

Construção de um novo paradigma da psicologia do trabalho por meio do axiodrama

The construction of a new work psychology paradigm through axiodrama

Angela Maria Chagas Villasuso Lago *

Julianna Emma Radvany Florez **

Resumo

O objetivo deste trabalho foi divulgar a utilização do psicodrama num âmbito socio-educacional e incentivar a população acadêmica a vivenciar/buscar novas alternativas de atuação profissional. Vivemos um momento de mudanças de paradigma, da simplicidade para a complexidade, segundo Morin, acarretando muitos dilemas éticos e a necessidade de reflexão sobre valores. Como psicólogos organizacionais precisamos refletir sobre essas mudanças e encontrar formas de atuação para assumir novos desafios. Essa proposta aconteceu em um simpósio acadêmico cujo tema foi relacionado à atuação do psicólogo nas organizações. A metodologia utilizada foi o axiodrama, uma vivência/reflexão sobre o desenvolvimento do papel profissional. Para tanto, houve uma palestra inicial sobre o tema, que serviu de aquecimento. O objetivo do encontro foi proporcionar uma reflexão baseada numa vivência psicodramática, desenvolvida com sucesso, numa instituição de linha filosófica de preferência psicanalítica.

Palavras-chave: Axiodrama. Valores. Mudanças na atuação profissional.

Abstract

The objective of this paper is to publicize the use of psychodrama in a socio-educational environment and to stimulate the academic population to live/search new alternatives of professional performance. We live a moment of changes of paradigm, from simplicity to complexity, according to Morin, causing many ethical dilemmas and the need of reflection on values. As organizational psychologists, we need to reflect on these changes. This proposal took place in an academic symposium, whose theme was related to the performance of the psychologist in organizations. The chosen methodology was axiodrama, an experience/reflection on the development of the professional role. There was an introductory lecture on the subject to warm up. The importance of the encounter was to provide a reflection based on a psychodramatic experience successfully carried out in an institution philosophically oriented towards psychoanalysis.

Keywords: Axiodrama. Values. Changes in professional activity.

* Psicóloga, Psicodramatista, Mestre em Psicologia Social pela Universidade de São Paulo. Docente nas Faculdades Metropolitanas Unidas (Unifmu) e UNIP. *E-mail:* alago@usp.br

** Psicóloga, Psicodramatista, Mestre em Comunicação e Artes pela Universidade de São Paulo, Doutora em Comunicação e Semiótica pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Docente na PUC – SP e Unifmu. *E-mail:* fundacao@osite.com.br

Résumé

La construction d'un nouveau paradigme de la psychologie du travail par l'axiodrame

L'objectif de ce travail est de divulguer l'utilisation du psychodrame dans un environnement socio-éducatif et stimuler la population académique à vivre/chercher de nouvelles alternatives de travail professionnel. Nous vivons dans un moment de changements de paradigmes, de la simplicité à la complexité selon Morin, résultant dans de nombreux dilemmes éthiques et le besoin de réflexion sur les valeurs. Comme psychologues organisationnels, nous devons réfléchir sur ces changements et rencontrer des formes de travail pour assumer les nouveaux défis. Cette proposition a eut lieu dans un symposium académique, dont le thème était relationné au travail du psychologue dans les organisations. La méthodologie utilisée fut l'axiodrame, une réflexion sur le développement du rôle professionnel. Pour cela, il y a eut une conférence initiale sur le thème qui a servit de préparatif. L'objectif de la rencontre fut permettre une réflexion basée sur l'expérience psychodramatique, réalisée avec succès dans une institution d'une ligne philosophique et préférence psychanalytique.

Mots clefs : Axiodrame. Valeurs. Changements dans le travail professionnel.

Resumen

La construcción de un nuevo paradigma de la psicología organizacional por el axiodrama

El objetivo fue el de divulgar la utilización del psicodrama en el ámbito socio-educacional; e incentivar la población académica a vivenciar/buscar nuevas alternativas de actuación profesional. Vivimos un momento de cambios de paradigma, de la simplicidad para complejidad, resultando en muchos dilemas éticos y la necesidad de reflexión sobre valores. Mientras psicólogos organizacionales necesitamos reflexionar sobre estos cambios, y encontrar maneras de actuación para asumir nuevos desafíos. Esta propuesta ocurrió en un panel académico, cuyo tema fue relacionado a la actuación del psicólogo en las organizaciones. La metodología utilizada fue el axiodrama, una vivencia /reflexión sobre el desarrollo del papel profesional. Para tanto, hubo un panel inicial sobre el tema, como un *warming up*. La importancia del encuentro fue la de proporcionar una reflexión basada en una vivencia psicodramática, desarrollada con éxito, en una institución de línea filosófica de preferencia psicoanalítica.

Palabras-clave: Axiodrama. Valores. Cambios en la actuación profesional.

Introdução

Estamos vivendo um momento de grandes transformações sociais, que acabam repercutindo nas relações de trabalho. Nomes como globalização, reengenharia, *downsizing*, terceirização, *coaching*, são encontrados nas discussões tanto acadêmicas como na imprensa em geral. Essas mudanças estão acarretando

transformações nas relações empresariais, produtivas e profissionais, gerando novas situações inter e intragrupais, de poder e competitividade nas organizações. Do ponto de vista dos funcionários, mudanças que aparentemente iriam beneficiá-los, tiveram como consequência um nicho de privilegiados e uma legião de desempregados, qualificados e desqualificados, fora do mercado de trabalho. São transformações tão profundas em nossa sociedade, que Morin (1991) discute o tema, trazendo a idéia de uma mudança de paradigma: de simplicidade, relacionada a uma visão cartesiana-mecanicista, para complexidade, que interroga o próprio processo de construção de nossa realidade, uma visão sistêmica e integradora. Como consequência, as práticas profissionais estão sendo questionadas, dentre elas a do psicólogo organizacional e do trabalho.

Tractenberg (1999) utiliza os conceitos de Morin para realizar uma retrospectiva histórica na atuação do psicólogo organizacional, que, de um paradigma mecanicista e identificado com o taylorismo, está se transformando na sua atuação, agora muito mais ampla, relacionada às decisões estratégicas. Por isso, é premente repensar o papel profissional do psicólogo do trabalho, partindo de uma reflexão profunda sobre seus valores. Zanelli (1999) pontua que: “Se a organização antepõe resistências para que o psicólogo extrapole o circuito das atividades técnicas, é necessário lembrar que faz parte da natureza das atividades do psicólogo provocar mudanças” (p. 15).

Como professores universitários e responsáveis pela formação dos futuros profissionais do mercado, sensibilizados por essas questões, achamos pertinente organizar um simpósio para discutir essa temática. Com o objetivo de sensibilizar os alunos e propiciar envolvimento maior de todos, escolhemos o axiodrama, como uma metodologia abrangente para lidar com esses aspectos.

Mezher (2002) discorre sobre a palavra axiodrama: *axios* vem do grego, e tem sentido de valor, dignidade; e *drâma* significa ação, acontecimento trágico. Segundo Moreno (apud CUKIER, 2002, p. 38):

O Axiodrama trata da avaliação dos valores religiosos, éticos e culturais na forma espontâneo-dramática. O conteúdo original do psicodrama era axiológico. [...] O axiodrama é uma síntese do psicodrama, e da ciência de valores (axiologia); [...]. Dramatiza as aspirações morais do psiquismo individual e coletivo (justiça, verdade, beleza, bondade, complexos, perfeição, eternidade, paz etc.).

Assim, o axiodrama é a metodologia adequada para a discussão que pretendíamos realizar junto aos alunos, pois propicia uma transdisciplinaridade, envolve um processo criativo e produto concreto, pode ser feita num espaço curto de tempo, quando comparado com as demais técnicas da psicologia grupal.

As faculdades de psicologia, ainda hoje, têm por diretriz propiciar ao aluno uma ampla visão de todas as teorias e práticas psicológicas, possibilitando-lhes um leque de opções profissionais. A Faculdade de Psicologia da Unifmu não foge à regra, mas possui um foco predominantemente psicanalítico. Os alunos têm pouca possibilidade de experienciar/vivenciar situações psicodramáticas em geral. Assim, o axiodrama foi uma forma de apresentar à comunidade em questão uma alternativa de leitura e prática em organizações onde, com exceção do *coaching*, a tônica que predomina é a abordagem grupal.

Mezher (2002) discorre que o axiodrama como metodologia aparece há poucos anos nos congressos e cursos de formação, não por falta de utilização, mas por possibilidades de confusão com o “seu método mais fraterno, o sociodrama”, (p. 97). Comenta também que, muitas vezes, embora se programe um axiodrama, se o diretor não tem o foco axiomático, o ato socionômico poderá se transformar num sociodrama. Segundo o autor, o requisito para alguém submergir e permanecer em campo axiológico é uma “clara *consciência axiológica* [grifo do autor], conhecimento histórico e atual de seu quadro de valores ético-culturais” (p. 102). Portanto, é o diretor da cena o responsável pelo campo axiológico, pela direção na discussão dos valores envolvidos, e, para tal, deverá ter claros os seus próprios valores sobre a questão.

Metodologia

Este trabalho foi desenvolvido no V Simpósio de Psicologia Organizacional e do Trabalho da Unifmu, em outubro de 2003, organizado pelo grupo de professores da área. O evento foi aberto à comunidade acadêmica em geral.

O foco do evento era a ética e o papel do psicólogo organizacional. Foi convidada uma palestrante, integrante de um grupo de profissionais que revisavam o código de ética profissional.

Cerca de 100 pessoas participaram das atividades do evento, e nesse axiodrama estiveram presentes 52 pessoas. Foi realizado no auditório principal, em seguida à palestra, e enfatizou a atuação profissional do psicólogo, em particular a utilização dos testes psicológicos nas empresas. Assim, a palestra, além de esclarecer pontos importantes do código, serviu de preparação para o axiodrama.

Como em qualquer sessão, percorremos todas as etapas do ato socionômico: aquecimento inespecífico e específico, dramatização e compartilhar. Neste relato, incluímos a quarta etapa, processamento, o qual não aconteceu, pois o público não era constituído de psicodramatistas ou alunos dessa especialidade.

Outra questão importante: utilizar a metodologia axiodramática é a garantia de estarmos propiciando o advento da espontaneidade e criatividade.

Segundo Moreno (apud CUKIER, 2002, p. 112):

Apesar de a espontaneidade ser mais velha em termos universais e evolucionários, é o menos desenvolvido dos fatores que operam no mundo do Homem; é o que, com mais frequência, vemos desencorajado e reprimido por artifícios culturais. Grande número das patologias psicológicas e sociais no homem pode ser atribuído ao desenvolvimento insuficiente da espontaneidade. [...] O treinamento da espontaneidade é, portanto, a habilidade mais desejada nos terapeutas em todas as nossas instituições de ensino e será trabalho deles ensinar a seus clientes a ser mais espontâneos sem ser excessivos.

Como o local comportava um número cerca de 10 vezes maior de participantes do que os presentes, foi solicitado que estes ocupassem as cadeiras mais próximas do palco. Explicado o que seria o ato, foi pedido que os participantes andassem pelo local, reconhecendo-o, e investigando cada espaço, cada canto. Alguns até experimentaram a mesa de palestrantes, e disseram que tinha um ótimo ângulo de visão.

O próximo movimento foi o de uma apresentação dinâmica entre os participantes, que se agruparam segundo papéis sociais específicos, do seu cotidiano, respondendo a perguntas como: quem é da Unifmu fique do lado direito; se não é, fique do lado esquerdo do auditório. Quem sabe o que é psicodrama, quem já participou de algum ato socionômico, quem trabalha, quem trabalha na área organizacional, em que outras áreas as pessoas trabalham. As pessoas iam se agrupando e se separando conforme as perguntas, respondendo às questões e se apresentando.

Foi solicitado, em seguida, que se dividissem em três subgrupos, cada um acomodado em um espaço do auditório. Cada participante ficou alguns minutos em silêncio, e, se possível, de olhos fechados, recordando situações de trabalho pela qual haviam passado, que tinham alguma questão, na qual a ética profissional do psicólogo estivesse envolvida, independentemente se, nessa ocasião, a pessoa estivesse exercendo seu papel profissional na área de recursos humanos (RH) ou fosse apenas “cliente” dessa área.

Definida a situação, deveriam escrever uma frase que a retratasse. As frases foram compartilhadas nos subgrupos. Em seguida, o grupo um passou suas frases para o grupo dois, e este para o grupo três, que, por sua vez, deu-as ao grupo um. Em posse das novas frases, cada grupo deveria lê-las, e construir um texto. Cada um dos três textos também mudou de grupo. Os novos textos recebidos deveriam ser encenados a seguir. As seguintes cenas foram dramatizadas.

Cenas

A primeira cena retratou uma situação de liderança, cujo conflito se resolveu no desenrolar da dramatização.

A segunda cena, mais complexa, retratou uma situação de seleção. A cena aconteceu no local onde os candidatos esperavam em uma longa fila para serem chamados para uma entrevista com a psicóloga. O gerente solicitante da área chega ao local, reconhece uma sobrinha na fila, e solicita à profissional que a admita para a função, dispensando os demais, sem ao menos entrevistá-los. As pessoas se revoltam na fila, porém não conseguem mudar a situação e vão embora. Os participantes que estavam na fila viram para a platéia e perguntam: O que vocês fariam no lugar da psicóloga? Após a apresentação da cena dois houve uma discussão, foi solicitado que se alguém quisesse mudar o desfecho poderia fazê-lo, assumindo qualquer um dos papéis representados. Várias pessoas deram desfechos diversos, sempre na observância da ética profissional.

A terceira cena estava relacionada a uma discussão de valores. Um candidato passa por um processo seletivo com testes, é reprovado, pede um *feedback* para o psicólogo, o profissional se recusa a fazê-lo. Perguntamos o que fariam no lugar do profissional. Como houve um envolvimento muito grande na platéia, com uma discussão generalizada, pedimos para que as pessoas que desejassem viessem ao palco, se dividissem em dois grupos, formando duas filas, uma de frente para a outra. Num primeiro momento, o lado direito deveria falar a favor da questão, o lado esquerdo contra a mesma. Em um dado momento, com o conflito já estabelecido, foi solicitada uma inversão; todos os do lado direito deveriam trocar fisicamente de posição com os do lado esquerdo, assim como na argumentação. Após nova inversão, foi solicitado que voltassem à posição inicial e que continuassem por um tempo defendendo a argumentação inicial.

Compartilhar

Houve um compartilhar dos sentimentos que eclodiram pelo conteúdo da dramatização, e outro relacionado à própria participação no axiodrama, pois a maioria participava pela primeira vez de um evento dessa categoria. Alguns mencionaram que tiveram curiosidade e desejo em participar das dramatizações; outros informaram que inicialmente estavam resistentes para entrar em ação, mas, ao fazê-lo, gostaram e tiveram coragem de entrar em cena, pelo grande envolvimento dos demais, refletido no “calor” das discussões, e por perceberem que não “haveria perigo”.

Todos reportaram o efeito catártico da participação, bem como o caráter elucidativo das questões éticas dramatizadas em apenas duas horas de duração, tempo que consideraram pouco para os resultados obtidos.

Processamento

A palestra inicial serviu como primeiro preparo para o axiodrama, mobilizando os aspectos racional, informacional e valorativo. O segundo foi a mobilização corporal, realizado por meio do andar, do envolvimento da pessoa como um todo: mente, corpo e emoção.

Começando pelo estabelecimento da rede sociométrica de identificação, ao ser utilizada a **técnica de apresentação dinâmica** (corriam de um lado ao outro falando), pois uma **auto-apresentação** individual estática e longa provocaria a dispersão da atenção dos demais participantes.

O resgate de uma cena anteriormente vivida foi feito pela técnica denominada **psicodrama interno**, propiciando evocar memórias emocionais e mentais.

O compartilhar das cenas permitiu a continuidade da formação **da rede sociométrica** em cada subgrupo.

O escrever frases individualmente nos papéis recebidos, compartilhar e passar para o próximo grupo, elaborar um texto e num terceiro grupo dramatizá-lo garantiu o envolvimento de todos os participantes nas diferentes cenas, permitindo, simultaneamente, a preservação do anonimato, desinibindo até os mais tímidos e temerosos. Essa técnica é denominada **retrama**.

A possibilidade de reconstrução das cenas segundo necessidades particulares, tanto de momentos pessoais como grupais, que cada participante estava vivendo, possibilitando-lhe ser dono de seu destino, resgatando o desenvolvimento e amadurecimento de um papel social, leva o nome de **multiplicação dramática**.

Segundo Mascarenhas (1998, p. 274),

Antes o autor e a platéia se alternavam, ao passo que na multiplicação dramática o autor da cena original, que é multiplicadora, é a platéia da cena ressonante, multiplicada [...]. Esta característica do Psicodrama, de sobrepor o produto e o fruidor da mensagem Estética (estado de espontaneidade/criatividade) produz um efeito de reverberação da ambigüidade e da auto-reflexão.

A **inversão de papéis**, técnica oriunda da terceira fase de diferenciação da matriz de identidade, quando a pessoa consegue perceber que o outro é diferente de si, troca de papel com o mesmo, chegando a percebê-lo como o mesmo se percebe. Essa técnica foi utilizada na terceira encenação.

Resultados

A prática de duas horas de duração possibilitou às 52 pessoas reforçar os conceitos adquiridos durante a palestra; exprimir e esclarecer dúvidas por meio

da vivência, experimentar papéis diferentes ao seu usual, reavaliar valores e paradigmas, e, para os temerosos, vivenciar o axiodrama sem sofrimento, desfazendo preconceitos anteriormente existentes em relação à metodologia psicodramática.

Considerações finais

A socionomia, no caso apresentada na modalidade de axiodrama, retratou sua força ao esclarecer, desenvolver e transformar paradigmas e valores.

Muitos dos participantes solicitaram informações sobre os cursos de formação na área.

Consideramos que foi um evento bem sucedido, que cumpriu com os objetivos de revisitar valores da prática profissional e propiciar a divulgação da metodologia psicodramática em um ambiente em que poucos a praticam ou sequer participaram de algum evento na área.

Referências

- CUKIER, Rosa. *Palavras de Jacob Levy Moreno*. São Paulo: Ágora, 2002.
- MASCARENHAS, Pedro. Novas reflexões sobre o conceito de espontaneidade/criatividade, multiplicação dramática e narcisismo. *Publicações Científicas do XI Congresso Brasileiro de Psicodrama*. São Paulo: Febrape, 1998.
- MEZHER, Aníbal. Abordagem dos valores ético-culturais pelo axiodrama. In: WEIL, Pierre *et alii*. *A ética nos grupos: contribuição do Psicodrama*. São Paulo: Ágora, 2002.
- MORIN, Edgar. *Introdução ao pensamento complexo*. Lisboa: Instituto Piaget, 1991.
- TRACTENBERG, Leonel. A complexidade nas organizações. *Psicologia, Ciência e Profissão*. Brasília: Conselho Federal de Psicologia, v. 19, n. 1, p. 14-29, 1999.
- ZANELLI, José Carlos, apud TRACTENBERG, Leonel. A complexidade nas organizações. *Psicologia, Ciência e Profissão*. Brasília: Conselho Federal de Psicologia, v. 19, n. 1, p. 14-29, 1999.

Recebido: 15.04.2004

Aceito: 24.08.2004