabalhador. As dificuldades de se atingir o padrão estabelecido por este tipo de organização laboral contribuem para o adoecimento físico e mental dos trabalhadores. As metas pressionam na direção de um ritmo acelerado de trabalho, colocando o sujeito no lugar de quem está sempre em débito com a empresa.

Essa busca incessante pela realização de diferentes atividades provoca no ser humano um aumento de todos os tipos de cargas relacionadas com o trabalho, levando ao aparecimento de doenças, quer sejam de ordem física, psíquica e/ou emocional.

Hoje, pouco se fala em trabalho insalubre devido às inúmeras normas que regem o trabalho formal e obrigam as organizações a tornarem o ambiente de trabalho um lugar mais seguro e saudável. Porém, esta segurança esta limitada ao físico e não ao mental, as pressões diárias podem também pôr em risco a saúde do trabalhador.

Em muitas organizações, a saúde do trabalhador vem sendo negligenciada, a perspectiva é tida como custo, assim não se investe na saúde e nem em prevenção, e o trabalhador que com medo de perder o seu posto de trabalho cede às pressões, e por muitas vezes, se utiliza de medidas paliativas, como automedicação, para resistir à jornada de trabalho, e dessa forma, piorando cada vez mais sua condição de saúde. Acredita-se que a pressão para atingir as metas é sem dúvida, a principal causa de adoecimento, tanto pelo esforço repetitivo quanto pelo desgaste mental.

3.1 A PERDA DA SAÚDE DOS BANCÁRIOS

A instituição financeira, em função de seu foco requerer a busca incessante por eficiência, eficácia e maximizar os resultados financeiros, tende a tornar-se um ambiente cada vez mais propício ao estresse dos seus trabalhadores. Nela podem ser encontrados os principais agentes desencadeantes do estresse, dentre os quais se destacam as demandas acima das condições efetivas dos seus trabalhadores. Por tais razões, o setor bancário é, reconhecidamente, um dos mais estressantes e tem se tornado um dos principais focos de estudos relacionados ao bem-estar ocupacional.

Os bancários passaram por momentos de redefinição em seu perfil profissional, transformaram-se em "bancários-vendedores", capacitados para atender integralmente os seus clientes, muitas vezes, de forma individualizada, para cumprir metas a eles impostas de vendas de títulos, seguros, aplicações e demais produtos e serviços bancários. Nesse novo modelo de gestão, o bancário adquiriu maior funcionalidade, qualificação e polivalência, a fim de se tornar um "exímio

vendedor". Todo esse processo não só mudou a maneira de trabalhar do bancário, como afetou a saúde dessa categoria profissional.

3.2 AS DOENÇAS DO TRABALHO NO SETOR BANCÁRIO

Segundo Juvandia Moreira, presidente do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, os bancos estão entre as empresas com maior risco de doença ocupacional no Brasil. Bruno (2011) corrobora afirmando:

Expostos diariamente a um cotidiano de pressões, intimidações e humilhações, tendo de se adequar a uma estrutura adequada de comando, sujeito a competição sobre-humana imposta pelas organizações, ameaçados constantemente de demissões, impedidos de errar e obrigados a perseguir metas de produtividade cada vez mais inalcançáveis. Essa é a situação que a maioria dos trabalhadores do sistema bancários vive hoje, o que compromete tanto sua integridade física como a mental, levando, em muitos casos a ocorrência de graves problemas de saúde (BRUNO, 2011, p. 21).

Em 2013, segundo estatísticas do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), 18.671 bancários foram afastados do emprego devido a adoecimentos. Desses afastamentos, 4.589 foram por distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), mais conhecidos no Brasil como lesões por esforços repetitivos (LER), e 5.042, por transtornos mentais e comportamentais, como ansiedade, depressão, estresse pós-traumático e síndrome do pânico.

Segundo Bruno (2013), o perfil dos bancários que são afastados por motivos de saúde, são aqueles que “dão a vida pelo banco”, em sua maioria, profissionais exemplares, isto mostra as perversidades do sistema.

Juvandia Moreira afirma que dificilmente os distúrbios mentais são atribuídos a atividades profissionais, é comum associá-los a questões pessoais, como a perda de um ente querido. Assim os bancos, subnotificam as doenças a fim de evitar o pagamento do Fator Acidentário Previdenciário (FAP) e a estabilidade do

trabalhador. Se o banco não emitir corretamente a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), o trabalhador não terá seu direito garantido.

Por sua vez, o trabalhador, muitas vezes, não percebe o quanto se esgota e se desgasta, e como isso adoece aos poucos, pois é tomado pela rotina de trabalho. E, mesmo que perceba, ele se vê em um incômodo impasse entre a sua saúde e o trabalho na empresa, o que faz com que ele coloque de lado a queixa e trabalhe sob essas condições, procurando ajuda médica apenas quando está incapacitado de cumprir sua jornada.

A seguir descreveremos as principais doenças observadas nos trabalhadores do setor bancário: as físicas e mentais.

3.2.1 LER e DORT

Com a incorporação da tecnologia, o trabalho certamente evoluiu no sentido de alcançar cada vez mais a produtividade, fortalecida pela automatização e especialização. É esse contexto que obriga o bancário a trabalhar realizando movimentos inadequados, ditados pelo ritmo acelerado e sob condições que, frequentemente, estão relacionadas aos distúrbios musculoesqueléticos, conhecidas popularmente como LER e DORT. Dejours (1992) define esse tipo de atividade como “trabalho taylorizado” cuja organização é tão rigorosa que domina a vida dentro e fora do trabalho.

Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), são dois termos que se referem a um conjunto de doenças que atingem músculos, tendões, nervos e articulações dos membros superiores (dedos, mãos, punhos, antebraços e braços) e, eventualmente, membros inferiores e coluna vertebral. Decorrem da sobrecarga do sistema musculoesquelético no trabalho que vai se acumulando ao longo do tempo. Isto ocorre porque os bancos diminuíram seu contingente de trabalhadores, sobrecarregando os que ficaram. O ritmo de trabalho aumenta e a pressão por produtividade também. Aos que trabalham nos setores operacionais, combinado

com a pressão contínua e o trabalho exaustivo e sem pausas, restam os movimentos repetitivos, as longas horas em posição desconfortável e a dificuldade até de satisfazer necessidades fisiológicas. As lesões são resultado de “agressões”.

As LER/DORT são reconhecidas como doenças do trabalho, tanto pelo Sistema Único de Saúde (SUS) (Portaria 1339/ GM, 1999) como pelo INSS (anexo II do decreto 3.048/99). Contudo, as empresas continuam tentando negar sua existência, frequentemente, descaracterizando as lesões como ocupacionais.

3.2.2 Síndrome de *Burnout* e neurose profissional

A existência de transtornos mentais, decorrentes do trabalho bancário, é agravada pelo sentimento de medo, diante da imprevisibilidade de algumas situações de trabalho, e pela insegurança no emprego. O medo do desemprego é sempre presente nas organizações bancárias e é relacionado, principalmente, ao fato de o trabalhador não conseguir manter o desempenho exigido pelas novas gestões, às demissões instantâneas e à falta de garantia dos direitos.

Síndrome de *Burnout*

A Síndrome de *Burnout* é um distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento físico e mental, é um mal que tem acometido inúmeros trabalhadores no mundo moderno, entre eles os bancários, que são submetidos constantemente a pressões e metas. A síndrome de *Burnout* foi descrita em 1974 por Freudenberger, um médico americano. O transtorno está registrado no Grupo V da CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde). (Fonte: <http://drauziovarella.com.br/letras/b/sindrome-de-burnout/>)

Conhecida também como a síndrome do esgotamento profissional caracteriza-se pela dedicação exagerada ao trabalho, de forma a comprometer toda a vida da pessoa, inclusive no relacionamento com a família. O desejo de ser o

melhor e sempre demonstrar alto grau de desempenho acaba por levar o trabalhador à depressão, um dos últimos estágios da doença.

O termo *burnout* é definido, segundo um jargão inglês, como aquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia. Metaforicamente é aquilo, ou aquele, que chegou ao seu limite, com grande prejuízo em seu desempenho físico ou mental.

Herbert Freudenberger, em seu livro *Burn-out*, publicado em 1980, associa a síndrome à seguinte representação: um incêndio devastador, um “incêndio interno” (subjetivo) que reduz a cinzas a energia, as expectativas e a autoimagem de alguém que antes estava profundamente envolvido em seu trabalho (SELIGMANN-SILVA, 2003, p.87).

Trabalhos que envolvam alto nível de estresse são os principais causadores de *burnout*, principalmente quando há um abuso de liderança, regras muito rígidas, cumprimento de metas em prazos irreais e quando o quadro de empregados é reduzido, sobrecarregando o trabalhador com desvio de funções. Por isso os funcionários de bancos privados disparam no ranking de *burnout*. A gestão dessas instituições, que ao invés de se restringir a corrigir o protocolo, vão além disso, causando climas de abuso psicológico e de poder.

O sintoma típico da síndrome de *burnout* é a sensação de esgotamento físico e emocional que se reflete em atitudes negativas, como ausências no trabalho, agressividade, isolamento, mudanças bruscas de humor, irritabilidade, dificuldade de concentração, lapsos de memória, ansiedade, depressão, pessimismo, baixa autoestima. Dor de cabeça, enxaqueca, cansaço, sudorese, palpitação, pressão alta, dores musculares, insônia, crises de asma, distúrbios gastrintestinais são manifestações físicas que podem estar associadas à síndrome.

Dejours (1992) menciona que vivências depressivas condensam e ampliam de alguma maneira os sentimentos de indignidade, de inutilidade e de desqualificação. Esta depressão é regida pelo cansaço, que origina não só dos esforços musculares e psicossensoriais, mas que resulta, sobretudo, do estado dos trabalhadores taylorizados. A vivência depressiva alimenta-se da sensação de

adormecimento intelectual de anquilose⁶ mental, de paralisia da imaginação e marca o triunfo do condicionamento ao comportamento produtivo.

Neurose profissional

Segundo Albert (2003), a neurose profissional está também relacionada aos conceitos de estresse e síndrome de *burnout*. O autor cita estudos franceses que abordavam a mesma patologia com nomes diferentes. Enquanto os pesquisadores franceses utilizavam o termo "neurose", os outros falavam de "estresse". Observa ainda que a diferença entre estresse profissional e neurose profissional estaria no fato de esta se tratar de um estado de desorganização persistente da personalidade. Nesse sentido, se as fontes de estresse persistem de maneira intensa e repetida, podem ter como consequência a neurose profissional.

Conforme Aubert (1993), o conceito de neurose profissional foi proposto para explicar certos casos de patologias graves já instaladas, relacionadas de forma direta às condições de trabalho e que o conceito de stress parecia insuficiente para explicar. Para o autor, a neurose profissional é definida como "uma afecção psicogênica persistente, na qual o sintoma é a expressão simbólica de um conflito psíquico, cujo desenvolvimento se encontra vinculado a uma situação organizacional ou profissional determinada" (AUBERT, 1993 p. 87).

Aubert (1993) explica que a neurose profissional apresenta três formas clínicas: 1) neurose profissional atual ou neurose traumática: a neurose traumática é a única que depende de um acontecimento de fora, isto é, exterior para alterar a personalidade do indivíduo, e envolve um conflito no qual a origem está na própria situação profissional em si, sem remeter particularmente a um conflito infantil. Albert (1993) enfatiza ainda que a origem desses conflitos não deve se restringir à infância, já que todos os acontecimentos e experiências posteriores da existência podem também estar na origem de processos neuróticos; 2) psiconeurose profissional: uma situação de trabalho funciona como desencadeante de um conflito infantil que permanecia no inconsciente, e 3) neurose de excelência: certas situações organizacionais podem provocar, em alguns tipos de personalidade que buscam um

⁶ Anquilose: perda dos movimentos de uma articulação.

ideal profissional elevado e dirigem intensamente seus esforços e ideais para determinadas atividades da organização, o estabelecimento de processos neuróticos.

Conforme Seligmann-Silva (2003), a ideologia da excelência foi inicialmente identificada na origem do quadro clínico denominado por Aubert e Gaulejac como neurose de excelência. Essa ideologia pode ser reconhecida como uma cultura da excelência, na qual há valores instaurados que influenciam os comportamentos das pessoas e que passaram a compor crenças e mitos. Ela atinge também a própria cultura do entorno social mais amplo, que inclui os indivíduos que estão fora do trabalho, como aqueles que ainda vão ingressar no mercado. Os elementos que compõem essa ideologia da excelência correspondem à competitividade, à flexibilidade, à velocidade e à agilidade, à fuga dos sentimentos (Dejours, 1992 chama de anulação do comportamento livre), à polivalência e ao desaparecimento da ética. Esses componentes aumentam as possibilidades quanto ao desenvolvimento ou não de um sofrimento mental que pode se tornar patológico.

Apesar de todas essas dificuldades e desafios, segundo o Ministério da Saúde, algumas formas de prevenção destes transtornos mentais, resultantes das atividades profissionais, podem ser citadas, como, por exemplo, o enriquecimento no conteúdo das tarefas em trabalhos monótonos e repetitivos e o incremento da participação dos trabalhadores nos processos de decisão, garantindo-lhes a autonomia para organizar o trabalho e diminuindo as pressões de tempo e de produtividade, entre outras intervenções sobre as condições de trabalho (Brasil, 2001).

Outra ação de prevenção está na área da proteção individual, por meio da educação e da informação do trabalhador, o que sugere mudanças de comportamento dos trabalhadores e das chefias. Destacam-se também a melhoria geral das condições coletivas de trabalho – uma gestão participativa – e ações de vigilância em saúde ou de controle médico, por meio de uma avaliação médica e psicológica, feita periodicamente, para a prevenção de doenças relacionadas ao trabalho.

4 TEORIA SOCIONÔMICA

A abordagem do trabalho realizado foi baseada nos princípios da teoria de Jacob Levy Moreno, a Socionomia cuja visão sempre foi voltada para o homem em relação com diferentes grupos humanos.

4.1 A SOCIONOMIA

Moreno definiu a Socionomia como a ciência das leis, que tem a possibilidade de investigar, medir, estudar e tratar o indivíduo em suas relações interpessoais no grupo. Esta ciência está apoiada no seguinte tripé: a **Sociometria, a Sociodinâmica e a Sociatria** (GONÇALVES, 1988).

Moreno provou que por meio da Socionomia se pode investigar, medir, estudar e principalmente tratar o sujeito em suas relações interpessoais e nos grupos. Assim, a Socionomia se desdobra nas seguintes teorias: espontaneidade e criatividade, conserva cultural, matriz de identidade, teoria de papéis, tele, entre outras.

A **Sociometria** é um termo que vem do latim e do grego: significa *sócios* = companheiro e *metrô* = medida, ou seja, pretende a medição dos vínculos sociais. Tem por finalidade e objetivo mediar as relações interpessoais do grupo, no tempo presente, ou seja, aqui e agora das relações que vão se constituindo no meio e no ambiente.

A Sociometria é recurso que o pesquisador pode se utilizar, e seu principal instrumento é o teste sociométrico ou de jogos dramáticos selecionados que possibilitem a investigação da posição afetiva do ser humano num determinado grupo, que foi estabelecido em determinado período. Para analisar e compreender “os padrões afetivos que organizam os grupos sociais e as características das

correntes psicossociais da população, uma infraestrutura psicossociológica inconsciente” (Nery, 2010, p.22).

A **Sociodinâmica** tem a finalidade de analisar as dinâmicas dos grupos sociais, como se estabelece o papel do ser humano dentro de um grupo (MALAQUIAS, 2012). Segundo Gonçalves (1998), esta investigação consiste em verificar o funcionamento e a exposição da dinâmica das relações interpessoais, tendo como fundamento o *role-playing*, ou jogos de papéis que é utilizado no treinamento do papel profissional, por exemplo. Sua utilização consiste na ação dramática, em possibilitar a atuação de diversos papéis, ou próximos papéis a serem desenvolvidos, e também o papel que está atuando, assim potencializando e proporcionando o desenvolvimento de papéis espontâneos e criativos.

A **Sociatria** tem por objetivo o tratamento das relações sociais por meio de métodos de ação, de certa forma, é o resultado prático metodológico da Socionomia. Os métodos de tratamento da Sociatria são: o psicodrama, o sociodrama e a psicoterapia em grupo. Segundo Moreno (1994), a aplicação desses métodos pode levar a cura social.

a) *Psicodrama*: é o tratamento do indivíduo e do grupo por meio da ação dramática, de modo a favorecer o desenvolvimento da espontaneidade e da criatividade nas relações interpessoais e profissionais. Sua raiz está no teatro espontâneo, mas trabalha com outras linguagens como: a dança, artes, música, entre outras abordagens, e pode ser utilizada em diferentes espaços como: saúde, educação, comunidades e o meio empresarial.

b) *Sociodrama*: tem o foco voltado às relações grupais, o protagonista sempre será o grupo, este estimulado a agir e encontrar alternativas ou soluções nas circunstâncias que se encontra o conflito em um espaço dramático.

c) *Psicoterapia de grupo*: prioriza o tratamento das relações interpessoais inserida na dinâmica grupal.

4.2 ESPONTANEIDADE E CRIATIVIDADE

Segundo Moreno (1985), o ser humano é um agente espontâneo. Ele nasce espontâneo e criativo, o que lhe ajuda muito no decorrer de seu desenvolvimento. A criatividade e espontaneidade tem a possibilidade de libertar o corpo e a mente da alienação, revigora e amplia novos horizontes. Ser espontâneo então significa agir por meio de sua própria vontade (GONÇALVES,1998).

O fator espontaneidade-criatividade favorece o processo de criação, contudo, pode ser perturbado por sistemas sociais alienadores e constrangedores. Os fatores que impedem os desenvolvimentos da espontaneidade surgem logo na matriz de identidade familiar, e posteriormente das relações que permeiam o meio ambiente social, com isso acaba aprisionado o corpo e a mente impossibilitando a expressão ativa do Eu.

Para Moreno, a espontaneidade é a capacidade de agirmos de modo adequado frente as situações novas, criando uma resposta original, renovadora ou transformadora de situações existentes. “A espontaneidade constitui-se como uma característica que possibilita o ser humano responder com criatividade e sucesso aos desafios do seu meio” (PUTTINI,1997, p.15).

Moreno menciona que para sentir o prazer de se estar vivo é preciso ser protagonista do nosso próprio destino, mas quando somos reduzidos a condição de uma engrenagem, perdemos nossa vontade, portando, somos privados de nossa espontaneidade, conseqüentemente levados à alienação.

A revolução criadora moreniana tem em seus princípios voltados à recuperação da espontaneidade e da criatividade, rompendo com padrões estereotipados, bem como com a automatização do ser humano.

4.3 CONSERVA CULTURAL

A conserva cultural é um meio de preservar certos valores e tradições de uma determinada cultura, ela pode ser concreta em forma material como: livros, arte, linguística, tecnológica ou em forma de cerimônias, ela também pode ser perpetuada de geração a geração. Desde que seja repetida, sem crítica ou modificações, a conserva cultural se cristaliza, fazendo parte do acervo cultural do ser humano (GONÇALVES, 1988).

Para Moreno (1985, p. 158), “a conserva cultural propõe-se ser um produto acabado e, como tal que adquiriu uma qualidade quase sagrada”. Moreno continua, afirma que a resposta para a conserva cultural é por meio da espontaneidade-criatividade, o que compõem que este acervo cultural deverá ser somente ponto de partida em nossa ação para novas criações.

4.4 O FATOR TELE

Moreno teve ao longo de sua vida muitas experiências com grupos e, especialmente com teatro espontâneo. No teatro espontâneo, Moreno observou como acontecia a comunicação entre os atores, e percebeu que em determinadas duplas de atores havia algo diferente na comunicação, acontecia um encontro, não apenas duas pessoas no mesmo lugar, mas duas almas se encontrando. Nasceram ali os primeiros passos do conceito de tele.

A primeira imagem social que indica o surgimento do fator tele é quando uma criança nasce, e por meio do desenvolvimento de seu sistema nervoso e o amadurecimento dos órgãos do sentido, consegue aos poucos diferenciar o Eu do não Eu, ou seja, ela vai distinguindo objetos de pessoas, podendo responder aos estímulos externos (GONÇALVES, 1988).

O fator tele advém essencialmente da capacidade de diferenciar pessoas, coisas e objetos como partes separadas de si mesmo e comunicar-se com elas. O ser humano pode responder a esta separação com: afeto, rejeição, amor, raiva entre outros, sendo esta última indiferença ao outro, ocasionada pela falta de proximidade, conhecimento emocional ou diferenças de interesses e valores entre outros.

Segundo Gonçalves, “o fator tele influi decisivamente sobre a comunicação, pois só nos comunicávamos a partir daquilo que somos capazes de perceber (1988, p.49)”.

A etimologia da palavra tele vem do grego que significa, “longe, distante”. Nomeia o fenômeno que se refere à ação da menor ou a mais simples unidade de sentimento, transmitida de um indivíduo para outro (MORENO, 1985). Tele é percepção interna e mútua entre dois seres humanos.

Segundo Moreno, o processo de tele se desdobra em conceitos como: empatia e transferência. Segundo Aguiar (1990), empatia é a disposição que o ser humano tem em sentir, o que se sentiria caso se estivesse na situação e circunstâncias experimentadas pela outra pessoa, e ela pode acontecer no grupo. Quando não há reciprocidade, dá origem a transferência, o fator responsável pela dissociação e desintegração dos grupos, isto é, uma ramificação patológica.

Bustos (1975) corrobora que na empatia há escolhas recíprocas, o que sugere a percepção correta do outro e do próprio sentimento em relação ao outro, enquanto que na transferência as escolhas são desencontradas, não há contato real com o outro, antes consigo mesmo, confundindo o outro com seu mundo interno. Esses dois últimos fenômenos se distinguem da tele também, porque envolve a percepção que um indivíduo tem do outro, enquanto a tele envolve a percepção de duas pessoas.

4.5 CO-CONSCIENTE E CO-INCONSCIENTE

Existem muitos fenômenos que permeiam os grupos. Ao refletir sobre a interação do grupo, levando em conta o presente e as correntes afetivas e como são transmitidas e captadas, vemos a ação simultânea do co-consciente e co-inconsciente.

Para Moreno (1985), co-consciente e co-inconsciente são vivências, sentimentos, desejos e até fantasias comuns a duas ou mais pessoas, e que se dão em “estado inconsciente”, são experimentadas e produzidas em grupo.

4.6 MATRIZ DA IDENTIDADE

A matriz de identidade é o lugar onde a criança é inserida desde seu nascimento, relacionando-se com as pessoas e objetos ao seu redor dentro de um determinado ambiente. No meio em que essa criança nasce já existem fatores sociais e psicológicos, Moreno chamou esse ambiente de placenta social, assim constitui o *locus nascendi*⁷, a relação social e o universo social primeiramente com a mãe.

Segundo Moreno (*apud* GONÇALVEZ, 1998 p.60), “matriz de Identidade, é o lugar do nascimento. Placenta social, pois, à maneira da placenta, estabelece a comunicação entre a criança e o sistema social da mãe, incluindo aos poucos os que dela são mais próximos”.

Moreno descreve três fases importantes nas etapas da formação da matriz identidade, que também originaram as técnicas básicas do psicodrama: duplo, espelho e inversão de papéis.

1. Fase da indiferenciação: é onde a criança necessita sempre da ajuda de um adulto, ela é totalmente dependente, é necessário que um adulto faça por ela aquilo que não consegue fazer por si própria, pois ela não tem autonomia, portanto é necessário um ego-auxiliar, que é sua mãe, seu pai ou seu cuidador.

2. Fase da diferenciação: onde existem dois movimentos que se compõem, o de concentrar a atenção para si mesma, esquecendo-se do outro, e o de concentrar a atenção no outro ignorando a si mesma. Mais tarde passa a reconhecer a própria imagem no espelho, e se identifica.

3. Fase da brecha entre a fantasia e a realidade: esta fase se divide em dois momentos, os atos de realidade e os de fantasia, o que até então estava misturado começa a se distinguir. Em primeiro lugar existe a tomada do papel do outro para em seguida haver a inversão concomitante dos papéis. “A criança se

⁷ De tempos em tempos, surgem momentos que se convertem em *lucii nascendi*, os quais lançam uma pessoa numa nova trilha de experiência ou, como digo frequentemente, um novo papel (MORENO, 1985, p. 154).

coloca no papel da mãe, já que garante o reconhecimento de si mesma” (FONSECA FILHO, 2008, p. 138).

4.7 ÁTOMO SOCIAL

Segundo Gonçalves (1988), o átomo social do ser humano decorre do seu fator tele e de seus vínculos que são adquiridos durante a sua vida em seus ambientes. Este vínculo pode ser mais próximo como o âmbito familiar: pai, mãe, tia, e até mesmo a ausência, a imagem ou fantasia fazem parte de seu átomo, com o passar do tempo este átomo se expandi nos ambientes externos com pessoas agradáveis ou não estando no convívio social como: trabalho, faculdade, igreja, academia, entres outros.

Para Moreno (2008), o átomo social é a forma social das relações interpessoais que o indivíduo estabelece desde o seu ato de nascer e, por isso, está em constante mudança, porque à medida que este ser humano se desenvolve, consequentemente, ele vai ampliando suas relações no meio social, portanto, a sua rede sociométrica se expande e se configura novos vínculos estabelecidos com os conhecidos dessa rede. “Assim, cada pessoa se movimenta dentro de um átomo social, conjunto de vínculos próximos que constituem a rede de relação de um indivíduo” (Bustos, 1979, p. 20).

4.8 GRUPO

Segundo Pichon-Riviere, “pode-se falar em grupo, quando um conjunto de pessoas é movido por necessidades semelhantes, se reúnem em torno de uma mesma tarefa específica”. No cumprimento de seu desenvolvimento das tarefas, deixam de ser um amontoado de indivíduos para cada um assumir-se enquanto participante de um grupo com um mesmo objetivo (*apud* WEFFORT, 1997, p. 17).

Moreno não preconizava o grupo e nem o indivíduo, mas sim o indivíduo que está inserido no grupo, assim, seguia adiante com os testes sociométricos que só seria possível analisar o indivíduo no estado grupal, dessa forma, desdobrando estudos científicos a respeito.

Weffort afirma que “um grupo se constrói na cumplicidade do riso, da raiva, do choro, do medo, do ódio, da felicidade e do prazer” (1997, p.24).

Segundo Knobel (1996), os grupos vão passando por várias fases em sua constituição. Quando o grupo se configura, as pessoas não se conhecem direito ainda, há pouco contato, a primeira fase é o isolamento, ainda não se sabe nada do outro e os sujeitos estão mais introspectivos. Existe uma fase de diferencial horizontal, nesta fase, o sujeito está mais à vontade e se deixa ver, e conhece o outro, já se podem observar algumas aproximações de pares ou trios, algumas se tornam mais amigas. Também há momentos de diferenciação vertical, onde a cooperação se torna possível, há pertencimento ao grupo, identificação de ideias, há disputa, mas também colaboração.

Pichon-Riviére (*apud* WEFFORT, 1997) fala ainda que os indivíduos vão constituindo alguns papéis no grupo, que são: *líder de mudança* - traz algo novo, aproxima mais o grupo até alcançar o objetivo; *líder de resistência* - aquele é sempre contra a qualquer proposta e, muitas vezes, suas intenções acabam sabotando o grupo; o *bode expiatório* - aquele que recebe a culpa do grupo, tem também os *silenciosos* - que assumem a dificuldade de expressar, assim fazendo que o restante do grupo fale.

Datner (2006) afirma que na abordagem moreniana a aceitação, rejeição e indiferença são forças que existem e transitam nos grupos, e cada uma delas age em maior ou menor grau, de acordo com o momento do grupo, dando-lhe em cada momento uma configuração diferente. O que cabe ao diretor é observar o equilíbrio dessas forças relacionais dentro do grupo.

4.9 TEORIA DE PAPEIS

“O termo inglês *role* (papel), originário de uma antiga palavra francesa que influenciou o francês e inglês medieval, deriva do latim *rotula*” (Moreno 2008). Segundo Pavis (1999), o termo foi introduzido na dramaturgia pelos gregos e romanos, onde o papel entregue ao ator, o pergaminho vinha enrolado em um rolo de madeira, onde continha o texto e as instruções da interpretação.

Segundo Moreno (1985 p. 27), o papel é a forma de funcionamento que o indivíduo assume no momento específico em que reage a uma situação específica, na qual outras pessoas ou objetos estão envolvidos.

Ao longo de nossas vidas, nos são instituídos vários papéis, alguns nos são dados e outros vamos constituindo no meio social, por exemplo: ao nascermos temos o papel de filho, quando temos um filho ganhamos o papel de pai ou mãe, não existe papel sem contra-papel, isto é, complementaridade desse papel.

Segundo Datner (2006), há diferença entre o papel profissional e o papel funcional:

Profissão é um acervo de conhecimento específico e técnico de um determinado conhecer e saber fazer, acrescido das vivências e situações vividas durante o percurso não só da formação desse profissional como de tudo que aconteceu a sua entrada na profissão. O papel gerencial é um papel funcional e refere-se à descrição de um cargo como exigência da organização. O conjunto de competências pessoais relacionadas com trabalho e que possibilitam pessoas a assumir o cargo numa empresa, no entanto, faz parte do papel profissional (DATNER, 2006 p.40).

A partir da explicação moreniana, entende-se que o papel não se manifesta isoladamente, mas tem uma complementariedade, um espiral de papéis, ou seja, o mesmo indivíduo pode desempenhar papel de pai-esposo-filho-neto. Segundo Moreno (2008, 2010), o desenvolvimento de qualquer papel apresenta três etapas. São elas:

Role taking: assumir ou receber um papel. Ocorre quando o indivíduo adota um papel acabado e estabelecido, onde não há possibilidade do indivíduo variar, criar. O recebimento deste papel acaba se tornando uma conserva do papel, pois imita e reproduz o que foi dado como modelo.

Role-playing: jogar, treinar, desempenhar ou interpretar papéis. “Explorar simbolicamente suas possibilidades de representações” (GONÇALVES, 1988. p. 73), por exemplo: representar papel de empresário, médico, entres outros, passa ser um aprendizado.

Role-creating: é o desempenho mais aprimorado do papel, da forma mais criativa e espontânea.

5 METODOLOGIA E PRÁTICA

A fundamentação e escolha em agregar a metodologia psicodramática ao meu papel profissional aconteceram em um momento particular, depois de muito estresse e esgotamento físico e mental, impactado pela relação profissional.

Eu pensava e refletia que eu tinha que fazer algo efetivamente para mudar esta situação, pois chegava a ser desumano trabalhar em um lugar em que gerava tanto estresse, instituição essa que vem pressionando cada vez mais seus chamados colaboradores por resultados e incentivando a competição, tendo como premissa, a avaliação individual de alta performance de produtividade, baseando-se apenas na avaliação individual de desempenho, um valor adotado exclusivamente para gerar maior lucro, versus um espaço fora deste centro borbulhante, pois eu buscava o bem-estar, saúde, equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, e também dos funcionários. Minha posição era cada vez mais clara, eu não estava buscando qualidade de vida no trabalho, mas Vida de qualidade não somente no trabalho, mas estendendo essa filosofia, tanto em minha vida como destas pessoas do meu ambiente. Vida de qualidade seja profissional e pessoal, uma esfera maior que a realidade estreita do cotidiano sofrido não permitia. Minha espontaneidade me trouxe a empatia, ou seja, colocar-se no lugar do outro. Eu me colocava em seus lugares, eram pais de família, jovens iniciando suas carreiras, e minha indignação crescia e eu pensava comigo mesmo, num solilóquio, que não era possível ver tanta alienação e mecanização do sistema sem que se fizesse alguma ação, não poderia deixar de fazer uma intervenção que possibilitasse a desconstrução do que estava dado ali, na realidade mesma do movimento humano.

Foi neste lugar, de tantas inquietações e não-conformismo, que resolvi colocar em prática o aprendizado do Psicodrama, metodologia renovadora de investigação e intervenção nas relações interpessoais e grupais, tendo como alicerce, o desenvolvimento da criatividade e da espontaneidade no ser humano.

5.1 PESQUISA E O PSICODRAMA

A pesquisa-ação propõe uma forma de ação planejada de caráter social, educacional ou técnico, entre outros. A sua utilização como forma metodológica possibilita aos participantes condições de investigar sua própria prática de uma forma crítica e reflexiva. Nela estão pesquisadores e pesquisados e todos estão envolvidos na solução de problemas e na busca de estratégias que visam encontrar soluções para questões que os afetam.

A pesquisa-ação ocorreu de forma exploratória e de cunho qualitativo, esta se tornou a mais apropriada para estudo por trabalhar a partir da vivência e experiência do sujeito. Brito (2006) afirma que a metodologia é o conjunto de possibilidades que norteiam a pesquisa, enquanto o método são as técnicas, e ferramentas empregadas na pesquisa, podendo ainda decorrer por dois caminhos, as abordagens quantitativas e as abordagens qualitativas.

A pesquisa qualitativa trata de fenômenos, suas relações e interdependências. Não trata unicamente de medir e comparar valores numéricos, nem quantas vezes um fenômeno se dá, mas volta-se a compreender determinada situação, fato ou evento que afeta o grupo coparticipante, sujeito-protagonista da investigação ou para quem os procedimentos são realizados. O pesquisador como observador participante:

[...] observador participante no curso de sua pesquisa e exploração entra em contato com vários indivíduos e situações. [...] O observador participante - em uma forma particular deste trabalho - não permanece “objetivo” ou longe das pessoas a serem estudadas; torna-se amigo delas. Identifica-se com as situações particulares de cada pessoa; torna-se extensão de seus próprios egos. Em outras palavras, o participante “objetivo” passa a ser “subjetivo” (MORENO, 1994, p.200-207).

O diretor de psicodrama numa pesquisa-ação está implicado e participante do processo contribuindo com encaminhamentos e propostas construtivas para o grupo apropriar-se e criar espontaneamente novas respostas a fatos antigos ou a fatos novos.

Merengué (2006) explica que para o pesquisador é necessário uma questão norteadora, problemas que questionam a condição humana, e ter um projeto de pesquisa bem direcionado ajuda muito. Em seguida, é necessário também definir o público alvo, quem participará da pesquisa. A pesquisa bibliográfica é importante, no entanto, Merengué (2006) chama atenção para o espaço disponível para a espontaneidade e criatividade na produção do conhecimento.

Merengué (2006) continua e explica que a prática do psicodrama é realizada através da imersão, isto é, de corpo e alma, mas sem perder de vista o objetivo, para que assim a vivência possa trazer os devidos esclarecimentos e compreensão. E para isso é necessário liberdade, o pesquisador e os pesquisados devem estar os mais acessíveis possíveis. Segundo Merengue (2006), a abertura de um para o outro é necessário para a construção coletiva do conhecimento.

A proposta deste trabalho foi vivencial, reencaminhando o olhar para os impactos causados pela entidade bancária na saúde física e psíquica dos trabalhadores do setor.

5.2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa foi realizada com público de oito pessoas adultas, pertencentes a uma rede de agências bancárias em São Paulo, zona Sul. A faixa etária dos participantes situa-se entre vinte e cinco a trinta e seis anos, residentes na grande São Paulo. Os encontros ocorreram em uma sala reservada, fora da instituição bancária.

Foram realizados doze encontros com periodicidade quinzenal, tendo algumas sessões extras, duração de duas horas, das 8h às 10h, no período de março a junho de 2012. Os materiais utilizados no experimento foram: caneta, folha de papel sulfite, lápis, bolinhas de massagens, bambolês, vara de bambu, tapete de borracha EVA, almofadas, relógio de bolso, ampulheta, despertador, equipamento de som e CD's.

Toda a prática sócio-psicodramática está estruturada no seguinte tripé: contexto, instrumentos e etapas.

5.2.1 Contextos

Contexto social: Os grupos estão inseridos num contexto social maior, situado no tempo espaço geográfico vivido, seja ele econômico, cultural, social e políticos por meio de comunidade e ou sociedade.

Contexto Grupal: É composto pelo diretor/terapeuta, ego-auxilia/terapeuta e seus participantes, assim, acontece a sessão psicodramática.

Contexto Dramático: É o espaço reservado fisicamente no “como se”, possibilitando abertura do imaginário e a fantasia, do passado, futuro, presente, onde se recriam papéis, assim, neste contexto podem ocorrer *insights* psicodramáticos⁸ e a catarse integração⁹.

5.2.2 Instrumentos

Para dar sequências aos métodos e suas técnicas, o psicodramatista necessita ser conhecedor firmemente dos cinco instrumentos do Psicodrama. São eles:

Diretor/terapeuta: da sessão ele conduz e dá direção às cenas que vão surgindo na ação, são atribuídas a ele três funções: 1) de aquecer todos os participantes da sessão, e com a colaboração ego-auxiliar que deverá estar em

⁸ “Quando o psicodrama se detém no simples insight *dramático*, a cena se mobiliza e se torna simples ilustração para uma reflexão sem a transformação de vivenciar até o fim as possibilidades de atuação da realidade suplementar” (PERAZZO, 2012, p. 91).

⁹ “É a mobilização de afetos e emoções ocorrida na inter-relação, télica ou transferencial, de dois ou mais participantes de um grupo terapêutico, durante uma dramatização. Possibilita a um ou mais desses participantes a clarificação intelectual e afetiva das estruturas psíquicas que o(s) impedem de desenvolver seus papéis psicodramáticos e sociais, abrindo-lhe(s) novas possibilidades existenciais” (GONÇALVES, 1988, p. 81-82).

sintonia, buscar os melhores caminhos para identificar o drama de seu protagonista que será convidado ao espaço dramático para a Dramatização, proposta pelo protagonista (encenação do drama). 2) O diretor também aquece a plateia sem perder conexão com protagonista/personagens, 3) o diretor fica atento a todo movimento corporal na ação e pensamentos, ocorrem inter-relações, daí poderá ser seu ponto de partida para desdobramentos das cenas, e é um analista social, ele ouve, olha, observa, através da sua sensibilidade, tenta obter a compressão dos sentimentos, colhe junto ao ego informações importantes durante toda a sessão.

Ego-Auxiliar: Está de prontidão e a serviço do diretor/protagonista na ação dramática, também pode transitar como ator auxiliar, seja do protagonista ou do diretor. Pode ocorrer que o ego auxiliar seja um facilitador de *insights* por parte do protagonista, ele se comunica com diretor.

Protagonista: É o sujeito que emerge na ação dramática, representa o seu sentimento e do grupo. É o personagem principal, tem ressonância do grupo, e poder ser o protagonista.

Cenário/palco: É o espaço protegido onde ocorre a ação dramática, pode ser imaginariamente construído em qualquer lugar “no como se”.

5.2.3 Etapas

As etapas que são constituídas em uma sessão psicodramática devem conter momentos distintos: aquecimento, dramatização, compartilhar e processamento.

O **Aquecimento** é a preparação para uma determinada ação, possibilitando um campo de relaxamento para que os participantes possam ter maior liberdade de se expressarem e a predisposição em participarem e jogarem na sessão, é dividido em inespecífico e específico.

Aquecimento inespecífico: é o primeiro contato do diretor com o grupo, o momento em que “é disparado pelos iniciadores, que são meios de provocação organismo, voluntário e involuntários, e que podem ser de natureza física, química,

metal e social ”(GONÇALVES, 1988, p.77). Nesta etapa pode emergir estímulos físicos como atividade corporal, mentais psicológicas, imagens, entre outros. Momento onde o diretor também observa o grupo.

Aquecimento específico: momento em que se prepara o protagonista ou grupo-protagonista para a Dramatização.

Dramatização: A etapa da dramatização é aquela na qual ocorre a ação dramática propriamente dita. “O protagonista, já devidamente aquecido, começa a representar, no contexto dramático, a figura de seu mundo interno, presentificando o seu conflito no cenário”(GONÇALVES,1988. p.101). Momento muito importante que o diretor buscará por meio da investigação, o desvelar do conflito, e propiciando resgatar a espontaneidade e criatividade (GONÇALVES,1988). São utilizadas diversas técnicas que possibilitam o protagonista e seus complementares da cena expressarem sua espontaneidade nos papéis vividos. A Dramatização do Psicodrama possui características próprias que a diferencia de teatralização ou representação de papéis apenas. O que a diferencia são as técnicas da Direção.

Compartilhar: Etapa em que os participantes da sessão têm a oportunidade de compartilhar o que foi vivenciado na sessão, isto é, seus sentimentos sem julgamentos e críticas.

Moreno chama essa fase também de participação terapêutica do grupo. Nesta etapa cada elemento do grupo pode expressar em primeiro lugar, aquilo que o tocou emocionou na dramatização, os sentimentos neles despertados e também sua própria vivência com conflitos semelhantes. Em seguida, são feitos outros comentários a respeito da cena que assistiu (GONÇALVES,1988, p.102).

Processamento: Nesta etapa se faz uma releitura do que aconteceu especificamente na dramatização, para ser analisado de forma um pouco mais intelectual e profunda o que se emergiu nas cenas, o que estava explícito e o que não estava. O processamento é mais usado nas áreas educacionais, pois se destrincha todo o processo acontecido na dramatização, nos aspectos técnicos da sessão (GONÇALVES, 1998).

5.3 SOBRE OS MÉTODOS UTILIZADOS

Foram utilizados no experimento métodos psicodramáticos tais como: sociodrama, jogos e jogos dramáticos.

5.3.1 Sociodrama

O sociodrama é um método para trabalhar com grupos, quando o grupo é o protagonista, e é definido por Moreno como “um profundo método de ação, que aborda as relações intergrupais e as ideologias coletivas” (MORENO, 2008, p. 109). O sociodrama tem o objetivo de integrar as pessoas, auxiliá-las na compreensão dos fenômenos que vivem e na solução de seus conflitos, promovendo a produção coletiva de conhecimento e o bem-estar social.

“O verdadeiro sujeito do sociodrama é o grupo” (MORENO, 1985, p. 413), é um método que tem o foco voltado para as relações grupais, o protagonista sempre será o grupo, este estimulado a agir e encontrar alternativas ou soluções nas circunstâncias que se encontra o conflito por meio de um espaço dramático. Assim sendo, “se evita, no sociodrama que a dor individual seja posta, assume-se que o drama coletivo pode ter expressão autônoma, tanto afetiva quando operacional, independentemente de sua concretização na vida pessoal de cada membro da comunidade.” (AGUIAR, 1990, p. 184)

Nery (2012) afirma que por meio do sociodrama é possível, em determinado espaço físico, vivenciar seus conflitos terapeuticamente com recurso da imaginação no “como se”. Para Nery (2012), o sociodrama pode ser realizado em uma única sessão com começo, meio e fim, ou com a realização de vários encontros, com tema já pré-estabelecido pelo diretor, ou vários encontros com surgimentos de conflitos no momento do encontro.

5.3.2 Jogos e jogos dramáticos e suas diferenciações

O jogo é uma atividade composta de regras específica para obtenção de determinado objetivo, pode ser utilizado nos mais variados ambientes, objetivando o prazer e sua premissa e resgatar o lúdico (YOZO, 1996). O jogo faz com que temporariamente se desprenda da prisão da rotina de sua vida, para poder vivenciar momentos descontraídos de alegria, saindo das suas obrigações.

O jogo tem a função de criar um campo relaxado, o método amplia o resgate espontâneo e criativo do sujeito, podendo então inserir na ação dramática o conflito. O jogo tem sua importância no psicodrama, "se insere como atividade que propicia ao indivíduo o expressar livremente das criações do seu mundo interno, realizando-as na forma de uma representação de papel, pela produção mental de uma fantasia ou por determinada atividade corporal" (DATNER, 2006, p. 21)

Datner (2006) afirma que o jogo é atualmente uma das melhores práticas da educação empresarial, jogos de todos os tipos em sala ou ao ar livre, jogos de papéis, teatrais e esportivos. É um poderoso recurso de desenvolvimento de pessoas e grupos.

O jogo não é por si só apenas uma brincadeira, tem suas regras para ser realizado, por isso são necessárias certas condições para que ele aconteça. Datner (2006) as descreve da seguinte maneira:

Um jogo para ser jogo precisa ter regras definidas, de jogadores e de um objetivo. Um jogo, para ser jogo, precisa ter estratégias e etapa definidas, um 'passo a passo'. Um jogo para ser jogo precisa instigar, emocionar, causar tensão produtivamente, atizar a curiosidade e a vontade de percorrer a estrada do jogo como que atrás do destino; precisa provocar risos, alegria, e emoções diversas e suscitar a atenção e a observação, fazendo da concentração um elemento fundamental (DATNER, 2006, p. 27).

As escolhas dos jogos vão da proposta do diretor e a fase que o grupo se encontra, o que indica jogos de movimentação de aproximação, de se chegar ao outro, de permitir que outro se aproxime, de olhar de ouvir, enfim, um movimento em prol do encontro.

Segundo Yozo (1996), as escolhas podem resultar das fases correlacionadas com a matriz de identidade como: fase da *identidade do Eu* - jogos de apresentação, de aquecimentos, relaxamentos, interiorização e jogos de sensibilização. Segunda

fase, momento do *Eu consigo* - garantindo ao indivíduo a descoberta de si mesmo. Terceira fase, *reconhecimento do Eu-Tu* - são jogos de interação com o outro, podendo ser individual ou dupla, utilizando-se de objetos intermediários ou não, momento *Eu com Outro* - o princípio da descoberta do outro, *reconhecimento Tu* - jogos de interação com o outro, inicia-se com duplas, trios, quartetos e até com grupo todo (eu-Ele).

Segundo Datner (2006), os jogos têm por base a espontaneidade e a criatividade para promover o jogar junto, no sentido da união e cooperação. Assim, podemos compreender que os jogos são facilitadores da socialização com os demais participantes, promovem a diversão, proporcionam a crítica, possibilita a imaginação, a criatividade, espontaneidade e o desenvolvimento de quem participa. O homem é um ser em relação e o jogo propicia este contato com o outro.

5.4 TÉCNICAS BÁSICAS

Todas as técnicas abaixo descritas são utilizadas na etapa da Dramatização, diferenciando a dramatização psicodramática de outras formas de representação denominadas dramatização.

Duplo: “o objetivo do duplo é entrar em contato com a emoção não verbalizada do paciente, e às vezes, até não conscientizada, a fim de auxiliá-lo a expressá-la” (CUCKIER, 1992, p. 49).

Espelho: Esta técnica é utilizada com auxílio do ego auxiliar ou o próprio diretor, que se coloca fisicamente no lugar do protagonista em um momento específico da sessão, para que ele, o protagonista, possa se enxergar na cena, ou seja, ele se ver através de quem o representa na cena (CUIKIER, 1992).

Inversão de papéis: A inversão é quando o protagonista toma o papel do outro e este se torna seu papel, dessa forma, só há inversão de papel quando duas pessoas estão realmente presentes (GONÇALVES, 1988).

Solilóquio: Dar voz aos pensamentos. “Reproduzir sentimentos e pensamentos ocultos que tiveram realmente em uma situação com a pessoa relacionada, ou agora, **no momento da ação dramática**” (GONÇALVES, 1988, p.90).

Concretização: “Materialização de objetos inanimados, conflitos, emoções ou partes corporais, por meio de imagens, movimentos e falas dramáticas” (CUCKIER, 1992, p. 49).

Objeto Intermediário: O termo “objeto intermediário” foi introduzido na teoria e na prática psicodramática por Rojas-Bermúdez (1970). É definido como: “é qualquer objeto que funcione como facilitador do contato entre duas ou mais pessoas” (CASTANHO, 1995, p.32).

5.5 PRÁTICA

Segue abaixo o desdobramento do caminho percorrido pelo grupo. O registro e a descrição das etapas de dois dos encontros mais relevantes: aquecimento, dramatização, compartilhar e processamento.

5.5.1 Encontro I: apresentação e estabelecimento de contrato

Data: 07/03/2012

Direção: Alcides Gizi

Objetivo

Solicitei que as equipes comercial e operacional, que totalizaram oito pessoas, comparecessem às 8h para uma reunião. Após o café da manhã, foi apresentada ao grupo a proposta de trabalho, bem como estabelecidas as condições em que as vivências acontecerão, isto é, a definição do contrato com o

grupo, a fim de garantir a construção de um espaço protegido e levantar os temas que o grupo gostaria de trabalhar.

Aquecimento Inespecífico

Pedi que formassem uma grande roda, e perguntei como eles estavam nesta manhã. Pedi um sentimento ou uma palavra que expressasse o seu estado naquele momento (*check-in*¹⁰). Falaram: L: “*Cansado ainda é segunda-feira*”; Li: “*Desanimada*”; M: “*Com sono*”; P: “*Chateado*”; R: “*Cansado*”; A: “*Desanimado, ansioso*”; T: “*Cansado*”; La: “*Tranquila*”.

Em seguida dei as seguintes consignas:

Caminhem no espaço físico. Parem, vamos alongar, acordar nossos corpos, a princípio membros superiores: braços, gire-os de um lado para outro, alonguem o pescoço levando suas cabeças para baixo e para cima, também para os lados, comprimam os ombros em direção a cabeça, em seguida relaxe-os. Agora membros inferiores: abaixem devagar, esperem três segundos e vá subindo bem de devagar, sentindo vértebra a vértebra, e a cabeça é a última que sobe. Agora fechem os olhos, inspirem e expirem pelo diafragma.



Figura 1: Espaço físico do grupo

Fonte: Alcides Gizi Gonçalves

¹⁰ *Check-in* (entrada): Antes começar a sessão se pergunta aos participantes como eles entram na sessão, qual o sentimento no momento.

Vamos formar um círculo e vocês vão se apresentar de forma diferente. Vocês vão falar os seus nomes e com gestos formar o desenho de como gosta de serem chamados.

Em seguida, propus o mapeamento sociométrico do grupo pelos seguintes critérios: gênero, estado civil, se namora ou não, se tem filhos ou não, região onde mora, qual curso de graduação possui, time de futebol que torce, tipo de música preferida, e a faixa etária 20 a 30, 31 a 40, mais de 40.

Expliquei ao grupo que a ideia do projeto era propor um espaço adequado para trabalhar as questões que envolviam o trabalho, principalmente aquelas que a correria do dia-a-dia não permitia o devido cuidado. No final do encontro iríamos formalizar a proposta, e verificar junto ao grupo o interesse de participar do projeto.

A Direção apresentou Jacob Levy Moreno, criador do Psicodrama. E explicou rapidamente do que se tratava a teoria.

Psicodrama: é uma abordagem teórico-prática em ciências humanas, voltada ao trabalho com pessoas e grupos, de modo a favorecer o desenvolvimento da espontaneidade e da criatividade nas relações interpessoais e profissionais. Sua raiz está no teatro espontâneo, mas trabalha também com outras linguagens como: a dança, artes, música, entre outras. Esta abordagem pode ser utilizada em diferentes espaços como: saúde, educação, comunidades e o meio empresarial.

Aquecimento específico

Entreguei a cada participante duas carinhas construídas em papel cartão em cor amarela, uma carinha era alegre e outra triste e também uma caneta. Orientei que fechassem os olhos e pensassem no que havia de legal e positivo naquele grupo no ambiente trabalho, e assim que tivessem as respostas (palavras ou frases curtas) deveriam escrevê-la no verso da carinha alegre, sem a necessidade de se identificar. Pedi que repetissem o processo, mas que agora pensassem no que havia de chato e negativo no grupo e no ambiente de trabalho e que escrevessem no verso da carinha triste.

Em seguida, pedi que juntassem suas carinhas e passassem para o companheiro da esquerda, sem lê-las, a ideia era passar as carinhas até que elas estivessem bem misturadas. Logo, solicitei que deixassem as carinhas no chão da sala, e se afastassem bem um do outro, em seguida, cada um deveria pegar uma carinha alegre, e ao sinal da direção ler as carinhas, todos ao mesmo tempo. E foi o que aconteceu.

Perguntei ao grupo se foi possível entender o que foi lido, e a resposta foi: *“Mais ou menos, algumas palavras davam para entender, outras não”*. Pedi que se aproximassem mais um do outro, porque o distanciamento prejudicava a comunicação, e que novamente tentassem ler, só que dessa vez, um por vez. As palavras foram: respeito, comprometimento, amizade, colaboração, amizade e coleguismo. As carinhas tristes expressavam: falta de união das áreas, não tem comemoração, falta comunicação, não tem parcerias com as áreas, muito estresse, metas e mais metas, falta tranquilidade e comemoração e há muita fofoca.

Em seguida dei as seguintes consignas:

Agora troque o par de carinhas que você tem em mãos com o seu colega do lado, você entrega as suas e ele entrega as dele, não leiam o que está escrito. Mais uma vez na intenção de misturar as carinhas.

Se dividam em dois subgrupos de quatro pessoas, sendo que os subgrupos devem estar misturados, não apenas com pessoas da mesma área de trabalho, tentem escolher as pessoas com quem você tem menos contato.

Vou entregar uma nova carinha para cada grupo e vocês vão conversar a respeito do que está escrito. Vocês têm dez minutos para discutir os temas, e para pensar em elaborar uma apresentação, que pode ser uma cena teatral, uma imagem, ou uma imagem com gestos (imagem fluída).

Dramatização

Primeiro grupo:

Em sua apresentação trouxeram uma imagem, especificamente um retrato de várias mãos dadas lado a lado, algumas mãos em cima da cabeça e outras para baixo.

Diretor perguntou a L: *Se estas mãos que estão levantadas pudessem falar, o que elas diriam agora?*

L: *“Ah, agora sim estamos juntos, somos fortes”.*

Diretor: *Forte por quê? Estão juntos em quê?*

L: *“São duas áreas juntas de mãos dadas, unidas, ficam mais fortes para resolver os problemas que surgirem aqui”.*

Diretor pergunta a R: *Esta mão aqui parece que ela está junta, querendo ir para o alto, se ela pudesse falar o que ela diria?*

R: *“Falaria: Vamos amiga, agora estamos juntas e não vai ser tão complicado assim, vamos”.*

Diretor: *O que é complicado?*

R: *“Por ela estar em um lugar mais privilegiado não sei se vai querer se unir, sou mais simples”.*

Diretor: *Que lugar é esse privilegiado?*

R: *“Ela tem certo status perante os demais, não sei se vai realmente estar comigo”.*

Diretor: *Então fale com ela, argumente para que fiquem juntas.*

R: *“Olha, não tenho o seu status, não sei se chegarei a ter um dia, mas preciso que caminhe comigo, pois juntas somos mais”.*

Diretor pede para L que a outra mão responda.

L: *“E você tem razão, juntas somos mais fortes, vaidade não leva a nada. Buscarei solucionar os problemas juntas e não separadas, do tipo, cada um com seus problemas”.*

Diretor pergunta a R: *Melhora assim?*

R: *“Sim a responsabilidade passa a ser compartilhada, se torna mais leve, obrigada”.*

Diretor: *Como é isso?*

R: *“Eu sou da área operacional e ela comercial, quando surge um problema com cliente é empurrado de um lado para outro. O cliente fica aborrecido por não ter solucionado o seu problema, sendo que basta unir áreas e escutar o cliente. Se algo simples puder ser resolvido, independente da área, trará satisfação ao cliente, se é algo muito complexo, então juntos resolvemos, acredito que será mais fácil”.*

Diretor: *Plateia, o que estas mãos disseram tem sentido?*

Planteia: *“Sim, tem”.*

Diretor: *Alguém quer vir aqui e trocar de lugar com essas mãos e falar?*

Ninguém veio, mas concordaram com fala.

Segundo grupo:

Também trouxeram imagem na apresentação, a imagem era de uma pessoa com mão para cima comemorando algo, e outras três pessoas com as mãos erguidas segurando um troféu.

Diretor pergunta para B: *Esta mão levantada, o que está comemorando?*

B: *“Está comemorando a vitória do seu time”.*

Diretor: *Qual a sensação dessa comemoração?*

B: *“É ótimo, de alegria, satisfação, capacidade...”*

Diretor: *É bom poder comemorar?*

B: *“É ótimo, traz reconhecimento do trabalho alcançado”.*

Diretor pergunta aos três com as mãos levantadas, parecendo levantar um troféu: O que essas *mãos falam*?

E: *“É maravilhoso poder comemorar juntos”.*

Diretor: *Estão carregando o quê?*

P: *“Um troféu em comemoração a nossa vitória”.*

Diretor: *Como é esta sensação? É sempre que você comemora?*

P: *“Nem sempre, na verdade nós ficamos muito tristes. Cumprimos a meta, que é bem suada, damos o melhor de nós. O máximo que recebemos é a fala: “Que bom, fechamos a meta, isso garantirá o nosso emprego”! Não se dá muita importância para a celebração, como a chefia tem o poder de vetar a comemoração, desistir fica fácil. Não se comemora não, também sabemos que o tempo é corrido, mas não custa no final do mês reunirmos e comemorarmos, já que é uma das premissas do banco comemorar as metas”.*

Diretor: *Vocês já falaram com ele a respeito, o que ele disse?*

P: *“Já, mas ele falou que é a nossa obrigação ganhar, que somos pagos para isso, ele só comemora se for algo grandioso”.*

Diretor: *É importante fazer essa comemoração?*

P: *“É sim, porque é bem sofrido ganhar este jogo”.*

Diretor fala: *Mão, então fale para ele por quê?*

P: *“Muitas vezes estamos cansados, enfrentamos chuvas, às vezes, desânimo, temos que ser muitos resistentes, até mesmo com contusões, seguimos em frente, muitas vezes, machucados, é por isso que é muito importante essa comemoração, no mínimo ela traz realização, sensação de capacidade, principalmente reconhecimento do trabalho realizado e bem feito”.*

Diretor: *Alguém da plateia gostaria de experimentar esta comemoração?*

Todos foram e alguns pulavam e gritavam: *“É campeão!!!”*

O diretor finaliza a cena e pede que todos voltem para a roda do início. E em seguida, pede um sentimento (*check-out*¹¹):

L: “*União*”

M: “*Mudança*”

P: “*Novo*”

LI: “*Alívio*”

R: “*Comemoração*”

A: “*Alegria*”

T: “*Força*”

LA: “*Novo*”

Compartilhar / Elaborar dos colaboradores

Diretor: *O que este trabalho trouxe para você? Fale francamente.*

LA: *“Há uma possibilidade de mudar, sermos unidos. Estamos juntos, independente da área”.*

M: *“Isto é muito bom, poder contar um com outro, os movimentos das mãos juntas foram muito lindos, podemos realizar isso em nossas ações do dia-a-dia”.*

L: *“Ser reconhecido traz um ganho, e não é material, mas traz muita satisfação, acredito que sim, devemos celebrar nossa vitória, o banco prega isso mais não realiza”.*

P: *“Que energia boa, é possível sermos unidos, independente da área, seja comercial ou operacional”.*

R: *“Só temos a ganhar, unir-se mais para resolver os problemas seja interno ou externo”.*

¹¹ *Check-out* (saída): No momento do término da sessão, se pergunta aos participantes como eles saem do encontro, um sentimento, às vezes, expresso por apenas uma palavra.

A: *“Muito bom esses exercícios propostos, estávamos juntos, uma sintonia boa e forte, acredito que o caminho é por aí. Muito bacana poder enxergar essa união”.*

LA: *“Podemos afinar ela mais”.*

A: *“Foi tudo muito ótimo. Resta saber se realmente terá continuidade, se o gerente não vai embora depois. Espero que não”.*

Ao término o diretor perguntou se gostariam que se efetivasse a proposta de encontros semanais. Eles responderam que sim, então foi estabelecido que seriam dois encontros semanais, um para discutir o que foi realizado, identificar o que não era legal e o que poderiam mudar, e o segundo encontro para fazer um trabalho corporal de massagem e relaxamento. Foi acordado dia e hora para realização do trabalho, respeito pelo outro ao falar e confidencialidade entre os participantes.

Considerações do Diretor:

O objetivo deste primeiro encontro foi apresentar a proposta e metodologia de trabalho, bem como integrar os participantes. Todos apresentaram os seus nomes e gestos, alguns gestos bem expressivos e outros mais tímidos e falaram da forma que gostariam de ser chamados.

A proposta do mapeamento sociométrico teve por objetivo fazer com que cada um falasse um pouco de si mesmo, proporcionando o reconhecimento, já que estavam em um contexto diferente do dia-a-dia do trabalho. Foi bem claro a prontidão na hora da atividade, a divisão do grupo em categorias, ir para o grupo de sua identificação e a surpresa na configuração de cada subgrupo. Eles se surpreenderam com a quantidade de informações que não sabiam a respeito de seus colegas de trabalho, uma vez que já trabalhavam juntos há muitos anos.

O aquecimento é muito importante para que os participantes consigam entrar em contato com sua subjetividade relativa a situações do seu cotidiano, percebendo os conflitos emergentes permitidos pelo Psicodrama. O drama é criado pela pessoa como ator a partir de sua própria vida ou não, pode reproduzir, criar e modificar situações visando a catarse (MORENO, 2002).

O aquecimento inespecífico em movimento foi muito importante, pois eles tiveram momentos de aquecimento, alongamento e relaxamento, tomando consciência de seus corpos para a etapa seguinte. Acredito que o aquecimento alcançou seu objetivo, desfazer o campo tenso.

Segundo Naffah Neto, com o qual compartilho o pensamento, que no Psicodrama é comum que o corpo apareça “sempre como um corpo mascarado, mecanizado e alienado por meio de papel” (1980, p.21). Sendo o porta voz inconsciente do drama humano. “O corpo é núcleo de espontaneidade e criatividade lançado na relação e na recriação contínua da própria existência” (NAFFAH NETO, 1980, p. 28).

O trabalho possibilitou um reconhecimento, e de certa forma, o início de uma integração ao se perceberem. Segundo Pichon-Riviere, “pode-se falar em grupo, quando um conjunto de pessoas movidas por necessidades semelhantes se reúnem em torno de uma mesma tarefa específica” (*apud* WEFFORT, 1997, p. 17).

Weffort afirma que “um grupo se constrói na cumplicidade do riso, da raiva, do choro, do medo, do ódio, da felicidade e do prazer” (1997, p.24)

O aquecimento específico ocorreu quando começaram a escrever nas carinhas o que era legal e positivo, e o que era chato e negativo. O intuito da atividade era usar as carinhas como objeto intermediário para desvelar, por meio de sua proteção, os conflitos existentes dentro do ambiente de trabalho, a fim de estimular alternativas para mudança. A proposta de usar objeto intermediário foi para facilitar a passagem do campo tenso para o campo relaxado, a fim de favorecer a expressão singular do indivíduo.

O desafio do grupo foi propor melhorias e trazer algo novo. Este primeiro encontro teve a intenção de mapear possíveis problemas e queixas do grupo, um primeiro diagnóstico, dar-lhes voz, mesmo que por meio das carinhas. Trabalhei com duas principais queixas: a não valorização do cumprimento da meta, e consequentemente do trabalho realizado, e ainda a falta de união da equipe e das áreas envolvidas no processo. As demais serão trabalhadas conforme do desenvolvimento do trabalho.

A ação dramática ocorreu com a apresentação das cenas sem falas. A direção trabalhou de modo que possibilitasse a emersão do que estava velado. Segundo Yozo (1996), o diretor deve sempre estar preparado para lidar com situações difíceis ou constrangedoras, é necessário desenvolver sua espontaneidade-criatividade para ter condições de lidar com a diversidade de um grupo.

Os participantes começaram a falar e o conflito se deu quando surgiu a possibilidade de não haver união por conta do *status* profissional, bem como a frustração de não comemorar as vitórias, o que, muitas vezes, é sofrida, tanto psicológica como fisicamente, prevalecendo o autoritarismo das chefias. Datner afirma que:

O poder permeia os vínculos relacionais de todos os seres humanos, em qualquer parte e em qualquer ambiente, não somente nas organizações. Mas nestas é que o poder toma corpo, levando as pessoas a estratégias, ações mascaradas e jogos para exercê-lo. A questão dos valores éticos relacionados ao poder e implicados nas relações hierárquicas de pares e subordinados gera posturas e comportamentos muitas vezes complexos, pois são produzidos por entendimentos privados ou necessidades individuais que acabam repercutindo no coletivo (DATNER, p85).

Houve um compartilhar e processamento rico de desejo e anseio pelo novo. O trabalho trouxe aprendizagem vivencial muito significativa para o grupo para prosseguir em outras demandas. Eles sentiram-se valorizados enquanto explicavam suas reivindicações e vontades.

5.5.2 Encontro VII: ladrões do tempo

Data:10/10/2012

Direção: Alcides Gizi



Figura 2: Objetos intermediários – ladrões do tempo

Fonte: Alcides Gizi Gonçalves

Aquecimento Inespecífico

Pedi que formassem uma grande roda, nesta roda abraçados eu perguntei como eles estavam nesta manhã. Pedi um sentimento ou uma palavra que expresse o seu estado naquele momento, (*check-in*) Falaram: L: “Sexta-feira, aliviado”; Li: “Mais um dia encorajado”; M: “Com sono”; P: “Aborrecido”; R: “Cansado”; A: “Determinado, ansioso”; T: “Com dor”; La: “Tranquila”.

Em seguida dei as seguintes consignas:

Façam uma roda e vamos aquecer nosso corpo para atividade de hoje. Inspirem e expirem lentamente, de novo (três vezes), movimentando conforme sua necessidade. O que o seus corpos pedem nesta manhã? Podem alongar, espreguiçar, percebam o seu corpo, onde está mais tensionado, vão percebendo onde está dolorido, e façam movimentos que proporcione o relaxamento das áreas tencionadas, relaxem.

Pedi para que formassem duplas, em seguida entreguei uma bolinha de massagem para cada dupla, falei que naquela manhã iríamos fazer massagens. Orientei que cada dupla pegasse uma cadeira, um iria fazer a massagem no outro, sendo que o primeiro a ser massageado ficaria sentado na cadeira de olhos fechados, e depois inverteríamos a posição.

Coloquei uma música instrumental, com sons de mar e pássaros, então comecei a dar as seguintes instruções: *massageie a nuca, os braços, as mãos, por último, as costas. É o momento de se entregar a essa massagem, ouça o mar, visualize esta onda, como ela vem e volta, se permita pisar na areia, sinta a areia fofa nos seus pés, ouça os pássaros. Então levante devagar e dê um abraço de gratidão no seu parceiro por ter recebido essa massagem.* Refizemos o processo novamente depois da inversão de massagista e massageado. Em seguida, orientei mais exercícios de relaxamento para as mãos: *Agora todos deverão pegar uma bolinha de massagem e aperte no mínimo dez vezes em cada mão.*

Aquecimento específico

Diretor: *Sentem-se, hoje trago um tema para nós trabalharmos, vai ser bem interessante, o tema é **Ladrões do tempo**, mas antes vou contar uma história da mitologia grega, vai ser breve, prestem atenção.*

*Na mitologia grega, **Cronos** era a principal divindade da primeira geração de titãs. Estava relacionado com a agricultura e também o tempo. Filho de Urano (Céu) e Gaia (Terra) era o mais jovem da primeira geração de titãs.*

De acordo com a mitologia, Cronos tirou seu pai do poder, casou-se com a irmã Réia e governou durante a Idade Dourada da mitologia. Seu poder perdurou até ser derrubado pelos filhos Zeus, Poseidon e Hades.

*De acordo com a mitologia, **Cronos** temia uma profecia, segundo a qual seria tirado do poder por um de seus filhos. De temperamento violento e negativo. **Cronos** passou a matar e devorar todos os filhos gerados com Réia. Porém, a mãe conseguiu salvar um deles, Zeus, escondendo-o numa caverna da ilha de*

Creta. Para enganar Cronos, Réia deu a ele uma pedra embrulhada num pano que ele comeu sem perceber.

*Ao crescer, Zeus libertou os titãs e com a ajuda deles fez **Cronos** vomitar os irmãos (Hades, Hera, Héstia, Poseidon e Deméter). Zeus, com a ajuda dos irmãos e dos titãs, expulsou **Cronos** do Olimpo e governou como o rei dos deuses gregos. Como tinha derrotado o pai **Cronos**, que simbolizava o tempo, Zeus tornou-se imortal, poder estendido também aos irmãos.*

O diretor reflete sobre a história: O tempo cronológico, conforme é concebido no cotidiano, escorre na passagem da areia pelo orifício da ampulheta, (mostro a eles uma ampulheta que seguro nas mãos, deixo cair areia por alguns segundos), nas badaladas de um velho carrilhão, no tique-taque do despertador (mostro também um despertador e deixo tocar), de um relógio de bolso, ou em qualquer outro instrumento que se queira tomar como referencial de medida. Porém, em vários momentos temos a sensação de que o tempo vivido e o tempo cronológico não estão juntos. As horas e os dias, muitas vezes, indicam haver descompasso, algo rouba nosso tempo.

Consignas do diretor:

Quais são os ladrões do tempo nos dias de hoje, que rouba, deixando a falta de tempo em nossa vida?

Agora, escrevam na folha de papel que foi dada a vocês quais os Ladrões do tempo de suas vidas? Aqueles que lhes roubam seu tempo, e quando se dão conta não há mais tempo. Vocês terão apenas cinco minutos para escrever nesta folha.

Agora se reúnam em subgrupos de quatro pessoas e em quinze minutos, comente o que vocês escreveram, quais são esses ladrões do tempo que roubam o seu tempo?

Em seguida, a direção solicitou que cada grupo elegesse quatro Ladrões do tempo, aqueles que fossem mais significativos, e descrevessem em uma nova folha. A direção trocou as listas entre os subgrupos, e pediu que cada subgrupo trabalhasse em dez minutos uma cena com a lista que tinha em mãos.

Dramatização da primeira cena

Primeiro grupo nomeou sua cena de **Sem tempo para nada.**

Os ladrões de tempo que este primeiro grupo recebeu foram: *“Facebook”¹². Sem planejamento indo fazendo as coisas. Não ter agenda. “Horas de internet”.*



Figura 3: Dramatização

Fonte: Alcides Gizi Gonçalves

A cena mostrava uma mãe acordando sua filha, e todas as manhãs elas estão atrasadas para a escola. A filha não queria ir, estava com muito sono, e a mãe a acordava já atrasada, com pressa e nervosa.

O diretor parou a cena e pediu para a mãe, falar o seu nome, descrever onde ela estava, que dia da semana, que horas eram e falar o que estava sentindo naquele exato momento.

¹² É um site e serviço de rede social.

Mãe fala: *“Meu nome é Maria, é segunda-feira, 6h30, estou atrasada, o relógio despertou às 6h10, mas acabei levantando às 6h30. Tenho que fazer o café da Bia e levá-la para o colégio às 7h30, voltar para casa e lavar a louça do café e fazer almoço. Tenho que sair para trabalhar às 9h30, eu entro no banco às 10h. É uma correria só, estou sentindo raiva, estou nervosa, tenho que acordá-la. Ela não levanta, já chamei três vezes, estou arrumando o seu café, todos os dias a mesma coisa”*.

O diretor pergunta para filha qual seu nome, onde você está e o que está sentido.

Filha fala: *“Meu nome é Joana estou no meu quarto, na cama, estou com sono, dormi muito tarde na noite anterior, fiquei no facebook até tarde e só depois fui fazer a lição de casa”*.

O diretor para a cena, e pergunta para a plateia se alguém já tinha visto essa cena antes.

Uma pessoa da plateia respondeu sim, e que isso acontece de fato com ela, e não aguenta mais, parece que está se vendo na cena.

Diretor a convidou para mostrar o que estava vendo. T respondeu: *“Gostaria ficar olhando e depois comentaria”*.

Diretor prossegue a cena:

Fala da Maria: *“Estou nervosa também com raiva, tanta coisa para fazer e essa menina não colabora”*.

O diretor perguntou o que ela tem vontade de fazer?

Mãe responde: *“Sumir”!*

Diretor pergunta: *É essa a solução para o problema?*

Mãe: *“Não, mas dá vontade”*.

Diretor pergunta a mãe: *“É feito algum planejamento, uma agenda quanto aos afazeres de casa, acompanhamento da lição o tempo no facebook”?*

Maria responde: *“Não, até tento, eu sempre falo para Joana quando chega do colégio ir fazer a lição, assim fica livre, mas não estou por perto quando ela sai do colégio, ela vai de perua direto para a casa da minha mãe, ela não me escuta”*.

Diretor pergunta: *Quantos anos tem sua filha?*

Maria: *“nove anos”?*

Diretor pede para Maria trocar de papel com a sua filha Joana.

O diretor pergunta agora para a mãe que trocou de papel com a filha: *Como é acordar pela manhã?*

Diretor: *Que sentimento você está sentindo Joana?*

Joana: *“Com raiva e com sono, a primeira palavra que ouço é a minha mãe gritando desde a cozinha até meu quarto. ‘Menina levanta estamos atrasadas’”!*

Diretor: *Como você gostaria de se acordada Joana?*

Joana: *“Sei lá, talvez sem esta gritaria, isso me irrita, me deixa nervosa. Quando minha mãe ficava em casa, parecia que tudo era mais tranquilo, agora que ela tem que trabalhar, anda muito nervosa”*.

Diretor: *Por que você acha isso?*

Joana: *“O meu pai quase não fica em casa, ele viaja muito a trabalho, sobra tudo para minha mãe”*.

Diretor: *Onde está o pai dela? Ela aponta, é aquele.*

Diretor: *Qual o nome do senhor?*

Pai: *“Meu nome é Manoel”*.

Diretor: *O que o senhor faz?*

Pai: *“Estou trabalhando, viajo muito e quase não fico em casa”*.

Diretor: *O senhor trabalha onde e faz o quê?*

Pai: *“Eu trabalho em uma transportadora e viajo pelo Brasil afora, quase não paro em casa”.*

Diretor: *O senhor gosta do que faz?*

Pai: *“Ah, não mesmo, mas não tem jeito, já estou com idade, não posso ficar escolhendo, não”.*

Diretor: *O senhor ajuda D. Maria quando está em casa?*

Pai: *“Ah não! Estou cansando, tenho que descansar”.*

Diretor: *O senhor acha que ela também tem que descansar um pouco?*

Pai: *“Sim merece, afinal, ela trabalha como eu, vou ver o que posso fazer”.*

Diretor pede para a filha voltar para o papel da mãe.

Pai: *“No que posso te ajudar mulher”?*

Mãe: *“Homem, não deixe a sua roupa no chão, me ajude lavando o quintal, já tá de bom tamanho”.*

Pai: *“Está bem, farei”.*

Diretor: *Quando estava no papel de sua filha, disse que ficava muito nervosa. O que acontece mãe?*

Mãe: *“Depois do trabalho outra jornada me espera, tenho que arrumar a casa, fazer o jantar, lavar, passar, limpar a sujeira do cachorro e ver as lições das crianças. É muito cansativo”. (Fala apressadamente e sem pausas)*

Diretor: *Mãe, que fala apressadamente, sem respirar. Agora inspire e expire por três vezes.*

Diretor: *Mãe como se sente?*

Mãe: *“Melhor queria poder respirar mais”.*

Diretor: *É pouca respiração e muita transpiração, é isso?*

Mãe: *“É muita transpiração”.*

Diretor: *O que você gostaria de fazer?*

Mãe: *“Não sei mesmo”. (ela morde o seus lábios, suas mãos estão fechadas)*

Diretor: *Só uma única vez inspire e segure o ar o máximo que puder. O diretor faz um duplo da mãe: “Ah, como estou cansada, sufocada. Parece que vou explodir. Também tudo sou eu que tenho que fazer”.* Diretor pede que a mãe solte a respiração bem devagar. Diretor continua com o duplo: *“Agora sim! Como estou mais leve, gostaria de sempre estar assim, mais leve, mais calma, mais tranquila”.*

Diretor: *É isso mãe?*

Mãe: *“Exatamente isso, tem dia que me sinto amarrada, sufocada”.*

Diretor: *O que gostaria de fazer para trazer essa tranquilidade?*

Mãe: *“Sair mais com as crianças, lanchar, ir mais vezes ao cinema, descansar um pouco”.*

Diretor: *Quer experimentar fazer isso?*

Mãe: *“Quero, mas como tenho casa para arrumar, tantas coisas para fazer, não dá”.*

Diretor: *Vamos lá, vamos chamar os seus filhos, quantos são?*

Mãe: *“Dois”.*

Diretor: *Então, pode chamar seus filhos?*

Mãe: *“Chama seus filhos” (outros integrantes do grupo).*

Diretor: *Qual nome deles?*

Mãe: *“Joana e Marcos”.*

Diretor: *Onde você quer levá-los?*

Mãe: *“Para o cinema, assistir Branca de neve, faz tempo que eles querem ir”?*

Diretor: *Quantos anos tem Marcos?*

Mãe: *“Tem onze anos”.*

Diretor: *Que dia hoje?*

Mãe: *“É sábado, e vou levar minhas crianças para o cinema”.*

Diretor: *Pode levar.*

Mãe: *“Joana vamos logo, filha senão vamos chegar atrasados, Marcos já está arrumado”.*

Diretor deixar seguir a cena sem interrupção.

Eles chegam ao cinema, a mãe compra pipoca e eles se divertem. A mãe senta e vê o filme com as crianças.

O diretor pergunta para as crianças: *Como foi?*

Elas respondem: *“Foi bem legal, divertido, gostaria ter mais dias assim”.*

O diretor pergunta para mãe: *Como foi passar este tempo com as crianças?*

Mãe: *“É ótimo ter um tempo para mim e para as crianças, me desliguei de tudo, foi muito bom”.*

O diretor encerra a cena e pede aplausos:

Dramatização da segunda cena

Segundo grupo chamou a cena de **Tudo se acumula aqui.**

Os ladrões do tempo que o grupo recebeu foram: *“Facebook. Obrigações cotidianas. Fumar. Trânsito”.*

Todos entram em cena, dois estavam falando no celular; outra estava no computador, um corria de um lado para o outro, sempre olhando o relógio.

O Diretor parou a cena, perguntou onde eles estavam, quais eram os seus nomes, que dia da semana era e também as horas.

João: *“Segunda-feira, estamos no trabalho, são 8h, cada um faz algo. Eu, por exemplo, estou vendo o whatsapp¹³, são muitas mensagens. Já, já começo a trabalhar”.*

José: *“Estou no celular conversando com minha mulher, daqui pouco vou trabalhar”.*

Maria: *“Estou no facebook curtindo algumas mensagens, também daqui a pouco vou trabalhar, aliás, tenho que fechar um balanço urgente para o senhor Rodrigo”.*

Rodrigo: *“Sou chefe dessa sessão”.*

Diretor pergunta ao chefe: *Então você é o chefe, aqui está tudo tranquilo?*

Rodrigo: *“Não, aqui é só trabalho, estou esperando a entrega de vários relatórios, hoje é dia balanço na empresa”.*

Diretor: *Quem faz o balanço?*

Rodrigo: *“Maria, mas como sempre ela tá atrasada”.*

Diretor fala para a plateia: *Bom, acho que ela não deve estar curtindo muito fazer o balanço. Deve estar curtindo fazer outras coisas, vamos conversar com ela.*

A plateia cai na risada.

Diretor: *Maria é você quem elabora o balanço?*

Maria: *“Sim, claro, espere um pouquinho, meu Deus estou recebendo uma mensagem, é meu filho pedindo para eu ligar. Alô, filho, o que aconteceu? Gabriel, eu já disse que não pode sair, fique aí na tia Rute, a mamãe está trabalhando, filho”.*

A plateia caiu na risada.

Diretor: *O que aconteceu Maria?*

Maria: *“É o meu filho querendo sair para ir brincar com seu amiguinho, eu disse que não, hoje está na sua tia Rute, ele sabe que estou trabalhando”.*

¹³ WhatsApp Messenger é um aplicativo de mensagens multiplataforma, que permite trocar mensagens pelo celular sem pagar por SMS.

Diretor: *O que faz além ficar no facebook?*

Maria: *“Estou elaborando o balanço da empresa, aliás, estou atrasada, bom ter me lembrado, deixa falar com Marcos e o nosso financeiro, deixa ligar para ele: Marcos já tem as notas fiscais para que eu possa lançar no balanço”?*

Marcos: *“Já estou terminando, já te entrego”.*

Diretor: *A cena congela aqui. Marcos o que você tá sentindo?*

Marcos: *“Pressionado, é muita coisa. Todos os dias esta pressão, faz isso, faz aquilo, tá atrasado. Não aguento mais”!*

Diretor: *Explique-me melhor.*

Marcos: *“O assistente foi mandado embora, era ótimo, mas o cortaram. Eles disseram que era redução de custo. Agora tenho que fazer o meu trabalho e o dele, que é fazer as notas e lançar no livro caixa, é muita coisa”.*

Diretor: *Como você se sente com tudo isso?*

Marcos: *“Injustiçado, é muita coisa para fazer”.*

José: *“Eu sou atendente, atendo os telefones da empresa, é bem corrido aqui”.*

Diretor: *José me explique como é?*

José: *“Aqui não tem moleza, é uma ligação atrás da outra. Quando não recebo muitas reclamações pela demora, eu passo a ligação, mas são muitas ligações, mesmo”.*

João: *“Sou da área de vendas”.*

Diretor: *Como anda esta área?*

João: *“Está muito complicado, metas e mais metas, assim ninguém aguenta não, já foram demitidos cinco pessoas e a meta continua a mesma”.*

Diretor: *Como você se sente?*

João: *“É muito difícil, aqui não tem moleza ou cumpre a meta ou tá fora”.*

O Diretor pede para seguir com a cena.

E todos vão para a sala do chefe.

Diretor para a cena: *O que vocês vão fazer na sala do seu chefe?*

João: *“Vamos reivindicar melhores condições de trabalho, assim não dá”!*

Diretor: *O que vocês querem reivindicar?*

João: *“Mais pessoas para trabalhar, assim não dá, é muita cobrança e pouca gente, acabamos fazendo trabalho em dobro”.*

Diretor segue a cena.

O chefe os recebe, pergunta o porquê da reunião.

João: *“Senhor Rodrigo, o senhor sabe que trabalhamos aqui há muito tempo, e a demanda de trabalho duplicou”.*

Rodrigo: *“Sim, eu sei. Também sei que na minha gaveta tem muitos currículos de pessoas querendo trabalhar por um salário menor que o de vocês”.*

Diretor para a cena e pergunta para o chefe o que ele está sentindo.

Rodrigo: *“Ameaçado, também cumpro ordens do meu superior. Sei, tá difícil, mas é o que tem, ou ele trabalha ou vou arrumar outra pessoa”.*

Diretor: *É fácil arrumar pessoas assim e treinar?*

Rodrigo: *“É claro que sim, falo com o departamento de RH rapidinho”.*

Diretor segue a cena.

Rodrigo: *“O que vocês querem mesmo”?*

João: *“É... nada não, vamos terminar os relatórios”.*

Rodrigo: *“Acho melhor assim”.*

Diretor: João, se você tivesse no lugar do seu chefe o que você faria?

João: *“Ah. eu faria...”.*

Diretor: *Troca de lugar com o seu chefe.*

João: *“Entrem, podem entrar”.*

Maria: *“Sabe o que é senhor Rodrigo, já faz quatro meses que estou sozinha, a estagiária pediu a conta, e fazer este balanço está difícil”?*

João no papel de Rodrigo: *“Bem, Maria, vamos rever essa situação, falarei com o senhor Setubal para ver o que se pode fazer, você é uma ótima funcionária, confio no seu trabalho”.*

Diretor: *Maria o que você achou da solução?*

Maria: *“Não teve na verdade, mas pelo menos me ouviu, reconheceu que trabalho, já é um começo”.*

Segue a cena.

João no papel de Rodrigo: *“Vamos ter um comitê semanal de ideias, vamos nos organizar com o tempo, com agendas para que o tempo não seja desperdiçado”.*

Diretor: *Como vocês terminam essa cena?*

Todos vão para sala do Gerente, e acontece a primeira reunião de comitê de ideias.

Maria traz sugestões: *“Reuniões semanais com temas das duas áreas. No que podemos nos ajudar, principalmente nos dias de pagamento”.*

José: *“Com a falta de funcionários, como as áreas podem se ajudar”.*

Marcos: *“Nos dias de picos os caixas tem quinze minutos de almoço, por que não deixar na cozinha lanches prontos? A empresa disponibiliza verba para isso, muitas vezes é comprado no final do expediente, assim a partir das 11h começa o almoço mais tranquilo, pelo menos vinte minutos”.*

Rodrigo: Ok, hora é dinheiro, vamos implantar e discutir algumas destas sugestões acho viável.

Diretor pede aplausos. Reúne o grupo em uma grande roda e pede um sentimento de cada um (*check-out*).

Agora um sentimento:

L: *“Calmo”*

M: *“Pensativo”*

P: *“Animado”*

LI: *“Alívio”*

R: *“Contente”*

A: *“Ansioso”*

T: *“Alívio”*

LA: *“Novo”*

Compartilhar / Elaborar dos colaboradores

LA: *“Na primeira cena parecia não ter saída, foi surpreendente como encontraram a saída, me fez pensar mais em mim”.*

T: *“Levar os meus filhos no cinema foi tudo, existem coisas que podem esperar, a casa é uma delas, eu preciso me organizar melhor no meu tempo”.*

A: *“Sou bem ansioso com as coisas, mas me fez refletir uma coisa de cada vez, que quando são planejadas traz qualidade de vida”.*

R: *“Bom, eu vi o quanto uma série de coisas roubam o meu tempo, mesmo fazendo eu me desgastar mais ainda, como facebook, horas no telefone conversando, preciso redirecionar a minha vida”.*

LI: *“Eu vi muito essa cena de correr de um lado para outro, sem direção, querendo agarrar o mundo, que não é gritando que se resolvem as coisas”.*

P: *“Preciso ser mais otimista, me organizar e cuidar mais de mim”.*

M: *“Preciso acabar com meus ladrões do tempo”.*

L: *“Às vezes, eu penso que um dia deveria ter mais de vinte e quatro horas, concepção errada. Tenho que me organizar no tempo e espaço que me encontro”.*

O grupo faz uma reivindicação para o diretor que não seja mais uma sessão de relaxamento por semana, mas sim duas.

O diretor:

Organizar o nosso tempo é essencial, seja em uma agenda manual ou eletrônica é muito importante. Torna-se um obstáculo não ter uma direção definida em seu dia-a-dia, às vezes, tempo para dar novo sentido à nossa ação, para saber se estamos indo na direção certa. Desafios sempre irão existir, o que é mais importante, acredito, é como se vai transpor este obstáculo? Com quem se pode contar nesta jornada? Como posso expulsar os ladrões de tempo de nossas vidas? Como descobri-los antes mesmo de nos tragar?

Considerações do Diretor:

O aquecimento inespecífico foi muito significativo. Ver que cada um deles foi se dando conta de sua corporeidade, seus corpos estavam mais soltos e relaxados para a atividade, se ouvia estalos quando eles estavam se aquecendo, principalmente aqueles com função de caixa. A utilização das bolinhas tem um objetivo de efeito de fisioterapia, a fim de fortalecer a musculatura e os tendões, e prevenção e tratamento de LER (Lesão por esforço repetitivo), uma vez que eles utilizam muito o punho na digitação.

O que mais me chamou atenção foi na hora da massagem, alguns se emocionaram, estavam enxugando rapidamente suas lágrimas, foram abraços calorosos, seguros, longos e apertados, calor humano mesmo. O grupo criou laços de afetividade e respeito ímpar, o grupo estava sensibilizado.

Welffort afirma que a vida em grupo tem diversos sabores, e que é necessário um exercício muito grande de generosidade, pois é um “espaço onde cada um recebe e oferece ao outro o seu gosto, o seu cheiro, sua textura, seu sabor” (1996, p. 24). Estabelecia-se uma comunicação entre os sujeitos, não somente na ação da atividade de relaxamento, mas durante todo o processo da sessão.

O grupo se torna efetivamente terapêutico quando os membros se preocupam uns com outros, solidarizam-se com as cenas dos protagonistas, e quando há um nível profundo de compartilhar (NERY, 2012, p. 66).

Foi a primeira vez que trabalhamos com a massagem, utilizei as bolinhas como objeto Intermediário, "é qualquer objeto que funcione como facilitador do contato entre duas ou mais pessoas" (Castanho, 1995, p.32). Portanto, há um maior envolvimento dos participantes nas atividades propostas devido ao fato do "objeto Intermediário ser um facilitador para o aquecimento e, estes estando aquecidos se veem tão envolvidos na situação que atuam praticamente sem o Eu observador" (Rojas-Bermúdez, 1970).

No aquecimento específico se desenvolveu a história de Cronos, trouxe alguns objetos intermediários como relógio, amulheta e o despertador, objetos que remetem ao tempo, assim facilitando a visualização da história, bem como trazer o sentido da história para o cotidiano.

Na cena seguinte, em que a mãe estava nervosa, mordendo os lábios e suas mãos estavam fechadas, senti que não iria acontecer mais nada, então usei a técnica do Duplo. Segundo Yozo (1996), o diretor deve estar sempre atendo e observar a comunicação, tanto a verbal como a corporal.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Acredito que a temática desta pesquisa seja importante, e justifica-se porque se faz necessário desvelar, investigar as alternativas existentes de saúde que podem intervir e conter este processo cruel de alienação do trabalhador. É necessário proporcionar ao trabalhador condições para que o mesmo se empodere de sua própria história, tornando-se agente ativo em sua vida, para enfrentar os desafios do mercado de trabalho atual.

Esta pesquisa é importante, pois possibilitou desvelar as situações opressoras que o ambiente de trabalho pode trazer para o trabalhador como, por exemplo, a “violência”. Tal violência é constituída pela ameaça e humilhação que o trabalhador vem sofrendo e vai se materializando no ambiente de trabalho, uma violência, muitas vezes, sutil e psicológica, que resulta em adoecimento físico e psíquico.

Este estudo partiu da pesquisa e investigação de dados que comprovam que os trabalhadores bancários vêm adoecendo cada vez mais em seus ambientes de trabalho que incita a competição, que assedia, que constrange, que deprime e gera medo. A exposição dos resultados desta produção individual revela, em primeiro lugar, o cumprimento das metas nas diferentes áreas deste trabalho. Trabalhamos em uma perspectiva de análise da relação entre Psicodrama, Saúde, Homem, Trabalho, Adoecimento. Nesta pesquisa, a partir da visão sociopsicodramática, se pressupõe a necessidade de se inserir no contexto profissional os principais conceitos da teoria moreniana: espontaneidade, criatividade, tele e teoria de papel.

Ressalto a eficácia das atividades sociodramáticas e da minha atenção para questões ligadas ao aquecimento e dramatização na desconstrução da conserva cultural, atenção utilizada para manter o grupo em movimento, em um espaço para auxiliar o grupo nas críticas e reflexões profundas. É restrito, contudo possível, pois os objetivos finais do experimento, como: conexão e integração grupais promovem a saúde mental e relacional, com extensão à qualidade de vida.

Nos encontros psicodramáticos aquecer bem o grupo, deixando-o sensível e atento para seus desejos, para que os temas se formem, é uma importante maneira de trazer à tona conteúdos que estão velados no grupo para serem dramatizados. Neste caso, a surpresa na metodologia sociodramática, está na velocidade com que conteúdos eram trazidos. Suas denúncias e dores foram considerados sob a luz da ação dramática compartilhadas pelo próprio grupo, buscando a melhor compressão do seu cotidiano.

As sessões começaram tímidas e foram crescendo ao passar do tempo, na quarta sessão estavam mais soltos, mais integrados. Confesso que inicialmente estava muito ansioso e nervoso, pois assim, como o grupo, eu também me encontrava em um novo contexto social, não sabia como eles receberiam a proposta de trabalho, mas estava otimista, planejei cada ação cuidadosamente com respeito e ética, pois estava ali de corpo e alma para entregar a minha dedicação, empatia, carinho, minha escuta, enfim, o meu melhor, e claro, aprendi muito com o grupo, foram momentos únicos de muita entrega e reflexão. O grupo trouxe ressonância ao trabalho realizado, os sentimentos de gratidão, de bem estar com outro e consigo mesmo, abaixo alguns trechos de depoimentos que corroboram os resultados desta pesquisa:

“Através delas, passamos a ter mais consciência do quanto às diversas partes da nossa vida estão interligadas e precisam estar em harmonia. As principais áreas trabalhadas são: família, amigos, trabalho, lazer, religião e saúde. Além disso, temos ocasiões onde é aplicado coaching motivador. Passamos a refletir e analisar as nossas competências e a melhor maneira de aplicá-las no nosso trabalho, para diminuir ou amenizar ‘os sofrimentos diários’. Eu posso afirmar que as atividades fizeram muito bem e contribuíram para o meu crescimento. Passei a ver a vida como um todo e de outra forma e houve redução significativa do stress diário. Através da ginástica, passei a ter um estilo de vida mais saudável e conseqüentemente mais QUALIDADE DE VIDA”.

“Com os trabalhos de foco, força e ação que fazíamos as terças, trouxe para a nossa agência o real sentido de equipe, além de dar uma injeção de ânimo para a semana que estava começando. Já os de relaxamentos (massagens) feitos as sextas, nos deixavam leves e tranquilos para conseguirmos terminar a semana sem estresse”.

"Extremamente gratificante ter tido essas ações no início dos meus dias aqui no banco. Toda sexta eu já vinha feliz, pois sabia que meu dia iria começar bem. Além das massagens que nos relaxava demais, tínhamos dinâmicas que nos desenvolvia no nosso trabalho diário e além de tudo isso, a interação com a nossa equipe que era fantástica! Só tenho a agradecer por esses momentos felizes e prazerosos!!!! Em todo lugar poderia ter essas ações, pois faz muuuuita diferença no nosso dia-a-dia!"

“Atividades em grupo como: teatro, relaxamento, massagens em pontos de tensão corporal, brincadeiras de roda, leituras e vídeos para despertar reflexão, tudo isso contribuiu para que pudéssemos desfrutar de um ambiente e de um clima maravilhoso, e tudo feito com a sensibilidade inteligente de não levantarmos bandeiras políticas ou religiosas, a fim de manipular ideais e crenças alheias, deixando fluir naturalmente o livre arbítrio de cada um, isso se chama RESPEITO”.

“São atividades de dinâmica de grupo para relaxamento e principalmente de contato com o nosso eu. Como objetivo, destacamos proporcionar maior integração entre os colaboradores”.

Qualquer tentativa de desenvolver um trabalho dentro do universo organizacional deve partir, primeiro, do conhecimento das pessoas inseridas neste trabalho, o seu contexto social, econômico, político, cultural. A atividade só terá ressonância se compreender o contexto existencial que gerou a ação.

Esta pesquisa possibilitou a cocriação, a construção coletiva do conhecimento por meio da ação dramática. Uma experiência que confirma a convicção de se utilizar a metodologia psicodramática em diversos ambientes e contextos, inclusive o profissional.

O processo de prática teve seus sabores especiais: integração, comoção, relaxamento, doação, empatia, encontros, humanização relacional, saúde e também momentos de reflexão, catarse, compressão e dúvidas. As vivências possibilitaram a evolução da conceituação de saúde caminhando junto à valorização da subjetividade e da vivência grupal, a valorização do tempo para si mesmo, para a família. Trouxe para o grupo integração, entre as áreas de trabalho, o sentido de cooperação mútua, respeito, e a construção de um espaço para reflexão de suas demandas. Considera-se possível construir um ambiente de trabalho onde o trabalhador possa sentir pertencente ao local onde exerce o seu papel profissional e funcional e sinta prazer no que faz, e possa expressar livremente suas inquietações e seus desejos.

Não tivemos qualquer intenção de esgotar o assunto.

Meu intuito é despertar a atenção para o alcance da prática sociopicodramática nas questões que permeiam o mundo do trabalho, por considerar que o Psicodrama possui o fundamento necessário para se trabalhar com grupos, e deve ser explorado, e também possui recursos valiosos para promoção da saúde da população trabalhadora.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBORNOS, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1994.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**. São Paulo: Bomtempo, 1999.

ALVES, Giovanni. **O Novo e Precário Mundo do Trabalho**. São Paulo: Bomtempo, 2000.

_____. **Trabalho e Mundialização do Capital**. Londrina: Práxis, 1999.

AUBERT, N. A. (1993, janeiro/fevereiro). **Neurose profissional**. Revista Administração de Empresas. n. 33, 2008. pp. 84-105. Disponível em: <www.rae.br/rae/index.cfm?FuseAction>

BARROCO, Maria Lucia. **Ética e Serviço Social: fundamentos Ontológicos**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2003

BRASIL. **Excesso de trabalho degrada saúde de bancários**. <<http://www.wsws.org/pt/2007/jun2007/banc-j04.shtml>>. Acesso em: 16.03.2015.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília, DF: Autor, 2001.

BRUNO. **A história do trabalho**. <<http://historiabruno.blogspot.com.br/2013/04/a-historia-do-trabalho.html>>. Acesso em: 14.03.2015.

BRITO, Valéria. Um convite à pesquisa: epistemologia qualitativa e psicodrama. In: MONTEIRO, A.; MERENGUE, D.; BRITO, V. **Pesquisa Qualitativa e Psicodrama**. São Paulo: Ágora, 2006.

BUSTOS, Dalmiro M. **O teste sociométrico: Fundamentos, técnicas e aplica - ções**. São Paulo: Brasiliense, 1979.

CASTANHO, Gisela M. Pires. **Não quero dramatizar: as dificuldades do psicodrama com púberes**. Revista Brasileira de Psicodrama. São Paulo: FEBRAP. v. 13. n. 1. junho/2015. pp. 127-135.

CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo Averso: O modelo japonês de organização do trabalho**, Rio de Janeiro, Revan/UFRJ, 1994.

CUKIER, Rosa. **Psicodrama bipessoal: sua técnica, seu terapeuta e seu paciente.** São Paulo. Ágora, 1992.

DATNER, Yvette. **Jogos para educação empresarial: jogos, jogos dramáticos, *role playing*, jogos de empresa.** São Paulo: Ágora, 2006.

DAVOLI, Cida. **Aquecimento, caminhos para a dramatização: grupos: a proposta do psicodrama.** São Paulo: Ágora, 1999

Dicionário. <<http://www.dicionarioinformal.com.br/significado/anquilose/4289/>>. Acesso em: 23.03.2015.

FAUSTO, Ruy. **A pós-grande indústria nos Grundrisse e para além deles.** São Paulo, CEDEC: Lua Nova, 1989.

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS.
http://www.febraban.org.br/Acervo1.asp?id_texto=214&id_pagina=85&palavra=>.
Acesso em: 16.03.2015.

.
<http://www.febraban.org.br/Acervo1.asp?id_texto=841&id_pagina=85&palavra=>.
Acesso em: 16.03.2015.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1998.

FONSECA FILHO, José de Souza. **Psicodrama da loucura: correlações entre Buber e Moreno.** 7. ed. Revisada. São Paulo: Ágora, 2008.

GIDDENS, Anthony. **Sociologia.** Porto Alegre: Artmed, 2004.

GONÇALVES, Camila Salles; WOLFF, José Roberto; ALMEIDA, Wilson Castelo de. **Lições de psicodrama: introdução ao pensamento de J. L. Moreno.** São Paulo: Ágora, 1988.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo.** São Paulo: Bomtempo, 1999.

HIRATA, Helena (org.). **Sobre o Modelo Japonês.** São Paulo, Edusp: 1993.

HOLGONSI, Soares Gonçalves Siqueira. **O novo trabalho.**
<<http://www.angelfire.com/sk/holgonsi/novotrabalho.html>>. Acesso em: 16.03.2015.

MALAQUIAS, Maria Célia. Teoria dos grupos e sociatria. In: NERY, Maria da Penha; CONCEIÇÃO, Maria Inês Gandolfo (Org.). **Intervenções grupais: o psicodrama e seus métodos**. São Paulo: Ágora, 2012. p. 17 – 36.

MARINEAU, René F., **Jacob Levy Moreno, 1889-1974: Pai do Psicodrama, da Sociometria e da Psicoterapia em Grupo**. (tradução de José de Souza Mello Werneck). São Paulo: Ágora, 1992.

MERENGUÉ, Devanir. Psicodrama e investigação científica. In: Monteiro, A.; Merengué, D.; Brito, V. **Pesquisa Qualitativa e Psicodrama**. São Paulo. Ágora, 2006.

MONTEIRO, Regina Forneaut. **Jogos dramáticos**. São Paulo: Ágora, 1994.

MORENO, Jacob Levy. **Quem Sobreviverá?** fundamentos da sociometria, psicoterapia de grupo e sociodrama. v.1. Goiânia: Dimensão, 1994.

_____. **Quem sobreviverá:** fundamentos da sociometria, a psicoterapia de grupo e do sociodrama. edição estudante. (tradução: Moysés Aguiar; revisão técnica Mariana Kawazoe. São Paulo: Daimon – Centro de Estudos do Relacionamento, 2008.

_____. **Psicodrama**. (tradução de Álvaro Cabral). São Paulo: Cultrix, 1985.

NACIONAL, O. **O trabalho dignifica o homem**. <<http://www.onacional.com.br/geral/cidade/37224/0+trabalho+dignifica+o+homem>>. Acesso em: 11.03.2015.

NAFFAH NETO, Alfredo. **Psicodrama: descolonizando o imaginário**. São Paulo: Plexus, 1997.

NERY, Maria da Penha; CONCEIÇÃO, Maria Inês Gandolfo (Org.). **Intervenções grupais: o psicodrama e seus métodos**. São Paulo: Ágora, 2012.

NOGUEIRA, A. C. Lima. **Mecanização na Agricultura Brasileira: Uma Visão prospectiva**. Caderno de pesquisa em administração. v.8. n4. Outubro/2001. São Paulo, 2001.

PIMENTA, Selma G e FRANCO, Maria A. Santoro. **Pesquisa em educação: Possibilidades investigativas/formativas da pesquisa-ação**. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

PUTTINI, Escolática F. (et alii). **Ações educativas** – vivências com psicodrama na prática pedagógica. São Paulo: Ágora, 1997.

REGGIANI, Gibson Borges; PRADA, Narlúbia; FIGUEIREDO, Daniela Fonseca. **Gestão da produtividade: metBAUMAN, Z.** Modernidade líquida. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

_____. **Amor líquido:** sobre a fragilidade dos laços humanos. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2004, pp. 92/93.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho.** 8ª Ed. Curitiba: Juruá, 2002.

SCHMIDT, Maria Luiza Gava. **A utilização do objeto intermediário no psicodrama organizacional:** modelos e resultados. *Psicol. Am. Lat.* [online]. 2006, n.8, pp. 0-0. ISSN 1870-350X. Disponível em: <<http://psicolatina.org/08/psicodrama.html>>. Acesso em: 23.09.2013.

SELLIGMANN-SILVA, Edith. **Psicopatologia no trabalho:** aspectos contemporâneos. In: Mendes, Rene (Org.) *Patologia do trabalho*. Rio de Janeiro: Atheneu, 2003. pp. 64-98.

_____. **Psicopatologia e Saúde Mental no Trabalho.** In: MENDES, Rene. *Patologia do Trabalho*. v.2. 3 ed. Rio de Janeiro: Ed. Atheneu, 2013.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico.** 22 ed. rev. ampl. de acordo com a ABNT. São Paulo: Cortez, 2002.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho.** 9 ed. (Ampliada e Atualizada). Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1984.

SZNEIWAR, Laerte Idal (org.). **Saúde dos bancários.** 1 ed. São Paulo: Publisher Brasil: Atitude, 2011.

TOMAZI, Nelson Dácio. **Sociologia para o ensino médio.** São Paulo: Atual, 2007.

VARELLA, Dráuzio. **Síndrome de Burnout.** <<http://drauziovarella.com.br/letras/b/sindrome-de-burnout/>>. Acesso em: 16.03.2015

VINCULANDO. **A essência do homem.** <http://vinculando.org/brasil/conceito_trabalho/trabalho_essencia_homen.html#_ftn127>. Acesso em: 16.03.2015.

WEFFORT, Magdalena F. O que é grupo. In: WEFFORT, M. F. (Org.). **Grupo – indivíduo, saber e parceria:** malhas do conhecimento. São Paulo: Espaço Pedagógico, 1997. p. 17 – 32.

YOZO, Ronaldo Yudi K. **100 jogos para grupos:** uma abordagem psicodramática para empresas, escolas e clínicas. São Paulo: Ágora, 1996.