



SIBELE CARLA BARONI

**O RECONHECIMENTO DO PAPEL PROFISSIONAL ATRAVÉS
DE TÉCNICAS PSICODRAMÁTICAS: UM ESTUDO DE CASO
EM UMA PREFEITURA MUNICIPAL**

Trabalho apresentado ao curso MBA Executivo em Desenvolvimento Humano de Gestores, Pós-Graduação *lato sensu*, Nível de Especialização, do Programa FGV Management da Fundação Getulio Vargas, como pré-requisito para a obtenção do Título de Especialista.

Edmarson Bacelar Mota

Coordenador Acadêmico Executivo

Gianfranco Muncinelli

Orientador

Curitiba – PR

2017

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS

PROGRAMA FGV MANAGEMENT

MBA EXECUTIVO EM DESENVOLVIMENTO HUMANO DE GESTORES

O Trabalho de Conclusão de Curso, **O Reconhecimento do Papel Profissional através de Práticas Psicodramáticas: Um estudo de caso em uma Prefeitura Municipal**, elaborado por Sibeles Carla Baroni e aprovado pela Coordenação Acadêmica, foi aceito como pré-requisito para a obtenção do certificado do Curso de Pós-Graduação *lato sensu* MBA Executivo em Desenvolvimento Humano de Gestores, Nível de Especialização, do Programa FGV Management.

Data da Aprovação: Curitiba, 12 de janeiro de 2017.

Edmarson Bacelar Mota

Coordenador Acadêmico Executivo

Gianfranco Muncinelli

Orientador

DECLARAÇÃO

A Prefeitura Municipal de São João-PR, representada neste documento pelo Sr. Ivan Carlos Carpenedo, Secretário de Administração e Finanças, autoriza a divulgação das informações e dados coletados em sua organização, na elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado O Reconhecimento do Papel Profissional através de práticas psicodramáticas: Um estudo de caso em uma Prefeitura Municipal, realizados pela aluna Sibebe Carla Baroni, do curso de MBA Executivo em Desenvolvimento Humano de Gestores, do Programa FGV Management, com o objetivo de publicação e/ ou divulgação em veículos acadêmicos.

São João, 15 dezembro de 2016.

Ivan Carlos Carpenedo

Secretário Municipal de Administração e
Finanças

Prefeitura Municipal de São João-PR

TERMO DE COMPROMISSO

A aluna Sibeles Carla Baroni, abaixo assinado, do curso de MBA Executivo em Desenvolvimento Humano de Gestores, Turma DHG4-Curitiba (1/2014) do Programa FGV Management, realizado nas dependências da instituição conveniada ISAE, no período de 03/10/2014 a 12/11/2016, declara que o conteúdo do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado O Reconhecimento do Papel Profissional através de Práticas Psicodramáticas: Um estudo de caso em uma Prefeitura Municipal, é autêntico e original.

Curitiba, 12 de janeiro de 2017.

Sibeles Carla Baroni

À minha família, pelo incentivo e apoio.

AGRADECIMENTO

Aos colegas do Curso DHG-14, que contribuíram intensamente durante as aulas, compartilhando seus conhecimentos.

Aos colegas do coaching circle 919 do U. Lab 2016 do Presencing Institute, pela grande oportunidade em vivenciar experiências de desenvolvimento humano.

Aos colegas de trabalho que aceitaram realizar as atividades psicodramáticas, possibilitando uma profunda compreensão das relações.

Aos professores da FGV e autores pela sabedoria e conhecimento na contribuição intelectual e emocional para a construção do presente estudo.

A todos que tiveram oportunidade de oferecer novos ângulos neste processo de aprendizagem.

RESUMO

As mudanças ocorridas nos últimos tempos têm transformado significativamente o modo dos relacionamentos e do papel profissional decorrente dos impactos tecnológicos, econômicos, sociais e culturais. Compreender a dinâmica das organizações através do delineamento de processos de socialização é fundamental e o psicodrama como instrumento facilitador na reflexão do papel profissional na investigação das relações humanas, onde busca amenizar e administrar os conflitos tornando mais saudáveis o convívio social é uma alternativa que se mostra propícia de solução. Este estudo teve como objetivo investigar as possíveis barreiras do indivíduo para o desenvolvimento do autoconhecimento interpessoal e intrapessoal, através de técnicas psicodramáticas, no desempenho do papel profissional. Para o estudo de caso aplicou-se atividades psicodramáticas a 10 (dez) funcionários de uma Prefeitura Municipal no Estado do Paraná. Após a revisão da literatura foram analisados os dados na abordagem qualitativa e indicando os possíveis desdobramentos.

Palavras Chave: Psicodrama. Socialização. Intervenções grupais. Papel profissional.

ABSTRACT

The changes that have occurred in recent times have significantly transformed the way of relationships and the professional role of technological, economic, social and cultural impacts. Understanding the dynamics of organizations through the design of socialization processes is fundamental and psychodrama as a facilitating tool in the reflection of the professional role in the investigation of human relations, where it seeks to soften and manage the conflicts making healthier social life is an alternative that shows Solution. This study aimed to investigate the possible barriers of the individual to the development of interpersonal and intrapersonal self-knowledge, through psychodramatic techniques, in the performance of the professional role. For the case study psychodramatic activities were applied to 10 (ten) employees of a City Hall in the State of Paraná. After reviewing the literature the data were analyzed in the qualitative approach and indicating the possible unfolding.

Key Words: Psychodrama. Socialization. Group interventions. Professional role.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – SÍNTESE DO PROCESSO MULTINÍVEL DA SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL.....	10
---	----

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – CONCEITOS SOBRE A SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL POR AUTORES	09
--	----

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	1
2. DESENVOLVIMENTO.....	6
3. PESQUISA DE CAMPO E ANÁLISE DE RESULTADOS	14
4. CONCLUSÕES	20
5. POSSÍVEIS DESDOBRAMENTOS.....	22
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	23
7. ANEXOS	25

1. INTRODUÇÃO

As grandes transformações no mundo do trabalho na realidade contemporânea, têm exigido dos profissionais, tanto nas organizações privadas como nas públicas, uma nova percepção do seu papel profissional, atrelado às significativas mutações relacionais em virtude da rapidez nos processos de mudanças em todos os aspectos da vida: econômico, tecnológico, científico, social, político, cultural, etc.

Como destaca Paulo Vaz, citado por Lucia Almeida (2004, p. 20), ...”temos como única certeza que as mudanças vão continuar a acontecer, em ritmo cada vez mais veloz, mas é impossível saber em que direção...”. Confirmando a incerteza dos processos relacionais, que atualmente se caracterizam fortemente pela virtualização.

As mudanças ocorridas nos últimos tempos têm transformado significativamente o modo dos relacionamentos e do papel profissional decorrente dos impactos tecnológicos, econômicos, sociais e culturais.

Os questionamentos se refletem de como manter-se preparado diante dessa realidade e de como preservar a identidade profissional.

Nesse sentido, em razão da crescente transformação no mercado de trabalho, compreender sua dinâmica nas organizações através do delineamento de processos de socialização é fundamental, onde na contribuição de Carvalho *et al.* (2015) que expõem a socialização organizacional, como sendo destinada a promover a integração dos indivíduos no desempenho dos cargos na estrutura organizacional, em que direciona ao estudo do indivíduo, de grupos, de ações organizacionais e seus contextos, reportando-se a passagens para novos ou alterados papéis, *status* e cargos.

O psicodrama é um instrumento facilitador na reflexão para recriar o papel profissional diante dos desafios da modernidade, em que de acordo com Drummond e Souza (2008) o psicodrama como uma metodologia cujo enfoque principal é a investigação das relações humanas, busca amenizar e administrar os conflitos a fim de torná-los mais saudáveis no convívio social.

Na contribuição de Almeida (2004), “o sucesso de uma organização depende cada vez mais do conhecimento e das habilidades da motivação e da criatividade de seus empregados”. Para Drummond e Souza (2008) o psicodrama através de estímulos contribui para redescobrir

as capacidades aos indivíduos em dar respostas eficazes. Destaca-se, neste conceito, o desenvolvimento da inteligência emocional, imprescindível para os resultados positivos de qualquer organização.

Conforme Marquardt (1996, citado por Bitencourt 2010), “para ser bem sucedida na promoção de rápidas mudanças, a organização deve ter capacidade de aprender continuamente a partir de suas experiências e de traduzir este conhecimento em práticas que contribuam para um melhor desempenho, onde a capacidade de aprender torna-se um grande diferencial sustentável a ser adotado”. Ficando evidente que o que faz a diferença em um processo de mudança é a forma com que essa mudança é concebida e implementada.

Para o mercado de trabalho, como destaca Almeida (2004), o profissional necessita desenvolver suas melhores habilidades, talentos e características e, para isso, fundamental reconhecê-los, e, também a necessidade de também reconhecer as suas fragilidades para poder trabalhá-las a fim de minimizá-las.

Na compreensão de Slater; Narver (1995, apud Bitencourt, 2010) avalia ser fundamental que as organizações aprendam a aprender, onde a partir de uma mudança de mentalidade, atitude e percepção elas aprendam a construir novos caminhos baseados na aquisição, disseminação e interpretação de informações.

Na tentativa de compreender melhor o processo das relações pessoais, Drummond e Souza (2008) destacam na dinâmica do psicodrama pedagógico organizacional no contexto profissional das relações grupais, em que as atitudes individuais e os comportamentos estabelecidos pelos papéis são estimulados a uma reflexão para que cada participante atue com liberdade e maturidade em seus vínculos, com co-responsabilidade no contexto social. Sendo assim, o indivíduo estaria agindo e não apenas reagindo diante das circunstâncias, pois se percebe em suas ações.

Ainda conforme os autores, faz parte da natureza humana a necessidade de se relacionar e de pertencer a uma tribo, tanto na vida pessoal, como na vida profissional, onde, a forma de se relacionar para poder pertencer é permeada pela sua visão de mundo. Quando em um ambiente profissional as pessoas sentem-se pertencentes reflete para uma melhora na qualidade de vida e conseqüentemente convergem todas as energias para os resultados e não para as disputas e conflitos pessoais.

Uma abordagem interessante seria a integração dessas visões interdisciplinares, da socialização e o psicodrama para compreender os aspectos envolvidos no cotidiano profissional.

1.1 Relevância / Justificativa

Analisar as principais mudanças dos aspectos da vida, e as interferências nos modos de relacionamentos dos indivíduos, como isso interfere no desenvolvimento do seu papel no mundo do trabalho, é fundamental para compreender o modo de pensar e de se relacionar a partir da rapidez das grandes transformações do cenário mundial. E em um ambiente público, merece essa avaliação para o desenvolvimento de ferramentas que trabalhem os aspectos circunstanciais a fim de reconhecer o desenvolvimento dos papéis profissionais e atuar na minimização dos impactos direcionando para o desempenho profissional.

Diante da complexidade que é o ambiente organizacional, justifica-se pesquisar sobre o desenvolvimento do papel profissional, com ferramentas psicodramáticas, podendo as pessoas vivenciar as suas experiências de vida e o processo de construção e atuação do seu papel profissional e as suas possíveis angústias e/ou realizações.

1.2 Objetivo geral

Investigar as possíveis barreiras do quadro administrativo de funcionários, no desenvolvimento do autoconhecimento interpessoal e intrapessoal, através de técnicas psicodramáticas, ao desempenho do papel profissional para o desenvolvimento do indivíduo no grupo em uma Prefeitura Municipal.

1.3 Objetivos específicos

- Analisar a percepção dos profissionais quanto ao autoconhecimento do papel profissional;
- Investigar as possíveis barreiras no processo grupal para a utilização dos recursos pessoais no desenvolvimento nas atividades diárias do trabalho;
- Analisar a percepção da realidade vivenciada pelo indivíduo para o processo de construção de conhecimento e desenvolvimento dele no grupo.

1.4 Hipóteses

- A relação interpessoal influencia no desenvolvimento das atividades individuais;
- O desrespeito com a identidade dos indivíduos no ambiente de trabalho pode provocar conflitos inter-relacionais.
- A falta de socialização contribui para as deformações das compreensões institucionais e conseqüentemente a incompleta execução dos papéis sociais/profissionais dos indivíduos.

1.5 Metodologia

O presente estudo trata de um estudo de caso, de caráter exploratório e qualitativo, como afirma Godoy (1995), visa a um exame detalhado de um ambiente de trabalho, investiga um fenômeno dentro de seu contexto de vida real, objetivando aprofundar a descrição de determinado fenômeno, uma vez que permite ao pesquisador a compreensão das perspectivas de uma situação complexa a partir da visão dos atores envolvidos. Adota um enfoque exploratório e descritivo por meio de variadas fontes de informação e inserido no campo da subjetividade humana, estabelecendo como premissa de que o homem é sujeito e objeto de investigação científica.

O estudo foi realizado nos setores de uma Prefeitura Municipal, com 10 (dez) funcionários de diversos setores envolvidos em funções administrativas. Para a pesquisa de campo os instrumentos utilizados foram a aplicação de exercícios psicodramáticos individualmente, extraídos dos materiais bibliográficos de Pablo Población Knappe e Ronaldo Yudi K. Yozo e também se aproveitou da observação do ambiente de trabalho.

A realização da pesquisa inclui, necessariamente, ações programadas, onde as partes envolvidas precisavam desenvolver sua compreensão de vida e a percepção das relações dela com os outros e de quanto o externo influenciava no desenvolvimento do seu papel. Com a seguinte estrutura: Questão 01: Coloque um objeto pessoal à sua frente que considere especial, explanando sobre o porquê de tal escolha, o que representa para si e o que percebe dele; Questão 02: Expressar em uma folha de papel e ou da forma que quiser, como se vê a sua relação com seu chefe, colegas de trabalho e quanto ao seu papel profissional na organização; Questão 03: Desenhar em uma folha de papel 02 (dois) círculos fazendo as divisões conforme as áreas de seu interesse, como trabalho, lazer, família, estudos etc., sendo um significando o estado presente e o segundo o estado desejado, na sequência era solicitada

a reflexão nos dois círculos; e Questão 04: A partir de uma folha de papel o indivíduo deveria traçá-la como sendo a linha de sua vida, indicando as experiências positivas e as negativas nas quatro fases subdivididas.

Os exercícios realizados buscaram não somente levantar as evidências para a análise e o diagnóstico da situação, mas também identificar pontos de vista comuns ou divergentes.

A análise foi avaliada com base na discussão teórica, dando subsídios para as considerações finais.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 A socialização organizacional

Comumente socializar tem a conotação ao processo através do qual os indivíduos aprendem e interiorizam as normas e valores de uma determinada sociedade e de uma cultura específica, em que esta aprendizagem permite-lhes obter as capacidades necessárias para desempenharem o seu papel de interação social.

Para Schütz (1967, apud DUBAR, 2005) a socialização se define, pela imersão dos indivíduos no que se denomina "mundo vivido", que é ao mesmo tempo um "universo simbólico e cultural" e um "saber sobre esse mundo", em que a criança absorve o mundo social em que vive "não como um universo possível entre outros, mas como o mundo, o único mundo existente e concebível, através de um saber básico. Com o passar dos anos a criança acaba reconhecendo que a visualização de um mundo predeterminado que ela havia concebido anteriormente é uma visão empobrecida da realidade. É preciso para essa percepção de consciência, uma espécie de choques e ruptura com o imaginário para o processo de "transformação do mundo" e de "desestruturação/reestruturação de identidade", o qual para ter êxito, as seguintes condições na indicação de Berger; Luckmann (1966, trad. ir. 1986, apud DUBAR, 2005, p.123):

- uma tomada de "*distância de papéis*" que inclua uma disjunção entre "identidade real" e "identidade virtual";
- técnicas especiais que assegurem uma forte identificação com o futuro papel visado, um forte engajamento pessoal (compromisso);
- um processo institucional de iniciação que permita uma transformação real da "casa" do indivíduo e uma implicação dos socializadores na passagem de uma casa a outra;
- a ação contínua de um "aparelho de *conversação*" que permita conservar, modificar e reconstruir a realidade subjetiva com a inclusão de uma "contradefinição da realidade" (transformação do mundo vivido pela modificação da linguagem);
- a existência de uma "estrutura de plausibilidade", isto é, de uma instituição mediadora ("laboratório de transformação") que permita a conservação de uma parte da identidade antiga à medida que ocorre a identificação aos novos outros significativos percebidos como legítimos.

Essas condições tornam-se mais difíceis de reunir à medida que a distância entre os conteúdos da socialização primária (saberes básicos da criança, da relação com a família e a escola) e os da socialização secundária (saberes especializados/profissional) aumenta. Os autores assinalam outros dois exemplos típicos de "alternância" que aplicam procedimentos pesados de socialização secundária: o doutrinamento político e a psicoterapia.

A construção de um dispositivo de socialização secundária eficaz se torna, então, um elemento fundamental de êxito do processo de transformação social. Em que a relação entre sucesso da socialização secundária e as "condições" da socialização primária, em que a primeira nunca apaga totalmente a identidade "geral" construída no fim da segunda, mas pode, no entanto, transformar uma identidade "especializada" em outra, construídas, desconstruídas e reconstruídas ao longo dos anos dos socializados. (p. 123). Para Mead (1934, apud DUBAR, 2005) a socialização vai de par com a individualização: quanto mais se é si mesmo, mais se está integrado ao grupo, ou seja, esse reconhecimento do si mesmo implica que o indivíduo não seja somente um membro passivo que assumiu inconscientemente os "valores gerais" do grupo, mas também um ator que preencha no grupo um "papel útil e reconhecido".

Importando no processo pelo qual os indivíduos se apropriam subjetivamente de um "mundo social", isto é, da comunidade a que pertencem, e, ao mesmo tempo, que se identifiquem com os papéis, aprendendo a desempenhá-los de maneira pessoal e eficaz.

“A socialização se torna um processo de construção, desconstrução e reconstrução de identidades ligadas às diversas esferas de atividade (principalmente profissional) que cada um encontra durante sua vida e das quais deve aprender a tornar-se ator”. (DUBAR, 2005, p. XVII). “a personalidade dos indivíduos é produto da cultura em que eles nasceram”. Na contribuição de Lefort (1969, apud DUBAR, 2005) as instituições em que o indivíduo está em contato durante sua formação, em um longo prazo, produz nele uma espécie de condicionamento que acaba por criar um determinado tipo de personalidade.

Quanto a formação da personalidade básica, na abordagem da antropologia cultural descreve a formação das personalidades individuais como uma incorporação progressiva da cultura de sua sociedade de pertencimento. Como escreve Linton (1936, apud DUBAR, 2005, p. 45),

“o que faz de uma agregação de indivíduos uma sociedade ou um grupo social não é, pois, somente sua organização, mas também e sobretudo seu espírito de corpo, ou seja, a cultura-feita-corpo no duplo sentido de interiorização, no corpo biológico, de gestos, posturas, atitudes constitutivas da cultura do grupo ("maneira de fazer, de sentir, de pensar"), e de exteriorização de suas maneiras de estar junto em um "corpo de regras específicas" manifestando a "comunidade de ideias e de valores" assim como "a aptidão para agir junto voluntariamente”.

“A auto-produção do homem, ou seja, a construção do eu, é sempre e necessariamente um empreendimento social. Os homens em conjunto produzem um ambiente humano, com as suas formações sócio-culturais e psicológicas. Na perspectiva antropológica de como é impossível que o homem se desenvolva como homem no isolamento, igualmente é impossível que o homem isolado produza um ambiente humano. A humanidade específica do homem e o seu contexto social estão intrinsecamente entrelaçadas. (BERGER; LUKMANN, 2004, p. 74).

A literatura identifica a socialização nas perspectivas processual, dinâmica e heterogênea, assim sendo entendida a socialização como contínua se estendendo por toda a vida de um indivíduo, não sendo totalmente bem realizada, finalizada ou homogênea (CARVALHO *et al.*, 2015). Reforçando a socialização como um processo dinâmico é suscetível de ser constantemente reconfigurada, em que a instabilidade e a descontinuidade atravessam tanto os processos de socialização como os próprios indivíduos na organização. Giddens (2009 apud CARVALHO *et al.*, 2015) afirma que os significados entre os envolvidos podem ser influenciados pela estrutura social, sem que isso sobreponha a reflexão pelos seres humanos onde os significados são criados.

Reforçando a necessidade de se considerar a subjetividade e a reflexividade dos envolvidos com o processo de socialização.

“A socialização pode estar vinculada ao comportamento dos indivíduos nas transições ao longo da vida, assim como é referente à fase adulta, em articulação com as expectativas sociais e os papéis profissionais (LARRÍNAGA, 2006; BERGER; LUCKMANN, 2012), as identidades (DUBAR, 2005) e a carreira” (VAN MAAEN; SHEIN, 1979, apud CARVALHO *et al.*, 2015, p. 04). O desenvolvimento profissional não deve estar vinculado tão-somente às necessidades organizacionais, mas principalmente às necessidades individuais de desenvolvimento humano através da criatividade, da reflexão, preservando a sua individualidade (ALMEIDA, 2004). Entendendo aqui a socialização fundamental para um relevante processo de integração organizacional na promoção dos indivíduos a execução de suas funções profissionais.

Sendo pertinente considerar as variações do conceito de socialização, como aponta Borges e Albuquerque (2004, apud CARVALHO *et al.*, 2015) em que o termo socialização organizacional conceituada como aquela destinada a promover a integração dos indivíduos às suas funções como membros organizacionais. Estes conceitos estão melhor descritos conforme Quadro 1.

Conceito	Autor (es)/ano
Processo pelo qual um indivíduo adquire conhecimento social e habilidades necessárias para assumir um dado papel na organização e se tornar um membro. Permeia a carreira do indivíduo ao longo da vida	Van Maanen e Shein (1979)
Novatos interpretam e aprendem durante o processo de socialização, por meio das interações com os membros da organização	Luis (1980)
Aprendizagem de conteúdos em múltiplas dimensões, envolvendo tarefas, papéis, processos grupais e atributos organizacionais	Ostroff e Kozlowiski (1992)
Uma prática dentro da dinâmica das interações sociais nas organizações	Antonacopoulou e Güttel (2010)

Quadro 1: Conceitos sobre a socialização organizacional por autores

Fonte: Carvalho *et al.* (2015)

É importante destacar que para o processo de socialização aos papéis a ser desempenhados pelos socializados para que se tornem membros, nem sempre os mesmos aceitam passivamente os papéis predefinidos, que em desacordo pode inovar o desempenho a seu modo. Em uma perspectiva de abordagem interacionista, a socialização organizacional, aceitando a interação social pode adequar-se e beneficiar-se do movimento. Para Cuche (2002, apud CARVALHO *et al.*, 2015) no entendimento do alcance de uma cultura forte e subculturas fortes como resultado do processo de socialização organizacional acontece quando a unificação e a homogeneidade se aproximam de uma cultura a ser alcançada a harmonia e o consenso de ideias para fins de gerenciamento. Saks e Ashforth (1997, apud CARVALHO *et al.*, 2015) contribuem para indicação do ensejo da socialização organizacional para a gestão, conforme Figura 1:

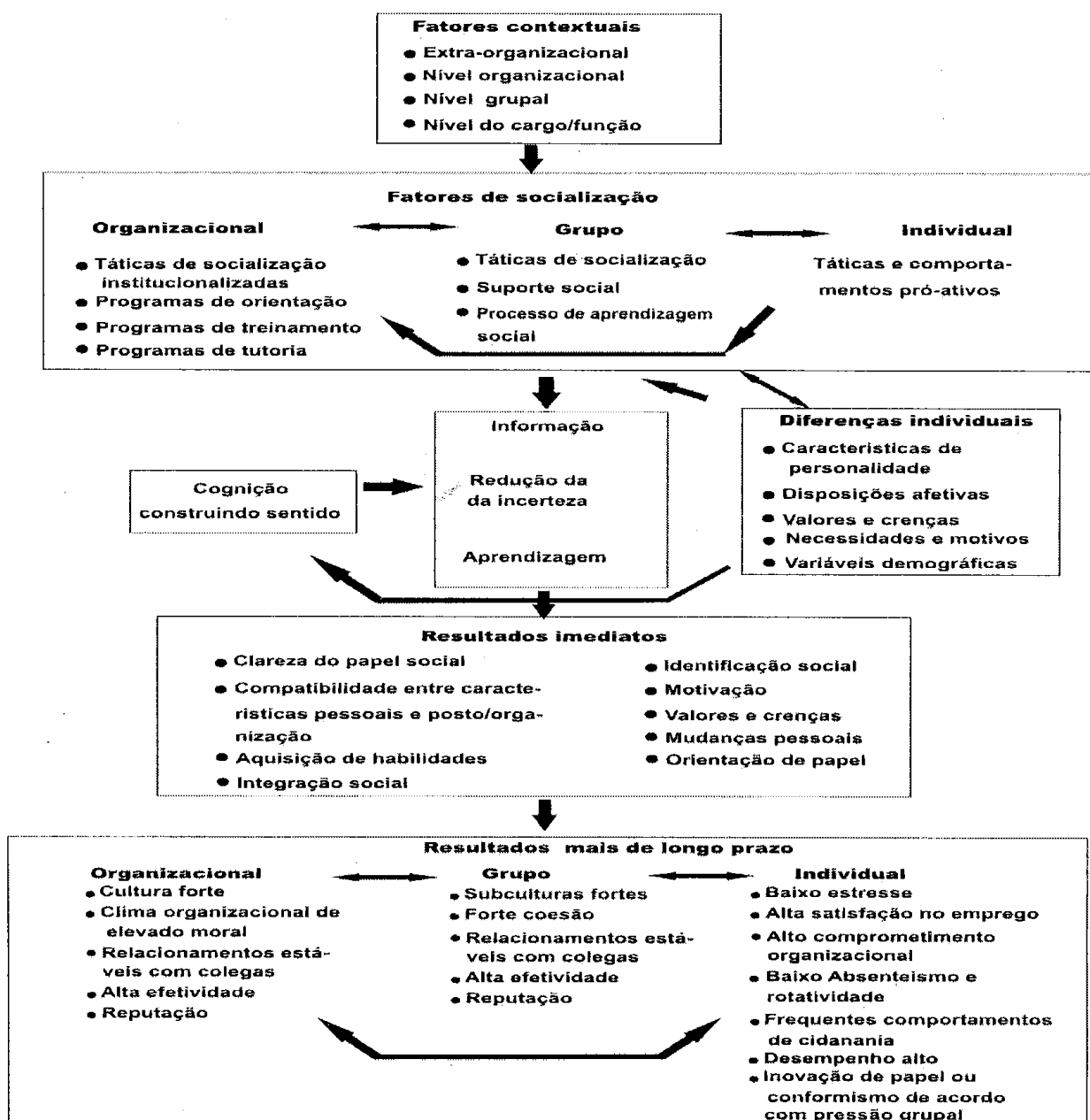


Figura 1 Síntese do processo multinível da socialização organizacional

Fonte: traduzida de Saks e Ashforth (1997) e a partir de Borges e Albuquerque (2004), com adaptações, apud Carvalho *et al.*, 2015).

De acordo com esses autores, nessa estrutura, permite a coesão da gestão dos processos organizacionais e, ao mesmo tempo há a abertura para o desenvolvimento dos desejos pela autonomia por parte dos indivíduos. Ratificando que a socialização organizacional trata-se de um

fenômeno de múltiplas faces, pois é humano e também social. Na indicação de Towler; Knight (1999, apud CARVALHO *et al.*, 2015), “A socialização organizacional é um processo complexo no qual podem ser revelados conflitos culturais e incompatibilidades entre o que é dito e o que é feito”. Em que para Dubar (2005), a relação entre o homem e o mundo social, produto dele, atuam reciprocamente um sobre o outro, em que a sociedade é um produto humano e o homem é um produto social.

Construímos nossa atividade humana mediante uma rotina, tanto na atividade social quanto na não social, mesmo o indivíduo solitário torna habitual a sua atividade, conservando assim um significado no desenvolvimento das suas tarefas diárias, dessa forma, caracterizando-se como uma institucionalização do processo, ou seja, ações construídas em um período de tempo. A institucionalização ocorre sempre que há uma característica típica nas ações habituais e acessíveis a todos os membros do grupo social em questão, em que a instituição pressupõe que determinadas ações serão executadas por indivíduos pré-estabelecidos (BERGER; LUCKMANN, 2004). Na divisão do Eu cada um é identificado por outrem, mas pode recusar essa identificação e se definir de outra forma. (DUBAR, 2005, p. 137).

2.2 O Psicodrama

Jacob Levy Moreno, criador do psicodrama, pioneiro em psicoterapia de grupo, nasceu em 1889 em Budapeste, Romênia. Foi médico psiquiatra, com interesse nas áreas por sociologia, psicologia social e antropologia. “Historicamente o psicodrama representa o ponto culminante na passagem do tratamento do indivíduo isolado para o tratamento do indivíduo em grupos” (Moreno, 2014, p.59).

O permanente conflito entre o indivíduo e o grupo ganhou uma nova versão com o psicodrama, na considerada era das revoluções sociais, assim avaliadas: a primeira, a revolução econômica, 1789, com a revolução francesa, no final da I Guerra mundial; a segunda, a revolução psicológica, começou com os movimentos românticos do século XIX e com seu apogeu com a divulgação dos princípios psicanalíticos. E a terceira, a revolução criativa, iniciada com uma reavaliação de valores, com uma ênfase particular na sobrevivência do homem, não enquanto animal mas enquanto agente criador. (p.59).

O psicodrama apresentou-se como uma resposta à sua crise axiológica. Dois sistemas de valores estão em conflito, um conflito de tal ordem que está fadado a produzir, inevitavelmente, a transição de uma velha ordem de relações humanas para uma nova ordem.

Os profissionais de uma empresa são indivíduos, que funcionam segundo a própria natureza humana, em que faz parte a necessidade de se relacionar na busca contínua de pertencer a um grupo, fortalecendo o sentimento de ser aceito, presente tanto na vida pessoal como na vida profissional de um indivíduo. A forma de se relacionar para poder pertencer é alinhada pela sua visão de mundo, a qual orienta as condutas e as relações que um sujeito estabelece com as pessoas em seu entorno (DRUMMOND; SOUZA, 2008).

O psicodrama cuja metodologia principal é a investigação das relações humanas com a proposta de administrar os conflitos a fim de estabelecer uma rede relacional mais saudável aos integrantes de determinado grupo profissional, é importante condicionar os resultados do processo à espontaneidade dos envolvidos. Para Moreno (2014) a vinculação da espontaneidade à criatividade foi um importante avanço, uma das maiores formas de inteligência concretizadas, como também o reconhecimento de que ambas são as forças primárias no comportamento humano.

Na proposta do psicodrama pedagógico organizacional, o seu trabalho vem a facilitar com a junção operacional e comportamental, através das reflexões do cotidiano às práticas individuais e grupais. Nos processos, a criatividade e a facilidade em buscar respostas às demandas emergentes, o psicodrama auxilia o indivíduo a redescobrir sua capacidade de dar respostas eficazes diante dos estímulos, possibilitando a prática da flexibilidade na atuação dos papéis pelo role-playing. (DRUMMOND; SOUZA, 2008). O conceito de role-playing, diz ao desenvolvimento do papel, desempenhar um papel no palco psicodramático, vivenciando e experimentando diante das possibilidades até então desconhecidas pelo ator. (DATNER, 2012).

O papel é a forma de funcionamento que o indivíduo assume no momento específico em que reage a uma situação específica, em que outras pessoas ou objetos estão envolvidos, em toda a sua vida, que são divididos: os papéis sociais, expressando a dimensão social; os papéis psicossomáticos, que expressam a dimensão fisiológica; e papéis psicodramáticos, que constituem a expressão da dimensão psicológica do eu. (MORENO, 2014). “Espera-se que todo indivíduo esteja à altura do seu papel oficial na vida, que um professor atue como

professor” (p. 28). No entanto o indivíduo anseia por desempenhar muito mais papéis do que aqueles que lhe é permitido desempenhar na vida. Moreno (1992, apud Datner, 2012) avalia que todo papel do indivíduo é uma fusão dos elementos frutos da sua experiência de vida em que se misturam os elementos privados, sociais e culturais, ou seja, a junção das experiências individuais e as coletivas.

A socionomia, por intermédio das teorias do vínculo e dos papéis de Moreno, demonstra a importância do estudo do ser humano em constante movimento relacional e desenvolvimento, partindo do pressuposto de que o homem se revela e se estrutura por meio da ação, ou seja, do desempenho de papéis e do estabelecimento de vínculos. (NERY, 2012). Moreno (2014) desenvolveu um conjunto de métodos para tratamento dos grupos, sendo o sociodrama um dos métodos sociocráticos. O autor afirma que “pode-se, na forma de sociodrama, tanto explorar, como tratar, simultaneamente, os conflitos que surgem entre duas ordens culturais distintas e ao mesmo tempo empreender a mudança de atitude dos membros de uma cultura pela outra”. (p. 415).

Quanto à patologia dos papéis desempenhados pelos indivíduos, Moreno (2014, p. 29), afirma que:

“O comportamento regressivo não é uma verdadeira regressão fisiológica, mas uma forma de desempenho inconsciente de papéis, uma regressão “psicodramática”. O adulto catatômico nem por isso deixa de ser adulto, fisiologicamente e psicologicamente. Mas ao atuar como um bebê indefeso, recorre ao mais baixo denominador possível do comportamento”.

Na contribuição de Jung (2008, p. 61) quanto à meta da individuação – tornar-se si mesmo; realizar-se do si mesmo – não é outra senão a de desapossar o si-mesmo dos envoltórios falsos da persona – máscara,

“Quando nos voltamos para as influências do inconsciente coletivo, encontramos-nos num obscuro mundo interior, de compreensão muito mais difícil do que a da psicologia da persona, acessível a qualquer um. Não há quem não saiba o que significa "assumir um ar oficial", ou "desempenhar seu papel na sociedade". Através da persona o homem quer *parecer* isto ou aquilo, ou então se esconde atrás de uma "máscara", ou até mesmo constrói uma persona definida, a modo de muralha protetora. Assim, pois, o problema da persona não apresenta grandes dificuldades intelectuais”.

3. PESQUISA DE CAMPO E ANÁLISE DE RESULTADOS

Essa etapa da pesquisa de campo teve como objetivo aplicar atividades psicodramáticas aos participantes sobre os aspectos comportamentais na referida instituição. Constituiu-se de 04 atividades baseadas na proposta da matriz de identidade de Yozo (1996), assim classificadas: 1ª fase: Identidade do Eu; 2ª fase: Reconhecimento do eu e 3ª fase: Reconhecimento do tu, assim aplicadas:

A1: OBJETO PESSOAL – Coloque um objeto seu à sua frente que considere especial. a) o porquê de tal objeto; b) o que representa para si; c) o que sente/percebe dele.

A2: PAPEL – UM OBJETO INTERMEDIÁRIO – Você deverá expressar da forma como quiser, como você vê a sua relação com relação: a) seu chefe; b) seus colegas de trabalho e c) ao seu papel profissional.

A3: O BOLO – Desenhe na folha dois círculos grandes; divida o primeiro círculo como um bolo, indicando as proporções de interesse que você dedica às diversas atividades da sua vida; divida o segundo “bolo” a uma cota desejada de ideal interesse; compare os dois “bolos” e reflita individualmente sobre as seguintes perguntas: a) qual a diferença entre um bolo e outro; b) porque não mudo para meu “bolo” desejado? c) O que devo fazer para aproximar-me do segundo “bolo”?

A4: VIDA SOBRE UMA LINHA – Você irá traçar uma linha de um canto a outro da folha que simbolizará sua vida em: a) a infância, a adolescência, a juventude e a maturidade, expressando os momentos importantes da sua vida, considerados as experiências positivas; b) na sequência você expressará as experiências negativas.

QUADRO 1

Síntese dos Resultados do Processo Individual por Participante

Part.	Ativid.	Resultado do Processo Individual
1	1	indicou o anel que usava, o qual era uma correntinha que pertencia a mãe, já falecida, representando a forte ligação materna e o amor para com ela, significando para si que a estaria sempre junto, apontando que a todo momento tem lembrança da mãe, a pessoa mais importante da sua vida.
	2	descreveu que vê a sua relação com seu chefe, como representação de confiança, mas que sente que não é recíproco com ela, respeito, acatando o que lhe instruída e que procura entender a figura dele. Quanto à relação com os colegas de trabalho informou que o relacionamento é bom, procura

		respeitá-los mesmo que em momentos considere algumas posturas inadequadas, mesmo que lhe cause incômodo procura não causar atritos. Em relação ao seu papel profissional, indicou que se considera capaz em desempenhar a função, no entanto, informou que não foi lhe dada autonomia para o desempenho, já manifestou esta situação até seu chefe mas não recebeu um feedback ou qualquer diálogo aberto sobre a total responsabilidade da função ocupada.
	3	representou a divisão do primeiro círculo com atenção bastante significativa à família e na divisão do segundo círculo indicou o desejo em abrir espaço para poder viajar mais e a vontade de se dedicar a aprendizagem musical.
	4	destacou na sua linha do tempo, os pontos positivos: festa de aniversário dos 07 anos; na adolescência os estudos, já na maturidade a aquisição do primeiro carro e o namoro, aos pontos negativos: na juventude, a perda do pai e na maturidade a perda mãe.
2	1	indicou como objeto o casaco do seu pai, também já falecido, e que ele representa maior sentimento à lembrança, refletindo ser o que lhe reporta às boas lembranças do período que seu pai tinha saúde e que o achava bonito quando o vestia.
	2	descreveu que é uma relação estrita com o seu chefe, não tem abertura para um diálogo mais profundo e que sente uma certa rejeição por parte dele. Quanto aos colegas de trabalho indicou que se relaciona bem com todos. Na percepção do seu papel profissional afirma que acredita que exerce a função inadequada ao seu perfil, onde teve a opção de escolher uma outra função, mas optou por esta pelo aspecto financeiro, no entanto, sente-se pressionada externamente por metas que não consegue alcançar desejaria atuar em um ambiente sob menos pressão.
	3	indicou a divisão sem grandes mudanças de um círculo a outro, acrescentou o desejo em se dedicar mais aos cuidados pessoais, e que atualmente não sinaliza.
	4	apontou aos pontos positivos: na infância a boneca de presente, na adolescência viagens que fez, na juventude quando passou no vestibular e na maturidade o alcance dos objetivos que alcançou; nos apontamentos das experiências negativas destaca na infância o alcoolismo do pai e o medo da mãe morrer e de abandoná-la em virtude das ameaças da mãe por comportamento, na infância as brigas/separação dos pais, na juventude a preocupação com o excesso de trabalho, a saúde e o sofrimento da mãe, já na maturidade destacou a impaciência do marido para com ela.
3	1	indicou a sua casa, indicando para o valor da conquista no desejo de constituir uma família e a realização de um sonho, o qual sente uma satisfação com relação a ele.
	2	demonstrou a sua relação com o seu chefe de que não possui confiança da parte dele, ao aspecto de relacionamento com os colegas apenas indica que há relação de amizade e, ao desempenho do papel profissionalmente, de que possui um papel pouco valorizado e limitado, por não “permitirem” buscar novas formas de melhoria.

	3	descreveu o desejo no segundo círculo (estado desejado) em aumentar o seu interesse em viagens, reforçou o intuito de poder trabalhar com mais valorização, e que o reflexo disso, impetraria no desejo do segundo círculo.
	4	indicou às experiências positivas a primeira bicicleta na infância, o primeiro emprego na adolescência, a aquisição do primeiro carro na juventude e a aquisição de bens imóveis na maturidade; quanto aos aspectos negativos destacou as brigas com o pai na adolescência em virtude do alcoolismo, o falecimento de parentes próximos na juventude e, do pai na maturidade.
4	1	indicou a sua coleção de livros de espiritismo, o qual trouxe um esclarecimento de sabedoria de vida a ela, retratando como alicerce e o sentimento de agradecimento por tê-lo entrado na sua vida.
	2	demonstrou a sua relação com seu chefe através do desenho de um círculo, descrevendo-o como oco, vazado, infinito, distante e próximo ao mesmo tempo. Quanto em relação aos colegas de trabalho desenhou três bonecos lado a lado sem ligação em uma estrada, indicando que as relações são formais. Com relação ao seu papel profissional demonstrou estar bitolada, mumificada, engessada, e que complementa indicando que não gosta de desempenhar certas funções, onde fica no meio de campo, pois não há sinalização entre as atribuições das políticas legais do órgão com a prática pelos superiores.
	3	A participante não fez grandes mudanças com os seus círculos, indicou o desejo de viajar mais e aos estudos.
	4	destacou na infância as lembranças positivas de se destacar na escola, do gato com muito carinho e o presente dos pais; na adolescência, o contato com a música e amigos; na juventude indicou que a maternidade a fortaleceu, adquiriu maturidade, as viagens e o lazer com o seu ex-companheiro; na maturidade, a separação conjugal lhe trouxe a conquista da independência de forma geral; e aos aspectos negativos, na infância a lembrança do longo período de internamento no hospital; a imposição da mãe para com os serviços domésticos na adolescência; na juventude, as fases do casamento e na maturidade, com relação ao salário que recebe.
5	1	indicou a correntinha com o pingente do filho, representando o amor por ele, com um sentimento de estar sempre junto e de gratidão, em que agradece a oportunidade de ser mãe.
	2	descreveu que a relação com a sua chefe é de respeito, sempre que necessário tem abertura para conversas e orientações, no entanto, afirmou que não possui autonomia para desempenhar as funções, a desestimulando por não conseguir exercer o seu potencial, apontando também desmotivação com relação as diferenças de tratamento entre os colegas de trabalho. Indicou ter uma boa relação com as colegas de trabalho, sentindo-se bem no seu dia-a-dia. Com relação ao papel profissional, avaliou que sente falta de capacitação para atuar melhor a sua função, indicando que tenta exercê-la com afinco.
	3	definiu nas proporções do círculo o interesse grande na família e sinalizando para o estado desejado dispor de interesse ao lado espiritual

		(fé/religião).
	4	descreveu na sua linha do tempo as lembranças positivas como sendo: na infância, a escola as brincadeiras com os amigos e os irmãos; na adolescência as boas notas escolares; na juventude o início da faculdade e do namoro e de sair de casa e, na maturidade a conquista da casa própria e da maternidade. Aos aspectos negativos apontou a dificuldade financeira da família na infância; a preocupação com a escolha profissional na adolescência; na juventude destacou a dificuldade de aceitação do namorado pela família e, do falecimento do avô na maturidade.
6	1	indicou a aquisição da casa, apontando que a escolha se remete à segurança, prosperidade e felicidade. O sentimento de que lhe vêm é de satisfação aos objetivos atingidos
	2	demonstrou receber autonomia da sua chefe, também segurança, porque recebe confiança dela, possui laços de reciprocidade entre elas. Quanto aos colegas de trabalho descreveu visualizar 02 (dois) grupos, no qual possui com um deles total confiança, segurança, considerou existir comprometimento entre o grupo, mais uma vez indicando a reciprocidade. Ao outro grupo, indicou como desconhecido, não há reciprocidade com ela. Ao seu papel profissional avaliou que é de responsabilidade, e sente-se realizada com o desempenho que lhe compete, atua vastamente, com total liberdade.
	3	sinalizou que dispõe de um significativo interesse ao trabalho social e que no seu desejo de maior interesse estaria nos cuidados pessoais, lazer e à família, diminuindo então um pouco o trabalho extra e o trabalho social em prol da mudança, externalizou que os valores internos ainda não a permitem mudar, mas que já está sinalizando para a transformação.
	4	relatou aos aspectos positivos: na infância, as brincadeiras com bonecos de milho, brincar na árvore, os amigos imaginários, em que usava muito a imaginação; na adolescência, o contato com a leitura lhe permitiu ampliar o mundo; na juventude, a dedicação aos estudos e à leitura e, na maturidade a passagem dos 30 anos marca a nova fase com a palavra despertar, com isso, o matrimônio e o desempenho do trabalho profissional. Aos aspectos negativos, retratou na infância a falta de amigos, desincentivo familiar, a série escolar errada e a baixa autoestima por não acompanhar os estudos; na adolescência a mudança repentina do corpo, não sabendo lidar e a baixa autoestima familiar; na juventude, marcada novamente pela baixa autoestima e, na maturidade novamente a baixa autoestima. Considera ter muita cobrança tanto profissionalmente quanto familiarmente, acredita que vive muito para si, não lhe permitindo ampliar novos horizontes de socialização, obedecendo a rotina já internamente estabelecida.
7	1	indicou o anel de formatura, representando o símbolo de algo que lutou muito para conseguir, o sentimento que lhe remete é de reconhecimento do valor e a luta dos seus pais por proporcionarem a conquista.
	2	descreveu com relação ao seu Chefe, como sendo de admiração, competência, de fácil acesso, que a vê como uma excelente profissional. Quanto aos colegas de trabalho, relatou que há muita competição entre eles,

		manifestando o interesse em contribuir e aprender em outras áreas da organização, no entanto, sente receio das pessoas em repassar os ensinamentos, em contribuir com os seus anseios.
	3	apontou a proporção grande ao trabalho, indicando o desejo de maior lazer e do início de novos estudos, diminuindo a proporção da família, apontou a limitação financeira, no entanto, sinaliza que tem condições de uma segunda ocupação para o aumento da renda.
	4	descreveu a juventude como momento libertador com a entrada na faculdade, despreendida das amarras dos pais e na maturidade, já formada e o emprego sabendo o que desempenhar profissionalmente, os aspectos negativos relatou a forte imposição dos pais e controle da sua atuação na adolescência, na maturidade elencou a exigência familiar por resultados expressivos.
8	1	indicou também o anel de formatura que está em seu dedo, descrevendo que ele representa todo o seu esforço e as dificuldades que passou em concluir a faculdade ao curso que escolheu, sentindo-se plenamente realizada pela conquista, apontando que o sentimento é de que se sente capaz de realizar tudo o que deseja.
	2	expôs possuir uma relação saudável com seu superior, e de apoio no desenvolvimento do seu trabalho. Manifestou que considera uma relação de respeito entre seus colegas de trabalho, informando que mantém relação estreita com muitos, tendo em vista a sua carga horária de trabalho ser reduzida. Com relação a atuação do seu papel profissional, indicou ter autonomia e sempre está buscando formas de melhorias em algumas coisas mais pontuais do cargo.
	3	desenhou o círculo na proporção grande para a família, não indicando o desejo para o segundo círculo, avalia que está no seu estado pleno, já conquistou os seus objetivos profissionais e pessoais.
	4	relatou na infância uma boa convivência familiar e na juventude o momento de passou no vestibular, já na maturidade a maturidade e a conquista por bens materiais. Já nos aspectos negativos expôs o início do trabalho desde muito cedo, lhe privando de usufruir as fases na adolescência e, o fato de usar aparelho e óculos neste período, o que lhe causava constrangimento.
9	1	indicou o carro que possui, não como um objeto de poder, mas como uma ferramenta que a leva até as pessoas importantes dela, representando a liberdade e a autonomia. O sentimento a qual aponta é o de meta e resultado alcançado.
	2	indicou que percebe um sentimento de desprezo por parte do seu chefe, externalizando um sentimento de medo, o descreve como autoritário e amargo. Quanto aos colegas de trabalho de modo geral indicou ser uma relação boa, no entanto, avalia manter uma limitada abertura às conversas, entendendo ser de muita fofoca e que alguns se utilizam de falas empobrecidas da concepção de um poder e ou situação de isenção que possuem, por possuírem funções gratificadas. Já com relação a um grupo mais próximo de atuação e de sua responsabilidade pelo órgão, sinaliza ser

		<p>diffícil ter uma postura mais flexível com o seu grupo, pois começam a se dispersar, não focando nos resultados das suas tarefas. Ao seu papel profissional, indicou que o cargo é de extrema importância, mas que não tem toda a autonomia para exercê-lo, entende que há uma pressão externa em certas atuações, limitando o seu exercício.</p>
	3	<p>demonstrou no desejo o interesse em abrir mão de uma parte do lazer para se envolver no trabalho comunitário, com aulas de música (piano) à comunidade. Sinaliza que no momento passa por uma fase egocêntrica, pois está numa fase de transição.</p>
	4	<p>descreveu na infância o período escolar, o convívio familiar e a música, como experiências positivas na infância; na adolescência, o contato com os amigos, a música e o teatro; na juventude, a faculdade como realização, em que se dedicava bastante aos estudos, dispunha de uma boa relação interpessoal de amizade e o primeiro emprego; na maturidade, aponta para a fase de responsabilidade, os empregos, a liberdade conquistada com o rompimento conjugal, retornando a interiorização do ser. Às experiências negativas relatou na adolescência as brigas com a mãe; na juventude, se descreve como sendo descolada e na maturidade o relacionamento conjugal.</p>
10	1	<p>indicou a casa como sendo objeto que considera especial, o qual lembra a família e lar. Representa o aconchego da companhia familiar, sendo a conquista dos sonhos realizados e a realizar.</p>
	2	<p>indicou perceber uma situação de indiferença e exclusão com relação ao seu superior. Fez apontamentos com relação aos colegas de trabalho, indicando haver um grupo ao qual exerce a função de responsabilidade pelo órgão, em que alguns querem se colocar à frente de sua posição e até situações de desrespeito para com ela em algumas situações pontuais, mas que de maneira geral no grupo há colaboração entre todos e o cumprimento das tarefas. Quanto aos demais colegas aos quais se relaciona, admite perceber uma certa barreira por parte deles para o andamento dos processos administrativos, admitindo reconhecer que não compreendem a necessidade de cooperação mútua.</p>
	3	<p>indicou que atualmente seu maior interesse está no cuidado com os filhos, mas têm o desejo de aumentar os cuidados pessoais, também atua no serviço comunitário, se identificando com o papel.</p>
	4	<p>expôs como experiência positiva as brincadeiras com o pai na infância; na adolescência, os vínculos de amizade; na juventude a lembrança da formatura e em ser a melhor aluna da turma e na juventude a maternidade; aos aspectos negativos, aponta que na infância a lembrança de apanhar dos colegas na escola, o falecimento do avô paterno na adolescência, a experiência de morar sozinha na juventude e na maturidade o fato de morar longe dos pais.</p>

4. CONCLUSÕES

O objetivo deste trabalho foi identificar as relações de trabalho com a investigação mais profunda através da aplicação de atividades psicodramáticas individuais, o que se mostrou densa por estimular a abertura e o desenvolvimento da espontaneidade e a criatividade de boa parte dos participantes para a exposição das inquietudes internas e a compreensão das necessidades do desempenho dos papéis, conectados com os seus valores e aspirações de realização profissional e pessoal.

O estudo de caso proporcionou ao pesquisador a compreensão mais profunda do desempenho do papel profissional dos indivíduos de modo geral. Observando-se a capacidade e as limitações dos participantes pelos resultados obtidos no decorrer do processo, pode-se verificar a necessidade profunda e urgente de um processo de socialização atrelado a procedimentos psicodramáticos aos grupos. Faz-se necessário a compreensão dos indivíduos enquanto seres humanos e de que possuem suas individualidades, no entanto, que podem prontamente contribuir com o grupo, executando os seus papéis e ou ampliando a medida que se socializam. A necessidade de uma abertura por parte da instituição à plenitude de funções que melhor se adequam aos valores individuais também se faz necessário, para isso, adotando a proposta de gestão ao modelo apresentado na Figura 1 Síntese do processo multinível da socialização organizacional, de de Saks e Ashforth (1997) e a partir de Borges e Albuquerque (2004), com adaptações, apud Carvalho *et al.*, 2015).

O que se observou foi participantes que dispunham de autonomia e conexão com a instituição, desempenhando largamente o seu papel, talvez por dispor de objetivo claro da função, e a partir do momento em que as funções se tornam mais administrativas apresenta-se as desconexões e o incompleto desempenho, pois não há explícito para eles e aos colegas dentro da estrutura organizacional claramente a visão sistêmica do órgão a qual integra e, ou está sendo descumprida, ignorada pelos seus superiores.

É possível observar diante das investigações a formação de grupos soltos, em que explicitou-se com base nas declarações dos participantes o sentimento de não pertencimento, se propondo a doar-se melhor no seu desempenho às funções, mas que não encontram caminhos e facilidades para que a vontade se concretize.

Conforme afirma Dubar (2005, p. XXI) “as formas identitárias em questão em *A socialização* não são "identidades pessoais" no sentido de designações singulares de si, mas

construções sociais partilhadas com todos”. A socialização é um processo de identificação, construção de Identidade, pertencimento e de relação, em que se socializando o indivíduo assume o seu pertencimento a grupos, assume pessoalmente os seus jeitos no processo. (p. 24).

Em que Lacan (1953, apud Dubar 2005) afirma, "o eu é um objeto constituído como uma cebola; poderíamos descascá-lo e encontraríamos as identificações sucessivas que o constituíram". Explicitando que essa identificação da sua construção enquanto indivíduo depende das relações do sujeito com o meio. Na concepção de Berger; Luckmann (2004), quando a instituição tipifica o papel profissional do indivíduo, contextualiza que ao desempenhar papéis, o indivíduo participa de um mundo social e quando interioriza esses papéis este mundo torna real para ele, ou seja, os papéis representam a instituição a medida que tornam possível a existência dela, em que ultrapassam os limites institucionais passando a representar a integração de todas as instituições em um mundo dotado de sentido.

Identificado situações ainda não bem resolvidas no universo de alguns participantes com a organização, a psicoterapia de grupo seria uma alternativa, já destacada por autores no presente estudo para facilitar o processo de socialização bastante fragmentada, em que afirma Nery; Conceição (2012), o processo psicoterápico grupal se realiza em uma profunda interação em que as histórias individuais se conectam com a dos colegas para que sejam liberados os bloqueios à criatividade e aos sintomas que os fazem sofrer. Moreno pretendeu através da psicoterapia de grupo dar ação aos dramas individuais que revelam os dramas coletivos e através do espaço cênico, em que com a realidade suplementar os indivíduos pudessem vivenciar as fantasias e a reflexão da plenitude de si e de seus papéis sociais.

Através de práticas sociodramáticas, a perspectiva no indivíduo é a de construção das possíveis mudanças pessoais e grupais em relação ao conflito, produzindo um aprendizado de convívio em relação às diferenças, melhoria comunicacional, reflexão às questões institucionais/sociais, organização grupal e institucional, buscando as responsabilidades pessoais e sociais a um conflito. (NERY, 2012).

A necessidade de uma abertura maior por parte dos gestores para com os indivíduos, facilitaria as interpretações e aliviaria as tensões conflitantes na organização. A intervenção sociodramática dedica-se a essa atuação. No que se refere aos conflitos, sua análise e avaliação qualitativa são fundamentais para a sua superação.

5. POSSÍVEIS DESDOBRAMENTOS

Como sugestão para futuros estudos, a aplicação de intervenções grupais psicodramáticas às notórias práticas organizacionais no intuito de proporcionar o aprimoramento das relações pessoais para os melhores resultados organizacionais e dos indivíduos que a integram, em que, o mercado de trabalho prima por competências como o trabalho em equipe, autonomia, etc., nutrir o grupo com informações estruturadas, fornecendo enfoques de aprendizagem organizacional, propiciando maior reflexão das atuações. No sentido de importunar e aprofundar a compreensão do tema, utilizar-se também de outras fontes para a discussão de uma nova visão sobre o tema em uma administração pública, já que as teorias psicodramáticas e sociodramáticas sinalizam para a compreensão do ser humano consigo mesmo e com o outro e, com isso, libertando o indivíduo para a espontaneidade e à criatividade, fundamentais para desenvolvimento humano, evitando assim, o sofrimento humano como um mecanismo de controle institucional da organização.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Lucia. **O Trabalhador no Mundo Contemporâneo: psicodrama nas organizações**. 1. ed. São Paulo: Ágora, 2004.

BERGER, Peter L.; LUCKMANN, Thomas. **A Construção Social da Realidade**. 24. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2004.

CARVALHO, Flaviana A. de P.; MARQUES, Antônio L.; BRITO, Mozar J. **Socialização organizacional como um fenômeno social: uma contribuição ao debate**. Disponível em www.revistas.unicentro.br. Acesso em 28/10/2016.

DATNER, Yvete. **Role-playing – Um método socionômico**. In: NERY, Maria da P.; CONCEIÇÃO, Maria I. G. **Intervenções Grupais: O psicodrama e seus métodos**. São Paulo: Ágora, 2012.

BITENCOURT, Claudia. **Aprendizagem Organizacional: uma estratégia para a mudança**. In: BITENCOURT, C. C. *et al.* **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

DRUMMOND, Joceli.; SOUZA, Andréa C. **Sociodrama nas organizações**. São Paulo: Ágora, 2008.

DUBAR, Claude. **A socialização: construção das identidades sociais e profissionais**. 1. Ed. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

JUNG, Carl G. **O Eu e o Inconsciente**. 21. ed. Petrópolis: Vozes, 2008.

MORENO, J. L. **Psicodrama**. 13. ed. São Paulo: Cultrix, 2014.

NERY, Maria da Penha.; CONCEIÇÃO, Maria I. G. **Psicoterapia psicodramática grupal**. In: NERY, Maria da Penha.; CONCEIÇÃO, Maria I. G. **Intervenções Grupais: O Psicodrama e seus métodos**. São Paulo: Ágora, 2012.

NERY, Maria da Penha. **Sociodrama**. In: NERY, Maria da Penha.; CONCEIÇÃO, Maria I. G. **Intervenções Grupais: O Psicodrama e seus métodos**. São Paulo: Ágora, 2012.

KNAPPE, Pablo P. **Mais do que um jogo: teoria e prática do jogo em psicoterapia**. São Paulo: Ágora, 1998.

YOZO, Ronaldo Y. K. **100 jogos para grupos**. 20. ed. São Paulo: Ágora, 1996.

7. ANEXOS

ATIVIDADE APLICADA AOS PARTICIPANTES

1. OBJETO PESSOAL

- a) Coloque um objeto seu à sua frente que considere especial (ex, anel...)
- b) o porquê de tal objeto?
- c) o que representa para si?
- d) o que sente, pensa e percebe dele.

2. PAPEL – UM OBJETO INTERMEDIÁRIO

- a) Entregar uma folha de papel (tesoura, papel cola)
- b) Você deverá expressar da forma que quiser, como você se vê a sua:
 - relação com o seu chefe
 - colega de trabalho
 - o papel profissional

3. O BOLO

- Desenhe na folha dois círculos grandes;
- Divida o primeiro círculo como um bolo, em porções mais ou menos grandes, onde o tamanho dessas porções indicará o **interesse não o tempo** que dedicamos às diversas atividades da sua vida (TRABALHO, LAZER, FAMÍLIA, CUIDADOS, ESTUDOS)
- No segundo bolo, faça a mesma coisa, mas as fatias se adaptarão a uma cota desejada ideal de interesse.
- Compare os dois bolos e reflita individualmente sobre as seguintes perguntas:
 - a) qual a diferença entre um bolo e outro
 - b) por que não mudo para meu bolo desejado?
 - c) O que devo fazer para aproximar-me do segundo bolo?

4. A VIDA SOBRE UMA LINHA

Material: lápis, borracha e papel

- Você irá traçar uma linha que simbolizará sua vida:

- a) O começo, o nascimento na parte superior, siga pela borda até o próximo ângulo onde se situará a adolescência. Descendo pela direita será a sua juventude até a sua maturidade.
- b) Com o sinal de (+) você expressará os momentos importantes, considerados experiências positivas, distribuindo-as nos pontos das linhas temporais
PODE COLOCAR AO LADO DE CADA + UMA PALAVRA DE RECORDAÇÃO E A DATA.
- c) A mesma coisa fará com o sinal de menos (-) relacionado a experiências negativas.