

A UTILIZAÇÃO DO SOCIODRAMA NA PROMOÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

THE SOCIODRAMA USE OF THE QUALITY OF LIFE OF PROMOTION AT WORK

ENTREVISTADORA



Patrícia Arras Bertozzi

Graduanda em Psicologia pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho — Campus Assis/SP.

ENTREVISTADA



Katia Aparecida Biazotti

Administradora. Especialista em Administração Hospitalar pela Faculdade de Medicina da UNESP. Psicodramatista pelo IBAP — Instituto Bauruense de Psicodrama. Experiência na área de Administração Pública, com ênfase em Administração de Recursos Humanos, e experiência na área de saúde do trabalhador no desenvolvimento de projetos e atuação com grupos com base na metodologia psicodramática. Atualmente atuando na Coordenadoria de Saúde e Segurança do Trabalhador e Sustentabilidade Ambiental da Pró Reitoria de Administração da UNESP, e Docente no Curso de Administração de Empresas nas disciplinas de Administração de Rh e Gestão de Pessoas da ITE — Faculdade Itana de Botucatu.

Resumo: Nesta entrevista, Katia Aparecida Biazotti, especialista em Psicodrama, responde aos questionamentos relativos à metodologia sociodramática, sua relação com saúde e promoção de qualidade de vida, o desenvolvimento de novos programas de saúde preventiva e promoção da saúde e de qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Palavras-Chave: Sociodrama; Qualidade de vida; Saúde; Saúde Preventiva.

Abstract: In this interview the specialist in Psychodrama, Katia Aparecida Biazotti answer to the questions related to Sociodramatic methodology, its relationship to health and promoting quality of life and the development of new programs of preventive health and health promotion and quality of life in the workplace.

Keywords: Sociodrama; Quality of Life; Health; Preventive Health;

Resumen: En esta entrevista, la experta en Psicodrama Katia Aparecida Biazotti responde a las preguntas relacionadas con la metodología sociodramática, su relación con la salud y la promoción de la calidad de vida, el desarrollo de nuevos programas de salud preventiva y promoción de la salud y la calidad de vida en el lugar de trabajo.

Palabras Clave: Sociodrama; Calidad de Vida; Salud; Salud Preventiva.

ENTREVISTA

Entrevistadora: Como surgiu seu interesse pelo Sociodrama?

Entrevistada: Meu interesse pela metodologia psicodramática, e especificamente pelos jogos dramáticos e o sociodrama, surgiu quando atuando na área de recursos humanos há mais de 15 anos tínhamos um diagnóstico difícil em andamento: minha coordenadora sugeriu a contratação de uma psicodramatista, pois através de seu trabalho

teríamos mais subsídios para as decisões que emergiriam como proposta de intervenção.

Até esta oportunidade eu nunca havia ouvido nada a respeito de psicodrama. Fui designada para acompanhar o trabalho da consultora. Foi revelador! Um verdadeiro descortinar. Era um grupo fechado e muito conservador; porém, com muita tranquilidade o desvelar ocorreu. As pessoas dramatizaram os espaços de trabalho e suas atividades; foram entrevistadas durante a ação pela condutora, um organograma vivo foi construído e o mais impressionante: cercado de valores éticos e dirigido com muita afetividade sem ser piegas.

Entrevistadora: Como a metodologia sociodramática conceitua saúde?

Entrevistada: Não podemos falar da metodologia psicodramática sem mencionar o seu criador Jacob Levy Moreno, pois na sua visão, o homem é um ser social e desde seu nascimento é provido de espontaneidade e criatividade, e essas condições vitais para seu desenvolvimento podem ser perturbadas pelo meio no qual ele vive ou por mecanismos sociais através das conservas culturais, formatando e robotizando o homem.

A teoria moreniana pressupõe que no desempenho dos diversos papéis, num movimento de ação e criação contínuos no contexto eu-comigo, com o outro e com o grupo, estabelece-se a saúde nas relações.

Moreno acreditava que o homem adocece nas relações, no meio em que vive, e que há possibilidade de recuperação através das relações afetivas.

Zerka Moreno, esposa de Moreno, diz com relações às nossas relações em rede, que nós não apenas afetamos o outro, nós infectamos uns aos outros emocionalmente ou fisicamente ou de ambas as formas. Por esse motivo ela defende que a cura está nas relações, e que o psicodrama pode tratar destas questões.

Portanto a nossa saúde está diretamente ligada à nossa sociometria. Não estamos sozinhos na Terra como atores, precisamos de outras pessoas para interagir.

Entrevistadora: Há quanto tempo você utiliza a metodologia sociodramática como estratégia de promoção da Qualidade de Vida no Trabalho?

Entrevistada: No período de 2012 a 2014, tive oportunidade de atuar de forma contínua com grupos, com a finalidade de criar repostas mais saudáveis e criativas visando a qualidade de vida no trabalho, especificamente na área de saúde do trabalhador, em uma parceria muito bem sucedida com Mariana Nastri, psicóloga do trabalho e também psicodramatista, numa ação da Coordenadoria de Saúde e Segurança do Trabalhador e Sustentabilidade Ambiental em uma das unidades da Unesp.

Hoje, utilizo as técnicas psicodramáticas em diagnósticos e intervenções institucionais com trabalhadores. Acredito que a metodologia psicodramática sempre proporciona que a qualidade de nossas ações sejam melhores, pois os repensares individual e coletivo desencadeiam ações mais espontâneas e criativas, e contribuem para a saúde nos seus vários aspectos: física, social, mental, organizacional.

Utilizo também esta metodologia no contexto pedagógico, nas aulas de graduação que ministro no curso de Administração, e percebo que, até mesmo no contexto pedagógico, as técnicas e os jogos dramáticos proporcionam melhoria na qualidade das relações, pois ocorre maior integração, entendimento e a ampliação do olhar através da percepção do outro. Acredito que quando um papel social se torna mais saudável ele afeta outros papéis que desempenhamos.

Entrevistadora: Na sua opinião, como devem ser desenvolvidos os programas de saúde preventiva e promoção da saúde e de qualidade de vida no ambiente de trabalho?

Entrevistada: Estes programas estão intimamente ligados. Quando pensamos em desenvolvê-los e implantá-los nos contextos organizacionais, devemos ter em mente que há necessariamente dois beneficiários: trabalhadores e organização.

A implementação de programas de saúde preventiva e promoção da saúde quando bem planejados e implementados, conseqüentemente afetam de forma significativa a QVT; isto, desde que eles estimulem e deem oportunidades para que os trabalhadores possam fazer escolhas mais saudáveis.

Quando observamos o desenvolvimento do conceito de qualidade de vida no trabalho, vemos que, historicamente, a QVT estava a princípio relacionada puramente a questões de saúde ocupacional e segurança dos trabalhadores; hoje a QVT está relacionada ainda fortemente à saúde e redução de doenças, mas também ao lazer e nutrição, contemplando nas organizações questões abrangentes às esferas psicossocial e organizacional relativas à produção, integração social e competências técnicas e gerenciais.

Diante deste contexto percebe-se que os programas de saúde e de QVT atingem todas as categorias de trabalhadores: alta direção, postos gerenciais, níveis técnicos e operacionais.

Os programas para serem implantados e desenvolvidos devem obedecer aos passos de qualquer projeto: planejamento, implantação, acompanhamento e avaliação. No primeiro momento deve-se elaborar uma proposta para ser apresentada à alta direção, pois seu apoio e envolvimento são fundamentais para que o programa decole. Esta proposta caracteriza o início do planejamento e deve conter diagnóstico, objetivos, público-alvo, e estratégias para implementação: ações, tempo, recursos, metodologia, responsáveis, além de indicadores que avaliem os resultados esperados.

Entrevistadora: Relate como tem sido sua experiência com uso dessa metodologia, e quais as contribuições que tem observado para saúde dos trabalhadores.

Entrevistada: *Fascinante*, é a palavra que encontro nesse momento.

A metodologia aplicada nos trabalhos em grupos proporcionam melhoria não somente nos vínculos socioprofissionais, mas também uma melhor qualidade na saúde relacional de todos os papéis desenvolvidos por esses trabalhadores.

Há uma força incrível nos grupos, uma energia que é perceptível quando ocorre a expressão do coletivo. O reconhecimento que os desafios que enfrentam de forma individual são peculiares a todos permite a interação com outras realidades e a expressão de angústias, abrindo espaço para que o emergente grupal aflore e haja a co-criação de novas respostas, mais espontâneas e criativas, fugindo dos padrões formatados pelas conservas culturais, abrindo um leque de novas possibilidades e promovendo alívio.

Ocorre também o *empowerment*, pois esses trabalhadores passam para uma condição mais ativa, se tornam co-autores, e de posse de uma postura mais positiva sobre si próprio, sobre o ser humano e os grupos nos quais estão inseridos, passam a negociar, sugerir, participar; saem da invisibilidade com o propósito de construção e re-construção de relacionamentos mais saudáveis que trazem como resultado, além da qualidade das relações, o desencadear de reformulações para melhor organização do trabalho.

É fato que a falta do sentido do trabalho e do papel profissional se manifestam nos ambientes de trabalho quando ocorre apatia, desinteresse e conflitos, e é um forte propensor ao desencadeamento de adoecimento.

Constatamos, a partir da nossa percepção e dos relatos dos participantes, que é fundamental desenvolver questões referentes ao trabalho de forma a possibilitar o resgate do papel profissional dentro da instituição, e que o sociodrama proporciona condições para esse resgate, com confiança e projeção para o futuro.

Nota

Entrevista realizada como trabalho prático da Disciplina Psicologia e Saúde no Trabalho sob Orientação da Prof^a Maria Luiza Gava Schmidt, junto ao Curso de Graduação da Faculdade de Ciências e Letras — Unesp — Campus de Assis- SP.

Entrevista apresentada em: 25/01/2016
Aprovado em: 15/02/2016
Versão final apresentada em: 07/04/2016

BERTOZZI, P. A.; BIAZOTTI, K. A. *A utilização do Sociodrama na promoção da qualidade de vida no trabalho*. R. Laborativa. v. 5, n. 1, p. 94-99, abr./2016. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.