

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA
CONVÊNIO COM SOCIEDADE DE PSICODRAMA DE SÃO PAULO/SOPSP
JEAN CLAUDE HENRY NYS

A JORNADA DO ALIADO
O Uso de Sociodrama na Construção de Uma Rede de Apoio LGBT+ em
Organizações

São Paulo
2017

JEAN CLAUDE HENRY NYS

A JORNADA DO ALIADO

O Uso de Sociodrama na Construção de Uma Rede de Apoio LGBTQIA+ em Organizações

Monografia apresentada para obtenção dos títulos de Especialista em Psicodrama e psicodramatista pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e pela Sociedade de Psicodrama de São Paulo (SOPSP)

Orientação: Mara Sampaio

São Paulo

2017

FICHA CATALOGRÁFICA

FOLHA DE APROVAÇÃO

AGRADECIMENTO

Agradeço, em primeiro lugar, a minha família, por sua aceitação e amor incondicionais, pela abertura a aprender o que é ter um filho LGBT+ e por me permitir um caminho e uma vida que me trouxeram a este trabalho.

A minha irmã, por ter se tornado meu porto de lucidez e uma grande parceira nas dificuldades da vida adulta.

À turma telúrica, por ter me ensinado a lidar com as diferenças de forma tão profunda e poética.

Ao meu ego-auxiliar, Márcio Rocha, por ter sido um parceiro de trabalho inigualável, companheiro de descobertas e caminhadas, sempre pronto a doar seu olhar genuíno e generoso.

Aos líderes de Recursos Humanos da Bayer, por acreditarem no potencial benéfico deste trabalho e terem apoiado meus passos em direção ao meu próprio potencial.

Ao Bayer BLEND, por ter confiado a mim a estratégia educacional de sua rede de aliados.

Aos meus amigos, pelo amor incondicional, que resistiu as minhas neuroses e ausência durante a confecção deste trabalho.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	09
1 SOCIONOMIA	12
1.1 ESPONTANEIDADE, CRIATIVIDADE E CONSERVA CULTURAL	17
1.2 TEORIA DE PAPÉIS.....	18
1.3 REDE DE RELACIONAMENTOS	18
1.4 PAPÉIS PROFISSIONAL, FUNCIONAL E TRANSVERSAL	20
2 JORNADAS DO HERÓI E ALIADO	22
3 LGBTAIQ+ E SEXUALIDADE	23
3.1 PSICODRAMA E SEXUALIDADE.....	26
3.2 O BISCOITO SEXUAL OU 'SEXUAL COOKIE'	27
4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	28
4.1 NATUREZA DA PESQUISA	28
4.2 MÉTODOS PSICODRAMÁTICOS UTILIZADOS:	29
4.2.1 <i>ROLE PLAYING</i>	29
4.2.2 SOCIODRAMA.....	30
4.3 CONTEXTOS	31
4.4 INSTRUMENTOS	33
4.5 ETAPAS	35
4.6 TÉCNICAS BÁSICAS	37
4.7 ENCONTROS: APRESENTAÇÃO E PLANEJAMENTO.....	38
4.8 RELATÓRIO DOS ENCONTROS.....	41
4.8.1 Grupo I	41
4.8.2 Grupo II	43
4.8.3 Grupo III	46
4.8.4 Grupo IV	47
5. DISCUSSÃO	48
CONSIDERAÇÕES FINAIS	52
REFERÊNCIAS	55

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Fig. 1 – O Biscoito Sexual.....	28
---------------------------------	----

RESUMO

Na sexualidade humana, os desvios do que é entendido como norma tendem a ser patologizados, excluídos e as diferenças se tornam justificativa para a produção de desigualdades nas mais diversas esferas da vida social humana. Nas grandes organizações de trabalho, este panorama costuma refletir a visão presente no contexto social, produzindo todo tipo de injustiça no desempenho e no desenvolvimento profissional de LGBTs. Este trabalho teve por objetivo demonstrar o uso do método sociopsicodramático no desenvolvimento do papel de aliado LGBT+ para fortalecer o processo de inclusão da diversidade sexual humana no ambiente organizacional. A intervenção se deu em uma organização multinacional sediada em São Paulo, vinculada ao programa de diversidade da empresa com grupos de colaboradores voluntários. Foram planejados quatro grupos para um encontro sociopsicodramático que desenvolvesse o papel de aliado, fortalecendo principalmente três competências: iniciativa, empatia e tomada de riscos.

Palavras-chave: LGBT, aliado, sociodrama, psicodrama, organização, *roleplaying*, diversidade sexual.

ABSTRACT

In human sexuality, what deviates from what is seen as the norm tends to be pathologized, denied, excluded and differences are used to justify inequality and injustice in families, social relations, education, labor, health and other dimensions of human social life. In big labor organizations, this landscape usually reflects the existing outlook from the broader sociocultural context, producing all kinds of inequality and injustice for the performance and development of LGBT professionals. This paper aims at demonstrating the use of the sociopsychodramatic methodology in the development of the role of the LGBT+ ally in order to strengthen the inclusion process of human sexual diversity in the organizational environment. Therefore, a sociopsychodramatic encounter has been planned to help allies develop three competencies within their role: initiative, empathy and risk taking.

Key words: LGBT, ally, sociodrama, psychodrama, organization, company, sexual diversity

INTRODUÇÃO

O escritor português Valter Hugo Mãe descreve, em sua obra intitulada 'O Filho de Mil Homens', a trajetória de um personagem homossexual de nome Antonino. Em uma das passagens, ao descrever a relação conflituosa de sua mãe, Matilde, com o filho, o autor coloca:

(...) De porta trancada, achava ela, o Antonino encolhia-se ao seu juízo. Era como fustigá-lo na autoestima, para que aprendesse os escrúpulos das boas pessoas. Como se lhe aprisionasse o desejo no tamanho de um quarto. Até que diminuísse ao tamanho da cama. Até que diminuísse ao tamanho do peito. Até que diminuísse ao tamanho da vergonha. Até que desaparecesse. Nenhum desejo mais. Mais nada. (...). Antonino (...) pensou que estava louco e zangou-se consigo mesmo repugnado e recusando aceitar ser assim, repetir tal vergonha. Uma mágoa rosto abaixo laminou-lhe a pele a ferver. A febre parou-lhe o pensamento. A vergonha parou-lhe o pensamento. O que sabia do amor parou-lhe o pensamento (MÃE, 2011, p. 91).

Pessoalmente, como autor deste estudo, estou convencido de que ser LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, assexuados, *gender queers*, intersexuais etc.) marca o indivíduo na formação de todos os seus papéis, no coração de sua subjetividade. Ser LGBTQIA+ nos ensina que o amor, como se fora substância, é colocado em frascos de diferentes tamanhos e valores - alguns inquebráveis, outros desprezíveis. Sê-lo, ensina que se há igualdade no mundo, alguns são mais iguais do que outros.

Inspirado na aspiração sociátrica moreniana - que um dia vislumbrou que por meio do Psicodrama poder-se-ia curar as relações sociais em escalas graduais e, eventualmente, toda a humanidade - abro este trabalho, convencido da possibilidade de utilização da Metodologia Sociopsicodramática para a criação de relações sociais mais justas e saudáveis à comunidade LGBTQIA+ e demais pessoas.

A partir de três componentes: papéis sociais, sexualidade humana e os benefícios da garantia de segurança psicossocial à diversidade nas organizações, pretendo construir uma intervenção que investigue esse potencial e estabeleça uma possibilidade de trabalho com a diversidade sexual em organizações, com base na Perspectiva Psicodramática.

A constituição cidadã de 1988, consagra a dignidade da pessoa humana como estruturante para o Estado Democrático de Direito, facilitando a aplicação dos Princípios de Yogyakarta, um conjunto de recomendações do campo do Direito Internacional para a garantia dos direitos humanos de pessoas LGBTQIA+ para os Estados-membros da Organização das Nações Unidas (ONU), incluindo-se aí as recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Este trabalho, portanto, situa-se no campo da promoção e garantia dos direitos humanos e tem a pretensão de contribuir para o fortalecimento do Estado Democrático de Direito no Brasil.

Vale lembrar que a sexualidade humana é um campo complexo e, em muitos pontos, ainda enigmático. Um exemplo é a recente discussão, crescente em sua exposição por meio do advento das redes sociais, de uma nova dimensão da sexualidade: a forma de expressão da libido. Esse campo, por efeito de elucidação, trabalha com um *quantum* que vai da asexualidade à assexualidade, tendo em seu ponto médio a demissexualidade. De acordo com essa discussão, a asexualidade é o despertar da libido por meio da atração física, enquanto a assexualidade é a falta de atração física e de atração erótica como um todo, e a demissexualidade é a atração que ocorre a partir do vínculo emocional, intelectual ou psicológico. A sexualidade humana continuará a ser um ponto de forte indagação, questionamento e investigação.

Diante deste cenário, a única certeza que se pode ter é a de que a diversidade será sempre uma de suas principais marcas.

Para a realização deste estudo, foram construídos e propostos Encontros Sociodramáticos com pequenos grupos de colaboradores de uma organização, que demonstraram interesse em participar do programa de apoio LGBTQIA+.

No capítulo 1, apresenta-se a base técnico-teórica que dá à luz este estudo, conceitua-se Socionomia tal como proposto por Jacob L. Moreno e, também, com a contribuição de autores mais recentes da produção sociopsicodramática. Dentre estes, destaca-se o trabalho do psicodramatista Ronaldo Pamplona da Costa que, com clareza exemplar, identifica as dimensões da sexualidade humana, atrelando-as à teoria de papéis moreniana. Soma-se a essa produção, a leitura de Maria Tereza

Gomes sobre a produção de Joseph Campbell, a respeito do mito e da jornada do herói no contexto das organizações.

No capítulo 2, traz-se o procedimento metodológico adotado para este trabalho, o contexto em que este estudo foi proposto, os Métodos *Role-Playing* e o Sociodrama. Também se trabalham com os diferentes contextos presentes em um Encontro Sociopsicodramático, assim como suas etapas e instrumentos, destacando-se as técnicas básicas do Psicodrama à luz da própria concepção moreniana de formação da subjetividade humana, a partir da matriz de identidade. Por fim, apresentam-se os protocolos dos encontros realizados, assim como o planejamento proposto para os diferentes grupos.

No capítulo 3, discutem-se os acontecimentos dos encontros, atrelando-os à Socionomia, referências sobre sexualidade humana e jornada do herói de J. Campbell.

E, nas considerações finais, traçam-se linhas hipotéticas de continuação da pesquisa sociopsicodramática em suas interseções com a diversidade da sexualidade humana, assim como, delimitam-se o presente estudo e suas possibilidades de interpretação.

O objetivo geral é demonstrar o uso do Método Sociopsicodramático no desenvolvimento do papel de aliado LGBTQIA+, para fortalecer o processo de inclusão da diversidade sexual humana, no ambiente organizacional.

1 SOCIONOMIA

Moreno (1974) define a Socionomia como a "ciência das leis sociais" e argumenta que, nela, tanto os aspectos quantitativos quanto os qualitativos de investigação estão contidos, apresentando-a como uma resolução entre essas duas abordagens epistemológicas.

A Socionomia parte da concepção de que a experiência humana é eminentemente relacional. Isto significa que os papéis que se desenvolvem ao longo da vida são construídos pelas relações que são estabelecidas com os indivíduos que constituem papéis complementares, a partir dos papéis que são desempenhados. As relações fundamentais que dão origem à subjetividade são fatores da Matriz de Identidade que nos compõe e estão, via de regra, alocadas no núcleo familiar. Moreno a definiu como "o lugar (*locus*) em que a criança se insere desde o nascimento, relacionando-se com objetos e pessoas dentro de um determinado clima" (*apud* GONÇALVES; WOLFF e ALMEIDA, 1988, p. 59).

Segundo Moreno (1975),

a matriz de identidade é a placenta social da criança, o locus em que mergulha suas raízes. Proporciona ao bebê humano segurança, orientação e guia. (...) A matriz de identidade dissolve-se gradualmente, à medida que a criança vai ganhando em autonomia - isto é, desenvolve-se um certo grau de auto arranque numa função após outra, tais como a alimentação, a eliminação, a capacidade de agarrar coisas e a locomoção; começa a declinar sua dependência dos ego-auxiliares (*apud* GONÇALVES; WOLFF e ALMEIDA, 1988, p. 59).

Segundo Gonçalves; Wolff e Almeida (1988), o desenvolvimento da Matriz de Identidade passa gradualmente por cinco etapas, da indiferenciação subjetiva total à possibilidade de reconhecimento de um "eu" e um "outro" diferenciados e inversíveis. Posteriormente, Moreno irá atribuir uma técnica de intervenção relacionada a cada ponto de desenvolvimento da Matriz como uma forma de alusão à retomada do desenvolvimento subjetivo original para um determinado papel que é trazido à tona em um encontro sociopsicodramático.

Há três eixos fundamentais que compõem a socionomia moreniana: a sociodinâmica, a sociometria e a psiquiatria. A sociodinâmica é a ciência da estrutura dos grupos sociais, isolados ou unidos. Seu principal método de investigação é o *role-playing* (ou jogo de papéis), método que permite ao indivíduo atuar em diversos papéis, concebendo o desenvolvimento de papéis em três etapas: o *role-taking*; o *role-playing*; e o *role-creating* (MORENO, 1974 *apud* GONÇALVES; WOLFF e ALMEIDA, 1988, p. 65).

Role-taking é:

(...) o processo de tomar ou aceitar um papel, desempenhando-o de forma convencional, sem nele colocar muitas características pessoais. Já o desempenho de papel, feito com certo grau de liberdade, é chamado de *role-playing*. Tomar um papel social e convertê-lo em psicodramático, como acontece quando um indivíduo utiliza sua espontaneidade, é o processo chamado de *role-creating* (KAUFMAN, 1993, p. 152).

Segundo Moreno (1975):

(...) O conceito subjacente nesta abordagem é o reconhecimento de que o homem é um intérprete de papéis, que todo e qualquer indivíduo se caracteriza por um certo repertório de papéis que dominam seu comportamento, e que toda e qualquer cultura é caracterizada por um certo conjunto de papéis que ela impõe. (...) papel como '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' (In Psicodrama) e 'uma fusão de elementos particulares e coletivos é composto de duas partes - seus denominadores coletivos e seus diferenciais individuais' (*apud* MENEGAZZO; TOMASINI e ZURETTI, 1992, p. 210).

A sociometria é definida pelo sistema "para investigar, medir e estudar os processos vinculares que se manifestam nos grupos humanos" (MENEGAZZO; TOMASINI e ZURETTI, 1992, p.199). Na definição de Moreno (1974 *apud* Menegazzo; Tomasini e Zuretti, 1992, p.199), a sociometria "se ocupa do estudo matemático das características psicossociais da população, dos métodos experimentais e dos resultados saídos da aplicação de princípios quantitativos". O seu principal método de investigação é o teste sociométrico. A partir das ideias de atração (positivo),

rejeição (negativo) e indiferença (neutro) e de um critério sociométrico pode-se fazer um sociograma, que é o gráfico de configurações das relações sociais de pessoas ou grupo delas.

Para Moreno (1975 *apud* Gonçalves; Wolff e Almeida, 1988), o teste sociométrico é capaz de revelar a estrutura sociodinâmica subjacente à estrutura oficial de um grupo social. Há a possibilidade de surgimento de padrões típicos, como pares com escolhas/atrações mútuas, assim como rejeições. Ou

(...) pares em que um escolhe o outro, mas este rejeita o primeiro; uma cadeia de tríades por escolhas/atrações ou três indivíduos que se rejeitam entre si; uma 'estrela' e vários indivíduos que escolhem a mesma pessoa, mas não se escolhem entre si; e um indivíduo que é ativamente rejeitado por vários outros (MORENO, 2016, p.130).

O autor alega ainda que, nas escolhas recíprocas, está presente o fenômeno de tele, que define como "uma espécie de empatia mútua que nos permite entrar no mundo privado de outra pessoa" (MORENO, 2016, p. 130). E que, a partir da sociometria, é possível olhar de forma mais ampla para o átomo social de cada indivíduo.

Ao olhar a estrutura detalhada de uma comunidade, vemos a posição concreta de cada indivíduo nesta estrutura e, também, o núcleo de relações em torno de todos os indivíduos, mais 'espesso' em torno de uns e mais 'fino' em torno de outros. Este núcleo de relações é a pequena estrutura social em uma comunidade, um átomo social (MORENO, 2016, p. 135).

Os átomos sociais são, da mesma forma, partes de um todo maior, as redes sociométricas.

As redes sociométricas unem ou separam grupos grandes de indivíduos devido a seus relacionamentos télicos. As redes sociométricas são partes de unidades ainda maiores, a geografia sociométrica. Esta faz, por sua vez, parte de configuração maior, a totalidade sociométrica da própria sociedade humana (MORENO, 1992 *apud* GONÇALVES; WOLFF e ALMEIDA, 1988, p. 42).

Conforme Gonçalves; Wolff e Almeida (1988, p.43), Sociatria, por sua vez, foi definida por Moreno (1975) como "a sociometria aplicada". Para ele, as psicoterapias de grupo são subconjuntos da sociatria, a ciência da cura das relações, daí seus principais métodos serem justamente a Psicoterapia de Grupo, o Psicodrama e o Sociodrama.

O Psicodrama é definido por Moreno (1975) como a passagem do tratamento do indivíduo isolado para o tratamento do indivíduo em grupos, do tratamento do indivíduo por métodos verbais para o tratamento por métodos de ação. (...) É uma combinação eficaz da catarse individual com a coletiva, da catarse de participação com a de ação (...) como um método de terapia de ação profundo, que traz à tona e nos coloca de frente às relações interpessoais e as ideologias particulares (*apud* GONÇALVES; WOLFF e ALMEIDA, 1988, p. 44).

O Sociodrama, por sua vez, é um método em que "o protagonista é sempre o grupo" (MORENO, 1974 *apud* GONÇALVES; WOLFF e ALMEIDA, 1988, p. 43). É o método profundo de ação que permite a investigação das relações intergrupais e das ideologias coletivas. Mengazzo; Tomasini e Zuretti (1992) adiciona que o Sociodrama permite a intervenção nos vínculos tanto em grupos espontaneamente formados (comunidades, grupos de convivências, famílias etc.), como em grupos instrumentais (de trabalho, de aprendizagem etc.).

Por fim, a Psicoterapia de Grupo é definida por Moreno (1992) como "o método que protege e estimula os mecanismos de auto regular em grupos naturais". Nela, percebe-se o tratamento de grupos concretos e naturais em sessões nas quais "três ou mais pessoas que tomam parte esforçam-se para resolver problemas comuns", essa modalidade prioriza "o tratamento das relações interpessoais inseridas na dinâmica grupal" (*apud* GONÇALVES; WOLFF e ALMEIDA, 1988, p. 43). Já para Menegazzo; Tomasini e Zuretti (1992), é importante salientar que esta modalidade atua por três princípios elucidados por Moreno (1974): o princípio da interação terapêutica; a concepção do co-inconsciente e do co-consciente; e o princípio do encontro.

1.1 ESPONTANEIDADE, CRIATIVIDADE E CONSERVA CULTURAL

É fundamental compreender a ideia de espontaneidade e criatividade como ideias centrais à socionomia. Para Williams (1994), a espontaneidade é o "aqui e agora".

Segundo Moreno (1964),

a espontaneidade é o homem em ação, o homem lançado na ação, o momento não como parte da história, mas a história como parte do momento. (...) como não pode prever o futuro, a espontaneidade apresenta papel vital para a sobrevivência humana (...) a falta de espontaneidade gera ansiedade (...) à medida que a espontaneidade aumenta, a ansiedade diminui (*apud* WILLIAMS, 1994, p. 52).

Em sua relação com a criatividade, Williams (1994) aponta que se a espontaneidade for autêntica e consistente, costuma ocorrer um ato criativo, cujos resultados podem ser novos para o indivíduo, mas não necessariamente para o resto do mundo. Já Moreno (1953) pontua que a espontaneidade e a criatividade são "categorias de uma ordem diversa. A criatividade pertence à categoria da substância primordial e a espontaneidade pertence à categoria do catalisador primordial" (*apud* Williams, 1994, p. 53).

De acordo com Moreno (1975), em contraponto, há a conserva cultural. Ela presta ao indivíduo função de repetição de respostas já presentes na cultura, como forma de continuidade e herança, de forma a não se precisar sempre contar com improvisações em face de emergências individuais e sociais. No entanto, conforme se desenvolvem, elas diminuem a necessidade de exercício da espontaneidade-criatividade frente a novos problemas. Em nível individual, ela pode ser tanto funcional quanto disfuncional frente às situações cotidianas e aos avanços sociais em geral - e está expressa em grande parte no sistema de crenças e valores humano (*apud* WILLIAMS, 1994).

Segundo Merengue (2009, p. 107):

(...) Uma conserva cultural, para assim ser compreendida, necessita da *repetição*, da insistência no padrão, na quantidade e na

qualidade, no ordenamento, na seriação. Para que o conceito seja mais preciso, o uso que se faz de uma conserva cultural deve ser francamente limitador: fica diminuído o perigo de abusos criativos e espontâneos nessa diminuta nesga.

O conceito de conserva cultural foi criado por Moreno, pois vivia num mundo rígido e dogmático, cheio de preconceitos,

‘as conservas culturais tudo estancavam, não eram possíveis a fluidez, as transformações, o mundo aberto, as alternâncias libertadoras’. Sua inquietação e o desejo de mudanças o levaram a criar o conceito de espontaneidade como forma de se libertar das conservas. Porém, Moreno afirma que ‘a espontaneidade e a conserva cultural não existem em forma pura: uma é função, é parasita da outra’ (*apud* CUKIER, 2002, p. 56).

1.2 TEORIA DE PAPÉIS

Para Moreno (1992),

(...) 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 objeto estão envolvidos. Em sua obra 'Quem sobreviverá?', de 1992, ele ainda argumenta que ‘todo papel é uma fusão de elementos privados e coletivos’. O papel, sob essa ótica, passa por três etapas de desenvolvimento específicas: o *role-taking*, o *role-playing* e o *role-creating*. A primeira etapa não permite ao indivíduo nenhuma variação do papel tal como estabelecido, sendo exercido de forma enrijecida e sem espaço para a contribuição criativa do indivíduo ou para o efeito de cacho; isto é, desempenha-o de forma cristalizada. A segunda permite ao indivíduo algum grau de liberdade para ‘jogar’ o papel; e a terceira, por fim, permite alto grau de espontaneidade e criatividade no seu desempenho, somando-se elementos de outros papéis eventualmente desempenhados pelo indivíduo (*apud* MENEGAZZO; TOMASINI e ZURETTI, 1992, p.140).

O conjunto de papéis desempenhados pelo indivíduo possui por resultante a ideia de *self*, de um todo subjetivo. Dessa forma, Moreno (1992) alega que o papel é anterior ao indivíduo e que ele se apropria dos mesmos a partir das relações que estabelece com outros indivíduos e elementos do meio. Os papéis surgem, portanto, da sua interação com seus papéis complementares. Para que se desenvolva o papel

de filho, há de se ter, portanto, o papel de mãe - ou de progenitor/cuidador - assim como para se ter o papel de aluno, há de se ter o papel de professor.

(...) Antes e imediatamente após o nascimento, a criança vive um universo indiferenciado, chamado matriz de identidade. Essa matriz é um *locus* existencial, de onde os papéis emergem, em fases gradativas. Os papéis precursores do eu tendem a se agrupar e a se unificar, formando cachos ou feixes. Cachos de papéis são papéis que se agrupam em torno dos papéis iniciais e fundamentais de cada indivíduo (MENEGAZZO; TOMASINI e ZURETTI, 1992, p. 124).

1.3 REDE DE RELACIONAMENTO

Rede social significa "interdependência entre as pessoas, tanto de maior ou menor aproximação, maior ou menor aprofundamento relacional no trabalho, de convivência e intensidade na comunicação". Essas redes podem ser intragrupais tanto quanto intergrupais. A rede é "o único padrão de organização comum a todos os sistemas vivos" e que esta forma de organização pressupõe trabalho colaborativo e participativo. É importante notar que as redes "se entrelaçam, formando um movimento vivo, e quanto mais antiga fora a rede e mais ela se espalhar, a contribuição individual diminui de significado e tem a função de formar a tradição ou a conserva cultural" (DATNER, 2006, p. 35).

O que hoje é conhecido como Análise de Redes Sociais é justamente a medição das relações entre membros de um grupo, a conhecida "sociometria" de Moreno. As escolhas que as pessoas fazem dentro de um grupo qualquer sobre com quem se relacionar variam por razões variadas, e "se essas escolhas não forem aleatórias, então deve haver alguma razão para elas e, por conseguinte, uma estrutura social que possa ser estudada". A análise pode ser representada por um "sociograma", que é a síntese gráfica da somatória de escolhas de uma determinada rede social (MORENO, 2016).

As pessoas, em geral, são capazes de escolher com quem querem conviver ou se associar de acordo com um determinado critério. Os preconceitos podem promover falsas e perigosas divisões, ainda que não estabeleçam relações verdadeiramente téticas, podendo apenas reforçar conflitos. Dessa forma, é importante se evitar a chamada "sociometria fria", ou seja, a sociometria sem

intervenção sociodinâmica, por meio do Sociodrama e, em especial, da inversão de papéis. Isso foi comprovado numa análise de rede social em um reformatório de jovens mulheres em Hudson, nos Estados Unidos, construído a partir do critério de com quem elas gostariam de viver, em oposição a com quem elas efetivamente estavam vivendo. Assim, a sociometria tem como fornecer orientações para o desenho de comunidades mais saudáveis e satisfatórias (MORENO, 2016).

Conforme o autor acima, as redes sociais, no entanto, não compõem apenas um conceito descritivo para compreensão das relações interpessoais. Elas podem ser utilizadas também de forma sociátrica, visando a influência em atitudes que comportem relações mais saudáveis. Por isso, em um contexto organizacional e profissional, é considerado legítimo fazer o uso da rede de relacionamento em que todos estão inseridos para influenciar decisões e ideias (SAMPAIO, 2014).

De acordo com Sampaio (2014), cada indivíduo dispõe de seu repertório de ideias, crenças e valores que são mostrados por seus diferentes papéis. Esse conjunto de ideias, crenças e valores formam a atitude do indivíduo. E nas relações profissionais ensina-se e aprende-se um conjunto desses fatores que podem influenciar os papéis exercidos dentro de uma dada organização. Portanto, isso implica dizer que cada pessoa presente em um encontro que trabalha uma ideia tem o potencial de influenciar a atitude de pessoas em sua rede de relacionamento que não estão presentes no encontro, ajudando na mudança de uma organização como um todo. A atitude pode ser compreendida a partir de três dimensões: cognitiva, que reúne os pensamentos e crenças; afetiva, formada pelos sentimentos e emoções; comportamental, que são a disposição corporal para agir e a ação propriamente dita.

Vale ressaltar que "o processo de construção da atitude é dinâmico e constante (...) Quanto mais interagimos com a realidade, mais percebemos novos fatores que alteram nossa forma de ver o mundo" (SAMPAIO, 2014, p. 41). Segundo Christakis (2010), tudo o que se faz ou diz tende a reverberar na própria rede, exercendo impacto em até três graus de distância de relacionamento. Dessa forma, conclui-se que as diferentes experiências e relações contribuem para o processo de mudança de atitude, de forma que a rede social em suas relações pode ter o poder de potencializar em maior escala algumas mudanças de atitude.

1.4 PAPÉIS PROFISSIONAL, FUNCIONAL E TRANSVERSAL

Em uma organização, uma série de papéis diferentes, desempenhados por pessoas diferentes, somam os esforços para o atingimento de um propósito maior, de uma missão organizacional. Uma pessoa também pode desempenhar papéis diferentes dentro dessa mesma estrutura, ainda que um ou mais deles sejam extraoficiais para a própria organização. Além disso, esses papéis sofrem influência de elementos externos de outros papéis desempenhados pelo indivíduo. Os papéis em jogo dentro de uma organização e que são mais relevantes para a discussão pretendida neste estudo são: o papel profissional, o papel funcional, e o papel transversal (DATNER, 2006).

Existem papéis funcionais, que além da profissão que se exerce são marcados sutilmente pela atividade laboral que se desempenha. Ele é diferente do papel profissional, que é aquele atribuído pelo cargo existente na estrutura da empresa. Dessa forma, o papel profissional de psicólogo não se confunde com o papel funcional de especialista em recursos humanos, mas o contém e o influencia por contê-lo e estar ligado às experiências laborais e de vida de quem o desempenha. Cada papel, em seu desenvolvimento, apresenta uma área privada - vinculada diretamente ao eu - e uma área externa - vinculada à esfera social (DATNER, 2006).

A diferenciação entre papel profissional e funcional se dá justamente na distinção das esferas privada e social. Dessa forma, o papel profissional é "um dos tantos papéis do conjunto de papéis que a pessoa desenvolve durante a vida. Pertence à pessoa, e não à organização". Esse papel é exercido na hora de trabalhar, independentemente do cargo assumido. O trabalho de um autônomo ou de um profissional terceirizado que trabalhem fora de empresa ou que exerçam uma atividade independente, "será igualmente regido pelo papel profissional em ação" (DATNER, 2006, p. 40).

O papel funcional, no entanto, "indica a diferença entre, por exemplo, o papel gerencial e o papel profissional. O papel gerencial é um papel funcional e refere-se à descrição de um cargo como exigência da organização". Ainda assim, ela faz o contraponto de que o conjunto de competências pessoais relacionadas com o trabalho e que possibilitam à pessoa assumir um cargo numa empresa, no entanto,

“faz parte do papel profissional. Quando um gerente sai da empresa, ele deixa um cargo, mas nunca o seu papel profissional” (DATNER, 2006, p. 41).

Segundo Sampaio (2014), há ainda, os papéis transversais, que são categorias de papéis que atravessam e complementam qualquer papel profissional. O papel de líder é um deles, assim como o de facilitador ou de mediador. São papéis transversais, que se manifestam independentemente da formação técnica ou do cargo" que o profissional exerça dentro de uma organização ou na sua carreira profissional.

2 JORNADAS DO HERÓI E ALIADO

O herói é alguém que "descobriu ou realizou alguma coisa além do nível normal de realizações ou de experiência". Sua jornada se inicia comumente "com alguém a quem foi usurpada alguma coisa, ou que sente estar faltando algo entre as experiências normais franqueadas ou permitidas aos membros da sociedade" (CAMPBELL, 1990, p. 131).

Há pontos comuns às narrativas heroicas das diferentes culturas humanas. Partindo da apresentação do herói em seu dia a dia, ao chamado à aventura até o seu retorno transformado, existe uma série de pontos narrativos comuns. Ao longo dessa jornada, o herói encontra assistentes, pessoas que o ajudam a superar testes e desafios que compõem sua jornada. Estes assistentes são aqueles a quem se chama de "aliados" dos heróis (CAMPBELL, 1990).

Para Gomes (2006), é possível traçar uma correlação entre a jornada do herói e a trajetória de executivos dentro do ambiente organizacional. Sob essa perspectiva, os aliados são assistentes do herói em sua jornada e podem ser encontrados nas histórias de executivos que encontraram apoio tanto em familiares, como em outros profissionais das organizações em que atuam, quer em níveis hierárquicos inferiores (membros de equipe) ou superiores (acionistas e conselho diretivo).

Dentro do universo LGBTAIQ+, os aliados são entendidos como pessoas diversas, sempre dispostas a aprender sobre a temática LGBT e a enfrentar suas próprias barreiras e limitações subjetivas face a este universo (PFLAG, 2007). A jornada do herói e dos aliados pode, portanto, ser uma metáfora útil para a compreensão da relação de papéis protagônicos e auxiliares em diferentes contextos, ambientes e questões.

3 LGBTAIQ+, DIVERSIDADE, INCLUSÃO E SEXUALIDADE

Torna-se necessário esclarecer que este estudo toma por pressuposto que a sexualidade humana é um campo diverso, por vezes enigmático, e que suas diferentes expressões são meras possibilidades e variações da riqueza da humanidade. Sob este prisma, suas variações não podem ser patologizadas, senão compreendidas, sobretudo no que tange à comunidade LGBTAIQ+.

Ainda que se adote este prisma, é fundamental esclarecer que essa não é a visão presente no senso comum e no seio do tecido social e suas instituições. Conforme esclarece Foucault, o corpo está mergulhado em um campo político, sendo influenciado pelas relações de poder no tecido social. Essas relações “o investem, o marcam, o dirigem, o supliciam, sujeitam-no a trabalhos, obrigam-no a cerimônias, exigem-lhe sinais”. Assim, o controle sobre o corpo não é privilégio de uma única instituição, mas sim de todo um conjunto, passando pelo Estado, pela família, pelo dito saber científico, pela religião etc.. (FOUCAULT, 2009, *apud* SOUSA, 2013, p. 40).

A partir desse rígido controle sócio histórico e político dos corpos, tende-se a naturalizar a sexualidade como um *script* biologizado e biologizante da experiência humana.

O próprio conceito de natural deve ser repensado, pois o conceito de natureza tem uma história e não há como recorrer a um corpo que já não tenha sido interpretado por meio de significados culturais; conseqüentemente, o sexo não poderia qualificar-se como facticidade anatômica pré-discursiva (BUTLER, 2010 *apud* SOUSA, 2013, p. 40).

Neste emaranhado sociohistórico em que se encontra o corpo e a sexualidade humana, os desvios do que é entendido como norma, tendem a ser patologizados, negados, excluídos, sendo as diferenças justificativas para a produção de desigualdades e injustiças no seio da família, das relações sociais, da educação, do trabalho, da saúde e das demais esferas da vida social humana.

Segundo dados do Grupo Gay da Bahia, 318 LGBTs foram assassinados no Brasil em 2015, exclusivamente por sua orientação sexual ou identidade de gênero,

caracterizando-se crime de ódio. Isto significa um assassinato de LGBT a cada 27 horas. Este dado é especialmente alarmante ao se falar da população de travestis e transgêneros, para os quais o risco de assassinato é 14 vezes superior ao atribuído a um homem gay. Mais da metade dos homicídios contra transgêneros no mundo ocorre no Brasil. Conforme a Organização Não Governamental (ONG) *Transgender Europe*, o Brasil é o país que mais mata transgêneros no mundo, tendo ocorrido 802 mortes violentas entre 2008 e 2015.

Em um país com estes dados, não é difícil imaginar que a heteronormatividade e a homofobia estejam institucionalizadas em diferentes esferas. Da educação à saúde, passando-se pelo universo do trabalho, LGBTs são discriminados e excluídos de forma sistêmica, desde o nível microscópico das relações sociais e intrasubjetivas, até o nível macroscópico das relações com o poder público.

Ferreira (2007), investigando o universo de homens gays em empresas públicas e privadas no Distrito Federal, relatou que é comum que o homem gay conviva com o medo de ser descoberto como tal, forçando-se a limitar os relacionamentos sociais ao mínimo possível, como tentativa de evitar situações constrangedoras. Muitos de seus entrevistados afirmaram ter vivenciado situações de constrangimento, de discriminação, de brincadeiras e piadas no trabalho. Verificou também que há relação direta entre a revelação da orientação sexual e a satisfação no trabalho. Confirmou ainda, de acordo com a organização norte-americana *PFLAG/Straight for equality*, que 63% dos adultos LGBT daquele país já experimentaram alguma forma de discriminação no ambiente de trabalho.

A Associação Nacional de Travestis e Transgêneros (ANTRA) afirmou que 90% da população de transgêneros e travestis no Brasil encontram na prostituição a única fonte de renda, após serem preteridos e discriminados no mercado de trabalho e nos bancos das instituições de ensino. A dificuldade de inserção profissional tem sua origem na dificuldade de escolarização saudável e segura dessa parcela da população, uma vez que o ambiente escolar muitas vezes chega a ser tão hostil às pessoas trans que é frequente a desistência precoce dos estudos. Esta dificuldade na vida profissional e educacional dessa população tem sido tema de diversas reportagens nos últimos anos (*apud* AGÊNCIA BRASIL, 2015).

Pesquisas recentes têm demonstrado o benefício do trabalho de valorização e promoção da diversidade humana no ambiente de trabalho. Um estudo publicado pela consultoria global *Mckinsey & Co.*, em janeiro de 2015, menciona que empresas que ocupam o quartil superior, quando analisada a diversidade de gênero e étnica de seus quadros de funcionários, tendem a ter um desempenho financeiro de 15% a 35% superior ao de seus concorrentes, concluindo que há diferença de *performance* entre empresas de um mesmo setor e um mesmo país, correlacionada com suas demografias internas, pois garantir diversidade implica em um desempenho financeiro superior.

3.1 PSICODRAMA E SEXUALIDADE

Costa (1994) trabalha uma leitura da sexualidade humana a partir da concepção socionômica de homem, citando os conceitos de identidade de gênero; papel de gênero; orientação afetivo-sexual e papel afetivo-sexual. Assim, define identidade de gênero como "a sensação interna de pertencemos ao gênero masculino ou feminino, bem como a capacidade de nos relacionarmos socialmente". Sob essa ótica, trabalha a ideia de que os travestis são indivíduos cuja identidade de gênero "é ora masculina, ora feminina; e os transexuais (ou transgêneros em nomenclatura mais atual) são os indivíduos que possuem uma identidade de gênero em desacordo com o seu corpo biológico" (COSTA, 1994, p. 12).

Para este autor, o papel de gênero é o comportamento humano diante das outras pessoas e da sociedade de modo geral. Alega que todos têm uma forma de se expressar que é mais masculina ou feminina a partir de convenções sociais e, que esses papéis são aprendidos de forma tácita por meio de regras que o ser humano herda diante dos papéis complementares à sua volta; sobretudo, os presentes na formação da matriz de identidade. Para ele, o desempenho dos papéis de gênero é estabelecido pela sociedade. "Existe, nessa sociedade, sempre uma linha mais ou menos comum a todos os homens e mulheres, em termos de comportamento. As diferenças vão acontecer de cultura para cultura, ou de época para época" (COSTA, 1994, p. 24).

Assim, na orientação afetivo-sexual - adaptada do termo orientação sexual, acrescentou o "afetivo" para esclarecer que se trata de uma orientação não só do campo sexual, mas um direcionamento dos afetos. E está "vinculada aos sentimentos que existem dentro de todos nós em relação a outra pessoa. Entre esses sentimentos estão o desejo e o prazer sexual, as sensações do orgasmo, as fantasias sexuais, os sonhos eróticos, o amor e a paixão" (COSTA, 1994, p. 34).

A divisão entre indivíduos heterossexuais e homossexuais foi feita pela medicina a partir de 1869, estabelecendo critérios normativos dentro da heterossexualidade e classificando a homossexualidade como patológica ou doentia. Contudo, tanto a homossexualidade quanto a heterossexualidade sempre estiveram presentes na humanidade, sendo a partir de sua patologização que se passou a buscar as tais causas da orientação afetivo-sexual homossexual (COSTA, 1994).

O papel afetivo-sexual, por fim, diz respeito ao estabelecimento de vínculos afetivos e sexuais, afetivos e não sexuais, ou sexuais e não afetivos com relação aos outros indivíduos. Esse papel começa a ser desenvolvido na adolescência com o aparecimento das características sexuais secundárias, estando envolto por uma série de expectativas e fantasias socialmente compartilhadas (COSTA, 1994).

3.2 O BISCOITO SEXUAL OU 'SEXUAL COOKIE'

O biscoito sexual ou *sexual cookie* é uma alegoria gráfica apresentada no livro *A Guide to Gender: The Social Justice Advocate's Handbook*, por Sam Killermann. Por meio dessa alegoria, é possível entender os diferentes eixos de compreensão da sexualidade humana, conforme fig. 1 a seguir. Os eixos são: sexo biológico, identidade de gênero, expressão de gênero e orientação sexual, como independentes entre si - os mesmos trabalhados por Costa (1994). Chama a atenção a "gradação" proposta, na qual há sempre a presença do 'ambíguo', o ponto intermediário entre o que se compreende por masculino e o que se compreende por feminino. No caso da identidade de gênero, há o *genderqueer* ou não-binário; da expressão de gênero, o andrógino; do sexo biológico, o intersexo; e da orientação sexual, o bissexual.

O Biscoito Sexual

by www.ItsPronouncedMetrosexual.com

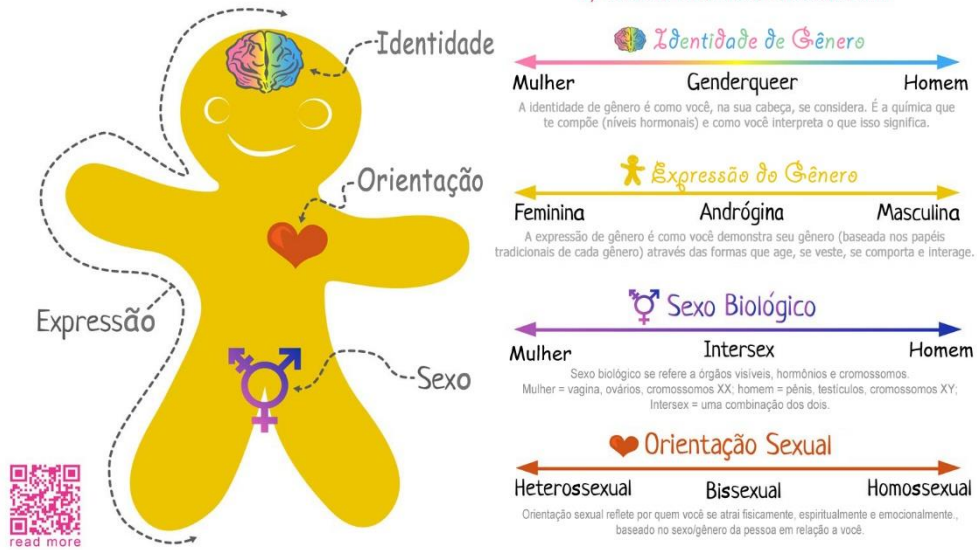


Fig. 1 – O Biscoito Sexual

Fonte: Killermann *apud* Madalena R (2015, p. 2)

Essa alegoria da sexualidade tem sido usada em empresas e escolas brasileiras, por profissionais da educação, consultores e ativistas LGBTQIA+, para esclarecer a compreensão das diversas possibilidades de experiência sexual e de gêneros humanos no Brasil.

4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Quanto ao contexto e poluição-alvo, houve quatro encontros em uma companhia multinacional de origem alemã do setor de ciências da vida (englobando as áreas de química, farmacêutica e saúde). Os encontros ocorreram em março de 2017. Foram convidados 50 participantes, todos colaboradores da empresa, de diferentes unidades do Brasil. Destes, 25 se inscreveram e 22 compareceram na realização do trabalho.

Esses participantes haviam se inscrito para o programa de aliados do grupo de afinidade LGBTQA+ da referida empresa em junho de 2016. O grupo de afinidade LGBTQA+ da companhia encontra-se amparado pelo programa de diversidade e inclusão da mesma no Brasil. O programa foi gerido por Jean Claude Nys, autor deste estudo, e o grupo de afinidade é uma ramificação local de grupos de afinidades LGBTQA+ existentes em outros países, onde a companhia está presente – como: Estados Unidos e Alemanha. O nome dado ao grupo é BLEND.

4.1 NATUREZA DA PESQUISA

Este estudo se encontra dentro do campo da pesquisa qualitativa. Para Brito (2006), essa pesquisa se alicerça em pressupostos compreensivos e interpretativos com relação ao fenômeno que escolhem delimitar e ao valor que se atribui ao resultado obtido pelo método investigativo utilizado.

Isto significa dizer que, ao se investigar, dentro dos encontros propostos junto aos participantes, aos elementos que compõem o papel de aliado, desempenhado individualmente por cada um deles, não foi mensurado, medido ou parametrizado o conteúdo revelado. Neste domínio, impera a extração de uma relação matemática a partir do controle de diferentes aspectos de um mesmo fenômeno, inferindo-se sua previsibilidade em circunstâncias dadas.

Um dos aspectos mais importantes de qualquer pesquisa que se considere qualitativa é a não suposição de neutralidade subjetiva do pesquisador,

considerando que a ciência é uma atividade social e seus resultados são mais como co-criação do que descobertas (BRITO, 2006).

Ainda que o Psicodrama tenha se dedicado a construir uma ramificação capaz de dialogar com a metodologia quantitativa na sociometria - que busca quantificar relações por meio de escolhas feitas com base em um critério definido, conforme determinam Gonçalves; Wolff e Almeida (1988), é na riqueza de seu diálogo com uma metodologia compreensiva, que problematize o lugar ocupado pelo investigador-participante e que forneça material para interpretação do fenômeno que se investiga, que se encontrará a potencialidade de seu uso neste estudo.

Afinal,

(...) O psicodrama é uma metodologia que permite transitar entre os números, as palavras, os silêncios e os movimentos, sem ignorar as posições estáticas e as expressões gráficas. É na metodologia qualitativa os métodos, os instrumentos, perdem seu valor como garantias da verdade, da pureza e isenção da coleta e análise, para assumir uma tarefa distinta e muito mais complexa: estimular a pessoa e expressar-se o mais verdadeiramente, isto é, de maneira mais completa possível (BRITO, 2006, p. 42).

4.2 MÉTODOS PSICODRAMÁTICOS UTILIZADOS

4.2.1 *Role Playing*

A partir, portanto, de uma perspectiva qualitativa, empregou-se o *role-playing* como método investigativo dentre as possibilidades fornecidas pela metodologia sociopsicodramática. O *role-playing* se configura como "um procedimento experimental, um modo de aprender a desempenhar papéis mais adequadamente. (...). É por meio do estudo dos papéis em ação que se obtêm novos conhecimentos acerca dos papéis" (MORENO, 1992 *apud* MENEGAZZO; TOMASINI e ZURETTI, 1992, p. 113).

"O *role-playing* preocupa-se com o desempenho do papel, e aqui a finalidade é a percepção objetiva dos sentimentos e das atitudes dos outros, que desempenham o 'contra papel' e a resposta mais apropriada à situação". Dessa forma, estabelece-se uma relação terapêutica que também é uma relação de

aprendizagem, que se torna suportável capturar os sentimentos, percepções e motivações alheios em um determinado conflito. Para este autor, quando um grupo consegue uma “retificação de vínculos estereotipados, ‘conservados’, obtém certo grau de efeito terapêutico e gera uma nova aprendizagem, que atualiza o conflito e cujos efeitos podem ser sentidos por meio do binômio criatividade/espontaneidade e conserva cultural” (KAUFMANN, 1993, p. 152).

Os papéis, conforme já dito, desenvolvem-se em três fases: *role-taking*, *role-playing* e *role creating*. Definem-se essas etapas da seguinte forma:

(...) *role-taking*, o processo de tomar ou aceitar um papel, desempenhando-o de forma convencional, sem nele colocar muitas características pessoais. Já o desempenho de papel, feito com certo grau de liberdade é chamado de *role-playing*. Tomar um papel social e convertê-lo em psicodramático, como acontece quando um indivíduo utiliza sua espontaneidade, é o processo chamado de *role-creating* (KAUFMANN, 1993, p. 253).

4.2.2 Sociodrama

Enquanto no Psicodrama tem-se o indivíduo como protagonista da ação dramática, no Sociodrama “o verdadeiro sujeito (...) é o grupo”. Ele focaliza a sua situação a partir de denominadores coletivos; e nas diferenças individuais ou problemas (MORENO, 1975).

Segundo Menegazzo; Tomasini e Zuretti (1992), o Sociodrama se baseia na teoria de papéis e na antropologia vincular - isto é, constitui-se enquanto método de intervenção nos vínculos de grupos formados tanto espontaneamente (casais, famílias, etc.) quanto de grupos instrumentais (grupos de trabalho, de aprendizagem, etc.). Ele elucida conflitos e os faz emergir à compreensão, constituindo-se em dois tipos: o preventivo institucional e o terapêutico. Em ambos os casos, verifica-se a necessidade de estabelecimento de um contrato, a fim de não contaminar sua finalidade.

No caso do Sociodrama, em especial,

(...) Se, por exemplo, desenvolveu-se no cenário uma cena em que um chefe interage com um supervisor e com subalternos na caixa de ressonância da plateia, esta mesma cena deverá ser analisada na perspectiva dos observadores situados nos papéis de supervisor, de chefe e de subalternos, e nunca das pessoas que observam; assim como nunca se deve permitir que o chefe seja, no cenário, exatamente como um chefe, ou exatamente como um subalterno, mas sempre um papel de chefe (com seus contra papéis), para não misturar as pessoas com seus papéis. Também nunca se deve permitir que, na plateia, uma pessoa 'fale por si'. Para sua própria higiene psíquica e do grupo, deverá falar no papel de chefe ou de supervisor ou de subalterno, ou no de cliente. Também nunca devem ser permitidos comentários sobre coisas supostas ou percebidas em outros âmbitos da instituição. Sempre e somente serão permitidos os comentários do que se viu, na cena e no espaço dramático. São esses cuidados que permitem a clareza contratual e a transparência metodológica (MENEGAZZO; TOMASINI e ZURETTI, 1992, p. 198).

Os métodos psicodramáticos caracterizam suas intervenções por meio de um conjunto de contextos, etapas, elementos e técnicas.

4.3 CONTEXTOS

De acordo com Moreno (1992), em todo encontro que se pretenda sociopsicodramático, é necessário atentar-se à existência de três contextos que englobam a experiência grupal. Estes três contextos são: social, grupal e dramático. O contexto social é aquele em que todos se encontram submersos na vida social a partir de suas matrizes de identidade e de seu conjunto de papéis desempenhados. Nesse contexto, concentra-se a síntese da vida social a partir da matriz de identidade do indivíduo e de seus recortes políticos, identitários e culturais. Ao se chegar a um encontro sociopsicodramático, se está sempre dentro desse contexto. É a partir do aquecimento inespecífico, etapa inicial do encontro, que se pode passar do contexto social ao contexto grupal.

Nessa etapa, em geral, permite-se aos indivíduos trazer à tona seus elementos subjetivos, assim como acessar suas histórias de vida ou suas características, a fim de criar, congregá-los em torno de elementos comuns ou não, mas relacionáveis entre si, caracterizando-se um grupo presente e conectado a partir desses elementos. Passa-se, então, ao contexto grupal.

No contexto grupal, os indivíduos se encontram aquecidos de maneira inespecífica, isto é, já compartilharam de dados concretos ou sensíveis e se reconhecem a partir de elementos relacionáveis entre si enquanto grupo. Nesse momento, entra em jogo o aquecimento específico, ou seja, a busca por elementos individuais ou grupais fundamentais para que se produza uma ação que os expresse ou que os coloque em conflito na etapa de dramatização.

O processo de aquecimento manifesta-se em todos os organismos vivos, na medida em que eles caminham no sentido de um ato, e por meio de dispositivos de arranque ou iniciadores, sejam eles físicos, emocionais, relacionais, etc., há o auxílio efetivo do indivíduo para entrar em contato com esses elementos em direção à ação. É a partir do aquecimento específico que se torna possível acessar os elementos que serão postos em cena na etapa de dramatização (MORENO, 1975).

Entra-se, nesse momento, no contexto dramático. Na dramatização, por sua vez, é que os participantes deverão pôr em cena os elementos e os papéis acessados até então. É aqui que se encontra a oportunidade de expressar, explicitar e investigar os conflitos surgidos dos elementos e papéis acessados nas etapas anteriores. É nessa etapa que se revive novamente uma cena da vida exterior, permitindo-se sua atualização.

Toda e qualquer segunda vez verdadeira é a libertação da primeira. Também é aqui que se pode aplicar as inúmeras técnicas desenvolvidas pelo psicodrama para investigação dos papéis e incentivo à espontaneidade em seu desempenho, permitindo-se novas respostas a conflitos antigos. Durante esse processo, os modelos da vida real estão, por assim dizer, em reparação, estão sendo remodelados (MORENO, 1975, p. 195).

Encerrada a dramatização, passa-se à etapa de compartilhamento. Aqui, os indivíduos têm a oportunidade de relatar seus sentimentos diante das cenas expostas, assim como compartilhar sua própria experiência em conflitos similares, permitindo uma conexão empática com o protagonista ou com o elemento protagônico da dramatização, seja este um papel ou um tema específico. A partir da vivência dessa etapa, volta-se ao contexto grupal, em que já não se investiga uma cena moldável, flexível, mas fala-se dos elementos emocionais e vivenciais e trazidos pelos indivíduos presentes no grupo. Volta-se, pois, ao contexto grupal.

Por fim, o grupo é convidado a adentrar a etapa de processamento e incentiva-se no grupo a reconexão das camadas empíricas, emocionais e racionais suscitadas pelo encontro. De tal forma, pode-se, então, elaborar o vivido a partir do experimentado, do sentido e da relação intelectual dos elementos vividos com o tema específico do encontro. Ao se propiciar tal junção desses três níveis, permite-se a co-construção de um conhecimento inerente ao grupo, atualizando-se antigas concepções e percepções dentro do registro social. Termina-se, portanto, voltando ao contexto social e finalizando o encontro.

4.4 INSTRUMENTOS

Os instrumentos presentes em um encontro sociopsicodramático são: o diretor, o ego-auxiliar, o protagonista, o palco e a plateia.

O diretor, para Moreno (1975), possui três funções. Ele é, ao mesmo tempo, diretor de cena, terapeuta ou co-terapeuta e sociatra ou analista social. A denominação, segundo Menegazzo; Tomasini e Zuretti (1992), tem origem no teatro e foi utilizada por Moreno neste sentido. Ele é responsável por estar atento ao desenvolvimento grupal e às suas produções, assim aos possíveis emergentes grupais. Ele deverá facilitar o estabelecimento de redes sociométricas grupais, percebendo suas modificações e esclarecendo-as constantemente, possibilitando a livre expressão dos papéis grupais. Como diretor de cena, ele estabelecerá e conduzirá a ação do(s) protagonista(s) durante uma determinada ação dramática a fim de permitir o desenvolvimento do conflito representada e proporcionar atos de compreensão e, conseqüentemente, uma catarse de integração ao grupo. Mais especificamente dentro do contexto de Psicodrama Socioeducacional, em que surgirá um Sociodrama ou um *role-playing*, "o diretor deverá mudar o objetivo de sua direção para adequá-lo ao objetivo grupal, tirando-o da área do protagonizar pessoal para levá-lo, exclusivamente, ao trabalho com papéis sociais" (MENEGAZZO; TOMASINI e ZURETTI, 1992, p. 72).

O ego-auxiliar apresenta a função de ator. Ele pode tanto representar pessoas ausentes, como elas aparecem na vida do protagonista, ou que desempenham um papel fundamental para o desenrolar do conflito na dramatização

de um grupo socioeducacional (MENEGAZZO; TOMASINI e ZURETTI, 1992). O ego-auxiliar possui três funções em um encontro sociopsicodramático: de ator, retratando papéis a partir do universo do próprio paciente; agente terapêutico, guiando o sujeito; e investigador social (MORENO, 1992).

O protagonista é o ator central da dramatização. De acordo com a teoria dos papéis e sua metodologia, o protagonista é o participante que surge como 'líder' da dramatização, oferecendo sua própria trama dramática para a investigação grupal. No contexto socioeducacional é possível ter um tema protagônico ou o grupo como protagonista da ação dramática (MENEGAZZO; TOMASINI e ZURETTI, 1992, p. 171).

A plateia é constituída pelos participantes de um encontro sociopsicodramático no momento em que estes não estão engajados na protagonização da ação dramática. Para Menegazzo; Tomasini e Zuretti (1992, p. 159), "é a platéia que consagra o protagonista, que por aceitação tácita, quer redistribuindo com ele a problemática escolhida".

O palco, por fim, é a delimitação do espaço cênico onde se desenvolverá a ação dramática. É uma marcação tópica fundamental para a definição espacial de onde se encontram os protagonistas e onde se encontra a plateia.

4.5 ETAPAS

Um encontro de Psicodrama é composto por quatro etapas estruturantes: aquecimento; dramatização; compartilhamento; e processamento.

O aquecimento é o início de todo encontro sociopsicodramático. É a etapa de preparação para a ação dramática e o momento em que se prepara o grupo para o surgimento de um protagonista ou de um tema/cena protagônico/a. Nele, o diretor lança mão de diferentes iniciadores, que podem ser físicos, intelectivos, temáticos, sócio relacionais, psicoquímicos, fisiológicos; e mentais ou psicológicos; a fim de fazer emergir no grupo os elementos necessários à ação dramática (ALMEIDA, 1982).

Ele se subdivide em dois momentos: inespecífico, até o surgimento de um protagonista ou tema protagônico; e específico, para preparar os participantes para a ação propriamente dita (MENEGAZZO; TOMASINI e ZURETTI, 1992).

A dramatização é a etapa em que se realizam atos dentro do "como se" psicodramático. Segundo Menegazzo; Tomasini e Zuretti (1992, p. 75), "tudo que aí ocorrer terá as limitações criadas pela presença concreta dos que realizam a ação, mas terá a liberdade total proporcionada pela atemporalidade do imaginário". Para Khouri; Sampaio e Albuquerque (2014), é na dramatização que as dificuldades comportamentais de um grupo se tornam visíveis, objetiváveis, são colocadas *in situ*, revelando-se em sua concretude.

O compartilhamento é a etapa pela qual se passa, necessariamente, após a dramatização e antes do final de cada sessão ou de quaisquer interpretações ou racionalizações em cima das cenas vividas pelo grupo. É o momento em que a plateia pode exercer sua função como caixa de ressonância grupal, compartilhando sua experiência a partir da vivência do protagonista ou da apresentação do tema protagônico (MENEGAZZO; TOMASINI e ZURETTI, 1992). A experiência relatada por Khouri, Sampaio e Albuquerque (2014), mostra que este também pode ser um espaço inicial de teorização e reflexão sobre o vivido, iniciando a aproximação entre o aprendizado e a experiência vivida.

O processamento é um tipo de elaboração especial do tema dentro do contexto em que o encontro ocorre. No *setting* socioeducacional, o processamento é parte integrante do encontro e é o momento em que o grupo tem a oportunidade de elaborar a vivência também a partir do eixo intelectual e racional dentro do contexto social, possibilitando a coconstrução de conhecimento no seio do grupo (GONÇALVES; WOLFF e ALMEIDA, 1988).

O processamento é uma etapa de aprendizado e deve ser tão valorizada pelos psicodramatistas como as anteriores, pois,

(...) leva o participante a pensar criticamente sobre o que foi feito e compreender seu estágio de desenvolvimento do papel. Durante o processamento o diretor faz uma apreciação geral do encontro de forma direta e sensível, fundamentando seus comentários na experiência profissional e nos conceitos que subsidiam o tema vivenciado pelos participantes, atendendo ao propósito

desencadeado pelo aquecimento temático (KHOURI; SAMPAIO e ALBUQUERQUE, 2014, p. 28).

Sendo assim, a etapa de processamento deve ser considerada como um espaço para elaborar, refletir e teorizar sobre possibilidades novas de atuação do grupo frente a seus desafios, desconstruindo conservas culturais que limitam sua espontaneidade emocional e cognitiva; e que podem estar em jogo no desempenho do papel.

4.6 TÉCNICAS BÁSICAS

Não se pode falar sobre as técnicas básicas utilizadas pelo Psicodrama sem se compreender a visão de homem subjacente ao movimento psicodramático. Para o Psicodrama, a identidade humana se constitui nas relações sociais; relações estas que se desenvolvem a partir dos papéis que todos desempenham. As relações primordiais, aquelas que ocorrem no seio das relações familiares e do cuidado com a criança, são de suma importância para a produção da experiência subjetiva. A esse conjunto de relações, Moreno (1975) chamou de "Matriz de Identidade", que é "o lugar (*locus*) onde a criança se insere desde o nascimento, relacionando-se com objetos e pessoas dentro de um determinado clima" (*apud* GONÇALVES; WOLFF e ALMEIDA, 1988, p. 126).

A matriz de identidade é a placenta social da criança, o *locus* em que mergulha suas raízes. Proporciona ao bebê humano segurança, orientação e guia. (...) A matriz de identidade dissolve-se gradualmente, à medida que a criança vai ganhando em autonomia - isto é, desenvolve-se um certo grau de auto arranque numa função após outra, tais como a alimentação, a eliminação, a capacidade de agarrar coisas e a locomoção; começa a declinar sua dependência dos ego-auxiliares (MORENO, 1975 *apud* GONÇALVES; WOLFF e ALMEIDA, 1988, p. 126).

Este trecho é fundamentalmente para se entender como cada técnica básica passa, então, a se originar de um ponto de desenvolvimento da matriz.

Segundo Gonçalves; Wolff e Almeida (1988), aliás já citado no item 3 deste estudo, o desenvolvimento da Matriz de Identidade passa progressivamente por

cinco etapas, da indiferenciação subjetiva total à possibilidade de reconhecimento de um eu e um outro diferenciados e que podem ser invertidos. E é a partir da retomada dos pontos de desenvolvimento dessa matriz que se pode retomar e compreender as técnicas básicas utilizadas no Psicodrama.

De acordo com Gonçalves; Wolff e Almeida (1988), a técnica do duplo é atribuída à primeira fase, normalmente chamada de fase de indiferenciação ou de identidade total, em que há uma indiferenciação total entre a criança, a mãe, e o mundo, sendo quando a criança necessita de alguém que faça tudo por ela, necessitando de egos-auxiliares. Esta técnica é utilizada quando o indivíduo encontra dificuldade para expressar uma emoção, necessitando da ajuda de um ego-auxiliar para expressá-la. Portanto, quando necessário, o ego-auxiliar passa a ter a mesma postura, expressão corporal e gesticulação do paciente, e fala a partir de sentimentos e emoções com as quais se sintoniza. Por se tratar necessariamente de uma interpretação do ego-auxiliar, o duplo pode ser aceito pelo protagonista quando efetivo, ou no caso oposto, o ego-auxiliar que encarna o posto torna-se inoportuno, invasor ou persecutório, e é geralmente rejeitado.

A técnica do espelho é atribuída à segunda fase, também conhecida como reconhecimento do eu, identidade do eu ou diferenciação parcial, em que há apenas o reconhecimento pontual e exclusivo de si ou do outro, i.e., quando me reconheço, reconheço apenas a mim; e quando reconheço o outro, reconheço-o esquecendo-me de mim.

(...) Quando olha na superfície da água ou no espelho, a criança não percebe que é sua imagem que vê (...) aos poucos, percebe que o 'espelho' repete os seus movimentos e, para testar, torna a fazer vários movimentos e caretas. (...). Finalmente, reconhece que a imagem é dela própria, havendo aí um importante marco no seu processo de desenvolvimento (GONÇALVES; WOLFF e ALMEIDA, 1988, p. 82).

Esta técnica permite justamente que o participante possa enxergar a si mesmo a partir da imagem refletida que vê na ação de um ego-auxiliar. Consiste, portanto, em "transformar o cliente em um espectador de si mesmo, fazendo-o permanecer na plateia e assistindo a cenas em que um ego-auxiliar o representava" (GONÇALVES; WOLFF e ALMEIDA, 1988, p. 83).

Por fim, a técnica da inversão de papéis - terceira fase, também conhecida como reconhecimento do outro, em que a criança já pode conceber-se como um eu diferenciado de um outro, em que ambos existem mutuamente no mesmo tempo e espaço. Técnica que consiste em “o protagonista tomar o papel do outro e este tomar o seu papel”. É importante salientar que, ao usar esta técnica, “cada um desempenha o papel do outro tal como o percebe, diante do outro. (...)” Moreno a entendia como ‘vivência interna simultânea de dois papéis opostos (*apud* GONÇALVES; WOLFF e ALMEIDA, 1988, p. 111).

4.7 APRESENTAÇÃO E PLANEJAMENTO DOS ENCONTROS

Os encontros foram previamente planejados, tanto sua realização como o projeto da sua organização. O desenho da estrutura do encontro psicodramático foi previamente definido com o intuito de garantir coerência na intervenção contratada entre colaboradores, empresa e psicodramatista (colaborador da empresa). O planejamento para atuação no *setting* socioeducacional é crucial para o aquecimento do diretor e seu alinhamento com o tema e contexto predefinidos. Embora possa parecer contraditório para um psicodramatista, o planejamento de uma intervenção grupal na metodologia moreniana não dispensa a espontaneidade-criatividade da unidade funcional para atender às demandas do grupo e garantir estrategicamente o caminho de atingimento dos propósitos do trabalho.

A partir das próprias ferramentas de prospecção e elaboração de intervenções grupais fornecidas pelo Psicodrama, faz-se importante elaborar um projeto de intervenção, conforme determinam Datner (2006) e Sampaio (2014). O projeto seria uma pré-visualização da modificação de atitudes e comportamentos de grupos, uma forma de desenvolver competências e papéis, construir referências coletivas e culturais; e alterar condições de vida de grupos, famílias, equipes e comunidades.

Assim, os encontros deste estudo foram pré-estruturados dentro das quatro etapas preconizadas pelo método sociopsicodramático: aquecimento, dramatização, compartilhamento e processamento.

Com o foco de trabalho no papel de aliado LGBTQIA+, pensou-se em buscar um personagem facilitador para a busca dos elementos que compõem este papel. Como resultado desse processo de reflexão, chegou-se à figura do herói como papel central por meio do qual o papel do aliado poderia ser acessado de forma facilitada. Conforme já explicitado, o herói é uma figura presente na maioria das culturas humanas e sempre traz consigo um aliado, geralmente, para garantir a segurança do herói em determinados momentos, assim como ajudá-lo a refletir e fornecer apoio para que ele possa protagonizar sua própria história.

Esse paralelo é especialmente valioso para o encontro desenvolvido, pois revela o cerne do que se espera também do aliado LGBTQIA+: garantir segurança e apoio à comunidade, a fim de que seus membros possam protagonizar suas próprias histórias de vida com riscos minimizados nos ambientes que circulam.

Para o aquecimento dos participantes, planejou-se um levantamento das expectativas que cada um traria para o projeto proposto e para o desenrolar dos encontros. Em seguida, fez-se um contrato alinhando as expectativas com as propostas e objetivos dos encontros, explicações acerca da metodologia a ser utilizada e os elementos fundamentais de participação e contribuição de cada participante no desenvolvimento do papel de aliado. Como aquecimento inespecífico solicitou-se que cada participante se apresentasse por meio de um super-herói que se identificasse. Depois, solicitou-se que cada um falasse ao grupo contando qual herói havia escolhido e quais as motivações implicadas nessa escolha. Como aquecimento específico, grupos foram subdivididos para que escolhessem quais seriam os aliados do super-herói escolhido e também quais seriam suas motivações, medos e características mais marcantes.

Na etapa de dramatização, a solicitação, ainda em grupos menores, foi a de que os participantes compartilhassem, entre si, cenas do ambiente de trabalho, sendo elas reais ou imaginárias, desejadas ou temidas, mas que dissessem respeito à experiência de ser um aliado LGBTQIA+ no ambiente organizacional. Após a dramatização, deu-se um espaço para que os participantes expusessem os sentimentos evocados com as cenas vividas ou assistidas.

A partir dessas sensações e dos comentários, houve os processamentos. Nestes, discutiu-se a importância de três características essenciais para a atitude de um colaborador aliado, a saber: a empatia, a tomada de riscos e a iniciativa.

A **empatia** faz-se necessária para um diálogo aberto, transparente, que ofereça real possibilidade de troca para um debate, que muitas vezes é tomado por ódio, preconceito e fervores doutrinários em ambos os lados. Ela pode ser considerada como uma experiência indireta, como a vivência de uma emoção próxima à vivida pelo outro (EISENBERG e MILLER, 1987 *apud* FORMIGA, 2012). De acordo com Formiga (2012), é estruturante para as habilidades sociais humanas e permite a elaboração de apoio social ou afetivo, gerando cumplicidade e, conseqüentemente, maior proximidade e compreensão entre os indivíduos. Ela corresponde à dimensão afetiva da atitude e ajuda a estabelecer relações mais saudáveis com interlocutores fracamente educados para lidar com a diversidade sexual (SAMPAIO, 2014).

Por sua vez, a **iniciativa** se faz necessária para o desempenho de um papel que não é institucionalmente formalizado - o papel de aliado, que além de extraoficial é também um papel transversal. Isto significa que pode ser desempenhado por qualquer membro da organização independente de quaisquer papéis oficializados que ocupe. E justamente por isso, é fundamental para sua existência que ele entre em ação quando se fizer necessário. Caso contrário, este papel acaba por se esvaziar e se liquefazer, existindo apenas no discurso institucional. É que o comportamento das pessoas pode, muitas vezes, não espelhar suas intenções e compreensões profundas sobre um fato ou ideia. É a iniciativa que irá alinhar aquilo que a pessoa acredita e aquilo que ela sente com relação a um determinado fato. Ela é o componente da ação dentro da atitude, permitindo que as crenças das pessoas sejam refletidas por suas ações (SAMPAIO, 2014).

Por fim, para se **tomar riscos** existentes na ação deste papel, é fundamental que o indivíduo que vai desempenhá-lo possua informações claras e qualificadas sobre os elementos diretamente relacionados à sua atuação. Ou seja, para se tomar riscos, deve-se alimentar a dimensão cognitiva da atitude, isto é, das ideias e crenças que embasam a forma como se toma a ação. Só assim pode-se estar seguro diante de quaisquer riscos ou ameaças que surjam do desempenho no papel de aliado (SAMPAIO, 2014).

Fundamental também no processamento para subsidiar o colaborador, que está se apropriando do papel de aliado da população LGBT+ na empresa, é a reflexão da situação de proteção jurídica desta população no cenário global e

nacional. Por isso, no institucional, discutiu-se as informações sobre os valores da companhia, como ela se relaciona com as diretrizes internacionais de direitos humanos da população LGBTQA+ e os acordos firmados no âmbito nacional de proteção à população LGBTQA+, em toda sua cadeia de influência interna e externa.

O eixo sexual foi conduzido a partir da metáfora do 'biscoito sexual', evidenciando-se as diferentes dimensões e possibilidades da sexualidade humana por meio dos conceitos de identidade de gênero, sexo biológico, expressão de gênero e orientação sexual.

4.8 RELATOS DOS ENCONTROS

4.8.1 Grupo I

No primeiro encontro realizado, no qual o diretor (autor deste estudo) e o ego-auxiliar estavam muito ansiosos para saber se de fato todos os inscritos compareceriam, quatro foram os participantes. Houve um atraso de aproximadamente 30 minutos. Nesse meio tempo, diretor e ego-auxiliar conversaram e tomaram café com os participantes presentes.

Aquecimento Inespecífico: no início, levantou-se as expectativas do grupo com relação ao encontro, surgindo uma expectativa principal de que neste *workshop* seriam oferecidas formas claras de atuar como aliado LGBTQA+ na organização. O diretor esclareceu que a proposta era a construção de todos juntos atuarem como aliados, a partir daquilo que eles já trariam como conhecimento para o desempenho desse papel. E para tanto, algumas técnicas *role playing* – situações nas quais um aliado se faz necessário, teriam que ser usadas.

Aquecimento Específico: apresentou-se alguns super-heróis - conhecidos por grande parte da população, em um *slide*, pedindo aos participantes que escolhessem um herói para se apresentar. Escolheram Wolverine (por sua capacidade de se regenerar diante das feridas que lhe eram impostas), Batman (por ser um herói misterioso, exigente e solitário), Madonna (por ser uma mulher empoderada), Super Homem (por sua solidão diante da condição de extraterrestre

com superpoderes) e Homem de Ferro (pela sua forma leve de enfrentar os desafios).

Ao pensarem nos aliados de cada um dos heróis que emergiram, os participantes trouxeram os sentimentos de medo, preocupação e a vontade de proteger, como características importantes do papel de aliado nas histórias dos super-heróis escolhidos.

Como forma de facilitar a dramatização naquele contexto, o diretor e o ego-auxiliar simularam uma dramatização de um processo seletivo, no qual um candidato era preterido por 'parecer gay'. Dessa forma, os participantes puderam entender a metodologia que estava sendo proposta, unindo-se em dois pequenos grupos para pensar uma cena do universo daquela empresa em que um aliado seria necessário.

Dramatização: surgiram duas cenas - na primeira, uma colaboradora nova, em uma segunda-feira pela manhã, após a parada do orgulho LGBT de São Paulo, ouve dois colegas, durante o café, comentarem que "todo gay deve morrer". Então, os questiona se "ela também tem que morrer por ser gay". Na segunda, outra colaboradora se sente constrangida pelo *feedback* de um gestor que julga que ela deveria se vestir de forma "mais feminina" para trabalhar.

Ao longo de ambas as cenas, usou-se a técnica da inversão de papéis, para que todos os participantes pudessem experimentar o que cada papel daquela cena teria a dizer. Além disso, criaram-se solilóquios nos diferentes papéis para que todos pudessem entrar em contato com as motivações de cada papel em jogo ali (gestor-colaborador, colega de equipe-colaborador LGBT).

Compartilhamento: surgiu o sentimento de angústia, pela imaginação de que uma atitude equivocada dentro do papel de aliado pudesse gerar uma reação ainda mais violenta nas pessoas. Contudo, este sentimento misturou-se ao alívio de pensar que havia uma organização interna na empresa para apoiá-los, além de a necessidade de se demonstrar empatia para abrir um canal de comunicação eficiente com as demais pessoas da organização. Também surgiu o desânimo, pelo entendimento de que se trata de uma jornada longa até que o papel não seja mais necessário dentro da organização. Apontaram que, muitas vezes, o preconceito aparece de forma velada, dificultando a ação por parte do aliado.

Processamento: o grupo se concentrou na necessidade de haver diretrizes institucionais claras na organização para a inclusão LGBT. Segundo a discussão, só assim há real empoderamento do papel do aliado, pois ele se sentirá legitimado para os *feedbacks* que se fizerem necessários, quando se fizerem necessários. Foram destacadas, assim, essas três características como base para o desempenho do papel com mais eficácia.

4.8.2 Grupo II

Este foi o encontro com o maior número de participantes. Nove pessoas presentes de diferentes áreas de atuação dentro da organização.

Aquecimento Inespecífico: assim como no primeiro encontro, iniciou-se as atividades com uma média de 30 minutos de atraso. Durante esse tempo, o diretor conversou sobre as atividades e o BLEND com os participantes que já haviam chegado. Também surgiu a expectativa em relação ao conhecimento das orientações para a atuação do aliado, assim como qual seria o posicionamento institucional oficial da companhia. Compartilhou-se, então, que o posicionamento oficial seria sempre contrário à discriminação dentro dos espaços da companhia e que havia anuência para que todos estivessem juntos, desenvolvendo esse papel extraoficial. Informou-se que todos construiriam juntos as possibilidades de desempenho desse papel, a partir das experiências deles.

Aquecimento Específico: os participantes optaram pelos seguintes heróis: Homem de Ferro; Super Homem; Batman; Rick (da série de televisão norte-americana *The Walking Dead*); Hermione (do livro infanto-juvenil inglês *Harry Potter*); meu Malvado Favorito; e a Pequena *Miss Sunshine*. Como características dos aliados nessas histórias, os participantes trouxeram a coragem para ajudá-los em jornada, quebrar estereótipos e oferecer atenção e carinho nos momentos mais desafiadores.

Dramatização: Para a apresentação das cenas, dividiram-se os grupos em dois grupos.

Cena 1: mostrou duas colegas de trabalho, em que uma procura a outra para pedir ajuda após suspeitar que o filho é *gay*. Durante a cena, houve tomadas de papel com outros participantes e inversões com solilóquios, para que os participantes devidamente aquecidos para essa cena pudessem trazer novos olhares e novas perspectivas à situação mostrada. Em uma dessas tomadas de papel, chamou-nos a atenção um dos participantes, durante o aquecimento, por compartilhar com os demais presentes que era *gay* e casado há alguns anos. Durante a discussão do filho supostamente *gay*, ele adotou uma postura bastante irônica, ácida e até mesmo agressiva - percebida por sua própria postura corporal. Foi feito um espelho para que ele percebesse isso, assim como um solilóquio para que a participante, atuando no contra papel, pudesse compartilhar como estava se sentindo diante daquela postura.

Cena 2: mostrou um processo seletivo no estilo *The Voice*, em que os selecionadores viram as cadeiras para os participantes após ouvi-los, sem vê-los, em caso de aprovação. Um dos participantes se mostrou mais 'afeminado' e elencou uma série de qualificações para a vaga na qual a seleção estava ocorrendo. Enquanto isso, os selecionadores faziam solilóquios de suas intenções de aprová-lo ou reprová-lo e os motivos para tal. O principal solilóquio na cena era do selecionador que preteriu o candidato, ainda que ele demonstrasse ser o mais qualificado para a posição, devido à sua voz considerada mais 'feminina'.

Compartilhamento: surgiram sentimentos de 'impotência' e 'revolta', assim como algumas verbalizações do tipo: 'essas cenas não são nada engraçadas'. No processamento, por sua vez, o grupo pensou junto na função do aliado como alguém que planta sementes em forma de 'dúvidas' para as falsas certezas que sustentam o preconceito. Foi possível olhar de frente para o sentimento de 'impotência' e reconhecer que, dificilmente, o aliado poderá mudar com algumas conversas e formas de pensamentos; mas, poderá suscitar dúvidas que serão elaboradas posteriormente pela pessoa. Os participantes também trouxeram à tona o risco de serem vistos como alguém LGBT+ ou de serem vistos como 'excessivamente politicamente corretos', o que os despertou para a necessidade de lidar com as pessoas, dentro do papel de aliado, com o máximo de empatia, ouvindo-as e fazendo-lhes perguntas para suscitar a reflexão.

Processamento: a discussão girou, sobretudo, em torno do *insight* do grupo sobre a possibilidade de o preconceito não acontecer por pura maldade, mas sim por uma história de vida que não propiciou a reflexão a respeito do tema. A palavra principal da discussão foi "empatia".

4.8.3 Grupo III

Aquecimento Inespecífico: este encontro apresentou uma peculiaridade com relação aos demais, por ter sido realizado sem ego-auxiliar. Nele, estiveram presentes quatro pessoas, mais uma pessoa do BLEND, auxiliando o grupo, fazendo eventuais anotações a pedido do diretor. Os heróis que surgiram nessa sessão foram: Capitão América, Apóstolo Pedro, Mulher Maravilha e o Batman. Havia um participante extremamente religioso, que viajou com outro participante do centro-oeste para a capital paulista, apenas para participar do encontro.

Aquecimento Específico: o mais marcante foi a presença de um aliado heterossexual de forte formação religiosa e que escolheu um personagem bíblico como seu herói.

Dramatização: na apresentação das cenas, dividiram-se os grupos em dois grupos.

Cena 1: um jantar de premiação de uma equipe de vendas. Durante o jantar, o diretor da área fazia comentários maliciosos e de forma desrespeitosa sobre um dos membros da equipe, insinuando que ele era *gay*. No início, os participantes tiveram dificuldade de construir uma intervenção durante a cena. No entanto, uma pessoa da plateia sugeriu que na cena houvesse um pedido de conversa posterior, sem se tocar no assunto. Assim, abriu-se uma cena sequencial na qual um colaborador, incomodado com os comentários, conversou com o gestor da equipe em privado, tentando fazê-lo refletir sobre seus próprios comentários e o que eles poderiam causar na equipe.

Cena 2: repetiram uma cena de duas pessoas comentando, durante um café, que "todos os gays devem morrer". Novamente, seguiu-se com uma série de

tomadas de papel e inversões com a dupla que sugeriu a cena, assim como solilóquios em cada papel, para investigar as sensações subjacentes à cena.

Compartilhamento: um dos participantes trabalha para a companhia, no Estado do Pará. Identifica-se como heterossexual, mostrando-se como uma das pessoas mais motivadas à discussão, durante o encontro. Após as cenas, ele compartilhou seu processo de desconstrução da LGBTfobia vivida por ele. Compartilhou que há alguns anos, um amigo de colégio havia saído do armário para o grupo de amigos mais íntimos, o que o incluía. Após algum tempo, ele percebeu que esse amigo se afastou significativamente até perderem o contato. A partir do impacto emocional que isso lhe gerara, ele passou por uma revisão de suas visões, atitudes e formas de se colocar com relação à população LGBT+, pois temia que o que havia gerado esse afastamento era justamente o fato de nunca ter refletido o suficiente sobre o tema e de fazer comentários maliciosos acerca do tema, assim como grande parte dos homens heterossexuais de sua idade. Ele compartilhou que havia decidido ser aliado do BLEND, justamente porque queria ser mais respeitoso com pessoas LGBT+.

Processamento: os participantes elaboraram a necessidade de maior empatia na hora de abordar as pessoas como aliado. Discutiram bastante a respeito da impossibilidade de se mudar o que alguém pensa, a partir de sua história de vida e de seus valores; mas, contrapuseram a possibilidade de se ajudar na reflexão, a partir das vivências que eles trazem. Falou-se de empatia, iniciativa e assumir riscos como características importantes para o desempenho do papel do aliado.

4.8.4 Grupo IV

Aquecimento Inespecífico: enquanto os participantes chegavam e se acomodavam na sala, uma das participantes, lésbica, comentando a respeito de maternidade em casais homoafetivos, contou como a escola em que seu filho estuda lida com o assunto. Frisou a escolha da escola em mudar as comemorações de “Dia dos pais” e “Dia da das mães” para “Dia da família”, como forma de acolher outras formações familiares, além da tradicional.

Aquecimento Específico: no processo desse grupo, sugeriram os heróis *Chapolin Colorado* (da série televisiva mexicana dos anos 1980); *Calvin* (das tirinhas norte-americanas *Calvin & Heroldo*); 'Papai Smurf' (dos 'Smurfs'); e 'Hermione' (da série de livros infanto-juvenis ingleses '*Harry Potter*').

Dramatização: surgiram duas cenas, uma de cada dupla de participantes.

Cena 1: um *happy hour* da empresa, em que dois homens que haviam passado bastante tempo conversando vão embora juntos da comemoração. Como resultado, alguns colegas de trabalho passam a fazer comentários sobre a sexualidade deles de maneira maliciosa.

Cena 2: no refeitório da empresa, uma nova colega é apresentada ao grupo em um almoço de trabalho. Junto com as apresentações, em clima informal, são feitos comentários sobre alguns dos rapazes que trabalham na companhia, apontando os que poderiam ser considerados 'bom partido'. Ao ouvir esse comentário, um dos colegas pergunta, 'mas e se ela for lésbica?'.

Compartilhamento: Houve angústia com as cenas apresentadas. Ainda assim, esse grupo elaborou a vivência a partir da necessidade de criação de empatia, de 'se colocar no lugar do outro', de acordo com as próprias palavras utilizadas por eles.

Processamento: a discussão se centrou no entendimento de quais são as diretrizes efetivas para o trabalho, com inclusão LGBT da companhia em questão. Além disso, discutiu-se que o aliado não poder levar consigo a expectativa de 'mudar' como as pessoas pensam, ou mesmo de alcançar tal feito com apenas uma conversa. Para eles, o trabalho do aliado é "plantar uma semente de reflexão". Destacaram-se as três características como base para o desempenho do papel com mais eficácia.

5 DISCUSSÃO

Este estudo, colocou-se em face de seis eixos de discussão possíveis a partir do Psicodrama. Esses seis eixos vão da construção psicodramática do papel de aliado, têm o *role-playing* como metodologia socioeducacional de ação, passam pela sua relevância e impacto sociométricos, deparam-se com a conserva cultural, sugerem a educação para a diversidade sexual humana, mobilizam o poder da influência via atitudes, e, por fim, terminam na construção de papéis sociais de apoio, tratados como protagonistas em contexto dramático.

Sob a perspectiva da sociodinâmica, pode-se dizer que a metodologia de *role-playing* se mostrou fundamental no processo de construção do papel do aliado LGBT+ no âmbito organizacional. Os encontros se concentraram na etapa inicial de desenvolvimento deste papel, o *role-taking*. Dessa forma, pôde-se verificar a existência de angústia, expressa em sentimentos como raiva e indignação dos participantes; mostrando a presença de conservas culturais profundas, interferindo no papel, com dificuldade em acessar a espontaneidade e a criatividade para o desenvolvimento.

Uma leitura possível é a de que os conflitos em torno do tema, ao serem apresentados em contexto dramático, trouxeram respostas que podem ser consideradas ainda primárias e pouco elaboradas frente a um novo contexto. A raiva e a dificuldade em enxergar a experiência do outro em cena, traduzem a dificuldade de se realizar a troca de papéis em prol de uma resposta mais adequada e espontânea para a situação, pela falta de repertório. O uso das técnicas psicodramáticas dentro do *role-playing* auxiliou os participantes a incitarem em si mesmos novas formas de responder, com respostas mais elaboradas, empáticas e construtivas para os conflitos apresentados. E, ao mesmo tempo, evitando respostas agressivas e polarizadoras, que negam a diferenciação inerente às relações.

Pôde-se enxergar, na etapa de processamento, que alguns dos grupos foram capazes de refletir sobre o outro não como inimigo, mas mergulhados em suas próprias conservas culturais, que, também, necessitam de um olhar empático.

Do ponto de vista sociométrico, abriu-se a possibilidade de um impacto coerente num contexto organizacional mais abrangente. A construção de uma rede

de indivíduos, que carregam em seus cachos de papéis, o papel de aliado, e permitem que a tomada de ação de cada indivíduo, influencie a atitude de outros indivíduos no mesmo contexto. A rede social, portanto, pode se auto reproduzir em um movimento orgânico. Isto pode resultar na criação de um ambiente mais seguro do ponto de vista psicossocial para todos os colaboradores, em particular para aqueles que não se encaixam nos moldes da conserva cultural presente nos papéis de gênero e na expectativa da heteronormatividade.

O cuidado no desenvolvimento desse papel possibilita que ele não ganhe um ar policaresco e repressor, mas sim tético e educativo, facilitando a construção de relações mais saudáveis com as diferenças de forma abrangente e mais eficaz. Tomando-se o pressuposto de que as atitudes podem influenciar a rede organizacional como um todo, tem-se nesse papel a figura de um catalisador de mudanças, com o potencial de romper com a conserva cultural homofóbica em um longo prazo.

Já, a partir de um olhar sociátrico, nota-se que o *role-playing* e o Sociodrama constituíram uma abordagem capaz de desvelar conservas culturais em torno da sexualidade humana, auxiliando na elaboração das mesmas em contextos sociais diversos. E ajudando a elaborar a perspectiva conservadora que define 'o ser humano ideal' como sendo cisgênero masculino, caucasiano, heterossexual, sem deficiência e jovem, mas sem considerá-lo como um inimigo dos demais, e sim como um outro ser humano inserido nesta mesma dinâmica de conserva cultural, citada por Merengue (2009).

Desse modo, este estudo contribuiu ao demonstrar que, para que tal educação seja efetiva, é fundamental que esteja embasada e que transmita informações qualificadas sobre o tema. No Psicodrama, estas informações já se encontram disponíveis de forma qualificada, desde a década de 1990, presente no trabalho sobre sexualidade humana feita pelo psicodramatista Ronaldo Pamplona Costa. Ainda que seu olhar na época estivesse mais centrado no contexto terapêutico, demonstrou-se uma possibilidade de atuação tangível dentro de contextos socioeducacionais.

Contribuiu-se, aqui, não apenas para a população em geral, mas também para demais profissionais do contexto socioeducacional, para que possam contar com ferramentas qualificadoras de seu trabalho, conferindo característica

profissional e não apenas política e empática ao tema. Por outro lado, o uso de recursos como 'o biscoito sexual' sofisticada e potencializa ainda mais o recurso do "como se" presente no Psicodrama, dando conta de co-construir imaginação, reflexão e conhecimento sobre a pluralidade humana.

O olhar de 'saga', de jornada do herói também traz em si a visão de um momento histórico e social frente à diversidade como um todo. Tem-se a visão de que a pessoa LGBTQIA+ é e deve sempre ser o protagonista de sua própria sexualidade e história de vida e profissional. Porém, na sua trajetória, principalmente no ambiente de trabalho, ela precisa de pessoas que independentes de sua orientação sexual ou identidade de gênero, a apoiem e a ajudem a construir sua protagonização. Essas pessoas são os aliados. No contexto psicodramático, seriam os egos auxiliares da ação dramática; mas, na concepção de jornada de um herói, o aliado é um personagem que está sempre pronto e atento para viabilizar a ação do herói. O aquecimento feito com as histórias de diferentes heróis dá o tom de coragem e de segurança, necessitas para se olhar adequadamente para esse momento histórico e para os conflitos que cercam o protagonista social real, lembrado por Campbel (1990).

O aliado, papel que foi trabalhado com os participantes para ser fortalecido e desempenhado no âmbito da organização, independe dos papéis funcionais e profissionais dos indivíduos e ganha amplitude nas redes. Pode ser exercido por qualquer membro da organização, sem a necessidade de ganhar conotações formais, técnicas e burocráticas, pois é um papel transversal que possibilita respostas espontâneas e criativas, seja qual for a formação, cargo e área de atuação que o colaborador tenha na organização, exatamente como afirmam Datner (2006) e Sampaio (2016).

Além disso, se um profissional que desenvolve o papel de aliado deixa a companhia para trabalhar em outros lugares, esse mesmo colaborador continua dispondo desse papel em outras organizações ou contextos, podendo aumentar a influência no mercado de trabalho e na sociedade.

A investigação conjunta do papel aliado, mostrou a todos que, em geral, três dimensões precisam ser trabalhadas na produção de relações mais saudáveis: as crenças, as ações e as emoções. Ao se conferir mais espontaneidade e criatividade para estas três dimensões, atua-se no conjunto daquilo a que se chama atitude. E é

essa atitude que pode influenciar a rede social, dado o seu caráter eminentemente sociométrico, como determinam Moreno (2016) e Sampaio (2014).

No âmbito da crença, ao se oferecer uma informação qualificada a respeito da sexualidade humana, permite-se que o indivíduo assuma riscos com a solidez de ter uma informação adequada sobre o tema. No nível da ação, mostra-se que, ao se tratar de um papel transversal despido de características burocráticas, é a ação que marca a existência do papel. No nível das emoções, auxilia-se a enxergar o outro de forma empática, como alguém que está desempenhando um papel de forma conservada e destoante, porque está inserido no mesmo contexto que todos.

Para finalizar, destaca-se um participante de um dos grupos que no compartilhamento resgatou uma história passada, vivida por ele, na qual conseguiu refletir que perdeu uma relação de amizade por conta de que não soube como agir de forma adequada com a saída do armário de um amigo. Assim, pôde-se verificar em ato que o ganho de empatia advindo da metodologia psicodramática contribui para relações mais saudáveis, por conferirem mais sensibilidade no trato com as diferenças individuais, promovendo consciente ressignificação de histórias e mudanças de atitudes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A primeira grande contribuição deste estudo deu-se em prol do desempenho profissional de seu autor. O Psicodrama em contexto sócio educacional o ajudou a atuar com uma perspectiva sólida da alteridade e do ganho que seu reconhecimento traz à produção de relações mais saudáveis dentro de grupos em organizações. Isso influenciou profundamente o seu papel profissional, como psicólogo, e o seu papel funcional, como coordenador de ações de diversidade e inclusão na empresa em que trabalha. Além disso, gestou diferentes encontros a partir de uma série de marcadores identitários distintos, sejam eles de gênero, raça, presença de deficiência ou faixa etária.

Acima de tudo, o Psicodrama lhe foi apreendido como uma tecnologia fundamental para o trabalho da saúde das relações, considerando-se as diferenças inerentes a qualquer relação entre dois ou mais indivíduos. Abre-se, portanto, caminho para uma educação social para a diversidade sexual. Esta possibilidade remete a todos à aspiração moreniana de cura poética da humanidade, por meio do impacto causado nas redes sociométricas. Pode-se considerar, inclusive, a dimensão do impacto que um trabalho nesta metodologia poderia causar a partir de sua aplicação como política pública nas cidades brasileiras.

Para a área de atuação, este estudo contribuiu ao demonstrar a possibilidade de um trabalho consistente com a diversidade sexual via metodologia sociopsicodramática em um contexto socioeducacional, e não exclusivamente terapêutico. Essa qualificação da área permite abrir as portas dos consultórios e trazer a sexualidade para seu debate de caráter eminentemente social e relacional. Qualifica-se, portanto, o olhar empático do socionomista para que ele fomente saúde, mesmo em temas comumente tomados como 'íntimos' e 'subjetivos'.

Como encontro inicial, o trabalho sociopsicodramático realizado foi centrado em uma etapa primária do desenvolvimento do papel do aliado: o *role taking*. Assim, não foi possível ir mais a fundo e averiguar o desempenho do papel de forma mais espontânea e criativa, como um todo, gerando respostas mais adequadas e sofisticadas para os conflitos apresentados. Desta forma, embora as reflexões e os aprendizados tenham gerado profundidade, não foi possível verificar o uso concreto

desses recursos na ação, em grande parte dos participantes. Em depoimentos posteriores ao encontro, notou-se a demanda de novos encontros que dessem conta de despertar novas respostas possíveis, frente a angústia do conflito presente na aceitação da diversidade sexual.

Uma grande oportunidade gerada seria o acompanhamento do grupo de aliados pelas próximas fases de desenvolvimento desse papel: *role playing* e *role creating*. Dessa forma, poder-se-ia acompanhar o desenvolvimento e os contornos que o papel ganharia, assim como o aumento de sua sofisticação e de alcance na produção de mais saúde social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, W. C. de. **Psicoterapia aberta**. São Paulo: Ágora, 1982.

AGÊNCIA BRASIL. **Preconceito afasta transexuais do ambiente escolar e do mercado**. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2015-11/preconceito-afasta-transexuais-do-ambiente-escolar-e-do-mercado-de>. Acesso em: 03 jul. 2017.

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

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

CAMPBELL, J. **O poder do mito**. São Paulo: Palas Athena, 1990.

_____. **O herói de mil faces**. São Paulo: Cultrix/Pensamento, 1949.

CHRISTAKIS, A. N. **O poder das conexões**: a importância do networking e como ele molda nossas vidas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COSTA, R. P. **Os onze sexos**: as múltiplas faces da sexualidade humana. São Paulo: Gente, 1994.

CUKIER, R. **Palavras de Jacob Levy Moreno**: vocabulário de citações do psicodrama, da psicoterapia de grupo, do sociodrama e da sociometria. São Paulo: Ágora, 2002.

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

FERREIRA, R. C. **O gay no ambiente de trabalho**: análise de ser gay nas organizações contemporâneas. Brasília, 2007. Mestrado em Administração da Universidade de Brasília. Disponível em: http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/3329/1/2007_RenataCostaFerreira.pdf. Acesso em: 30 Jul. 2017.

FORMIGA, N. S. Os estudos sobre empatia: reflexões sobre um construto psicológico em diversas áreas científicas. In: Revista eletr. de psicol. com. pt. **O Portal dos Psicólogos**, n. 1, p. 1-25, 2012. Disponível em <http://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo.php?codigo=A0639>. Acesso em: 30 jul. 2017.

GOMES, M. T. **O chamado**: você é o herói do próprio destino. São Paulo: Atlas, 2006.

GONÇALVES, C.S.; WOLFF, J.R.; ALMEIDA, W.C. **Lições de psicodrama**: introdução ao pensamento de J.L. Moreno. São Paulo: Ágora, 1988.

HUNT, V.; LAYTON, D.; PRINCE, S.. **Why diversity matters**. New York: Mckinsey & Co., 2015.

KHOURI, G. S.; SAMPAIO, M.; ALBUQUERQUE, C. F. L. Diálogos com a liderança através do sociodrama e da socioantropologia: das cenas temidas ao desenvolvimento de competências. In: **Revista Bras. Psicodrama**, São Paulo, vol. 22, n. 1, p. 22-31, 2014. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-53932014000100003. Acesso em: 30 jul. 2017.

KILERMANN *Apud* MADALENA, R. **O homem biscoito explica as diferenças de sexo e gênero**. Disponível desde 2015 em: <http://itspronouncedmetrosexual.com/2011/11/breaking-through-the-binary-gender-explained-using-continuums/>. Acesso em: 30 jul. 2017.

MÃE, Valter Hugo. **O filho de mil homens**. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARRA, M.M.; FLEURY, H. J. **Grupos, intervenção socioeducativa e método sociopsicodramático**: o sociodrama e o role-playing na prática sociopsicodramática. São Paulo: Ágora, 2008.

MENEGAZZO, C. M.; TOMASINI, M.A.; ZURETTI, M.M. **Dicionário de psicodrama e sociodrama**. São Paulo: Ágora, 1992.

MERENGUE, D. Corpos tatuados, relações voláteis: sentidos contemporâneos para o conceito de conserva cultural. In: **Revista Brasileira Psicodrama**, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 105-114, 2009,. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-53932009000100008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 09 ago. 2017.

MORENO, J.L. **Psicoterapia de grupo e psicodrama**. São Paulo: Mestre Jou, 1974.

_____. **Psicodrama**. São Paulo: Cultrix, 1975.

_____. **Quem sobreviverá?** Fundamentos da sociometria, psicoterapia de grupo e sociodrama. Goiânia: Dimensão, 1992, v. 1, 2 e 3.

_____. **Moreno e as origens do psicodrama, a cultura do encontro e as redes sociais**. São Paulo: FEBRAP, 2016.

MONTEIRO, R.F. (org.). **Técnicas fundamentais do psicodrama**. 3 ed. São Paulo: Ágora, 1998.

OLIVEIRA, A. L. G. **Educação é um direito de todos?** Breves apontamentos para uma reflexão acerca das demandas da população (trans) para a educação brasileira. In: REUNIÃO CIENTÍFICA REGIONAL DA ANPED. Paraná, 2016.

SAMPAIO, M. **Atitude empreendedora: descubra com Alice seu País das Maravilhas**. São Paulo: Senac, 2014.

SOUSA, T. S. Causa mortis: Homofobia uma análise acerca dos crimes homofóbicos praticados no Brasil. In: **O debatedouro**, ed. 83, 2013.

WILLIAMS, A. **Psicodrama estratégico, a técnica apaixonada: indivíduos, famílias e grupos**. São Paulo: Ágora, 1994.