

SEÇÃO TEMÁTICA:

PSICODRAMA E  
POLÍTICAS PÚBLICAS

**Cynthia Mara Gomes Silva**  
Psicóloga, especialista em Gestão  
Empresarial Estratégica, psicodramatista  
pelo Instituto de Psicodrama e Psicoterapia  
de Grupo de Campinas – SP, psicóloga  
judiciária do Tribunal de Justiça do Estado  
de São Paulo

# O *ROLE-PLAYING* COMO INSTRUMENTO NO DESENVOLVIMENTO DO PAPEL PROFISSIONAL DE AGENTE DE TRÂNSITO NO SERVIÇO PÚBLICO

*“Hoje aprendemos a ver mais além do que costumamos ver,  
modificar o nosso olhar”*  
F., agente de trânsito

## RESUMO

A autora faz reflexões sobre o desenvolvimento do papel profissional através da utilização de técnicas psicodramáticas, usando como princípio norteador o *role-playing* e demais métodos morenianos que atuam como auxiliares neste processo. Este trabalho é um repensar teórico de uma prática sociopsicodramática desenvolvida com um grupo de agentes de trânsito da Prefeitura Municipal de Itapeva (SP), que levou a diversas análises sobre o que significa trabalhar com *role-playing*, sobre sua área de abrangência, seu alcance e suas possibilidades na evolução do papel profissional, com influências, auxílios e interferências de outras técnicas do psicodrama.

## DESCRITORES

Sociopsicodrama; *role-playing*; papel profissional; encomenda x demanda; serviço público.

## ABSTRACT

The author reflects on the development of professional roles through the use of psychodrama techniques, with role-playing as a main principle used jointly with other Morenian methods that facilitate this process. Through the analysis of role-playing and its scope and potential in the development of professional roles, as well as the analysis of the influence,

support and interference of other psychodrama techniques, this paper offers a theoretical perspective on the socio-psychodramatic approach developed by the Itapeva City Council (SP) with a group of traffic wardens.

## KEYWORDS

Socio-psychodrama; role-playing; professional role; order x demand; public service.

## INTRODUÇÃO

Escolhi este tema para o meu trabalho de conclusão de curso de Especialização em Sociopsicodrama - pesquisar a construção do papel profissional dentro de uma instituição pública, pautada também nos construtos de autores que transitam pela análise institucional - a fim de buscar uma melhor compreensão do papel profissional no ambiente de trabalho das repartições públicas sob a ótica do psicodrama e também com o intuito de avaliar meu desempenho como psicodramatista.

O grupo não fora selecionado por causa da função ou da área de atuação, mas principalmente por serem pessoas *recém-nomeadas para este cargo* e que, em sua grande maioria, jamais haviam trabalhado como servidores públicos.

O interesse da chefia em investir nesta equipe de trabalho, aliado à variável extremamente *sui generis* da composição deste grupo - 10 funcionários ainda na fase de construção e tomada do papel profissional de agente de trânsito (*role-taking*) - despertou meu interesse em estudar o *role-playing* como instrumento de trabalho do psicodramatista, e seus resultados sobre o desempenho e o "jogo" do papel profissional.

A unidade escolhida para esta pesquisa foi uma das que haviam explicitado ao Departamento de Recursos Humanos (do qual fiz parte) a necessidade de um trabalho com seus profissionais, devido ao fato de haver uma equipe de agentes de trânsito inteiramente nova, recém-admitida através de um concurso público ocorrido no ano de 2006.

Meu primeiro contato foi com o secretário municipal de Defesa Social, o qual solicitou que fosse realizado algum treinamento com esta equipe de agentes, principalmente com o intuito de "*ajudá-los e prepará-los para lidar com a agressividade dos munícipes nas situações que envolvem multas de trânsito*", tendo em vista que estes profissionais têm um poder de polícia, ainda que limitado.

Em um segundo momento, próximo ao início das sessões sociopsicodramáticas com o grupo, tive uma reunião com o superior imediato dos agentes de trânsito. Nesta, fui informada sobre a situação do grupo naquela data: já estavam trabalhando há cerca de 8 meses, e passaram por diversas fases neste processo de construção do papel profissional e atuação prática. Primeiramente, participaram de treinamentos técnicos variados, relacionados à educação no trânsito, defesa corporal, primeiros socorros, etc. Logo em seguida, passaram a atuar no sistema de advertências "educativas" e multas, o que gerou grande polêmica na cidade, com enfoque da imprensa, conflitos com munícipes, que se mostraram incompreensivos com relação

a este novo projeto municipal, e até mesmo registro de B.O.s (boletins de ocorrência policial) contra os agentes de trânsito em situações que se aproximavam de agressões físicas diretas aos agentes.

Devido a esses fatos, as atividades foram suspensas e, naquele momento, os agentes estavam executando outras funções (controle da passagem de escolares, controle de trânsito em vias onde ocorreram acidentes ou intempéries etc.), enquanto planejavam o retorno das atividades relativas à educação no trânsito (nome dado pelo superior da equipe às funções que incluem advertências educativas e multas).

Na fase atual, os funcionários relataram ao superior que estão receosos de voltar às atividades que outrora lhes trouxeram tantos problemas. Dentre os conflitos emergidos da situação entre os agentes e o público também foram detectadas (pelo superior imediato) certas dinâmicas entre os membros da equipe: o responsável contou que existem dois funcionários *'retraídos'* que não interagem com o restante do grupo, alegando que não por é timidez; no entanto, não quis mencionar o nome das duas pessoas e apenas disse: *'Você perceberá de quem estou falando'*. Outro ponto levantado na reunião foi que também existem dois membros do grupo que foram identificados como *'arrogantes'*, quando estão multando ou advertindo algum motorista.

Sendo assim, cheguei para o primeiro encontro com o grupo, com as encomendas de trabalho inicial: *'trabalhar o enfrentamento da agressividade dos munícipes'* e *'trabalhar os membros retraídos e os arrogantes'* buscando *'padronizar'* e *'harmonizar'* a postura profissional da equipe. Além disso, havia um fato de profunda relevância: eles atuaram, não foram aceitos e tiveram que re-elaborar sua atuação no papel de agente de trânsito.

No primeiro contato com o grupo, pude diagnosticar que havia uma crise já instalada e um conflito anunciado, pois a maior demanda explicitada pelos participantes estava relacionada ao sentimento de indignação perante a decisão de seus superiores de suspender temporariamente a aplicação de advertências e multas aos motoristas infratores. Este acontecimento teve um impacto profundo sobre a auto-estima dos funcionários e, mais ainda, sobre o papel profissional ainda em construção. Olhando de forma socionômica e sociométrica, ficava claro que este grupo apresentava atitudes conservadas, talvez porque sua espontaneidade estivesse tolhida, sem a figura de um ego-auxiliar capaz de ajudá-los a criar, a desenvolver respostas novas à situação estabelecida. Devemos considerar também que os recursos e as circunstâncias não eram favoráveis, pois o "corte" vindo dos próprios superiores da instituição colocava-os numa posição de completo isolamento e impotência, sem a possibilidade de vislumbrar um vínculo de apoio. Ainda nem mesmo haviam constituído um grupo e estavam agora imobilizados, sem um ego-auxiliar que pudesse fazer um duplo daquilo que não conseguiam expressar em seus comportamentos e atitudes repetitivos. Era um papel profissional ainda em formação que estava prestes a ser abortado... restava saber se o aborto ocorreria e se seria voluntário ou involuntário.

## DESENVOLVIMENTO

O psicodrama no contexto do trabalho fortalece-se no objetivo de mostrar novas possibilidades de desempenho ao trabalhador, auxiliando-o no movimento de transformar continuamente a realidade que a ele se impõe, não renegando hábitos, padrões e culturas, mas atualizando continuamente seus vínculos no ambiente de trabalho, proporcionando que as criações coletivas atendam às demandas da instituição empregadora e às do trabalhador - que ali busca vivenciar de maneira 'saudável' e prazerosa este papel social fundamental em sua rede sociométrica.

Logo no primeiro encontro, deixei o grupo livre para manifestar suas expectativas, necessidades, desejos, anseios, receios, fantasias com relação ao trabalho que seria desenvolvido, inclusive explicitando que tudo o que ocorreria naquele espaço seria nossa construção. Nesta conversa, acordamos alguns detalhes práticos acerca da duração dos encontros, a periodicidade e a organização do espaço.

Em seguida, o grupo, revelando um campo de tensão bem mais baixo, expôs-me todos os acontecimentos que tinham vivenciado desde a nomeação para o cargo de agente de trânsito, demonstrando o quanto estavam sensibilizados com a questão do impedimento das multas e advertências.

Após esta primeira troca, ou seja, a exposição da encomenda feita a mim e a demanda inicial explicitada pelo grupo, pude traçar uma impressão preliminar sobre o *status* sociométrico dos membros do grupo e a sociodinâmica grupal.

No segundo encontro, explicitiei ao grupo que, fundamentando-me no que havia ouvido, percebido, sentido a partir do encontro inicial, traçara um norteador para nossos três encontros subseqüentes, que poderiam nos auxiliar no aproveitamento do tempo de que disporíamos para o trabalho como um todo. Relatei que havia visualizado dois grandes focos de tensão no desenvolvimento do papel profissional de agentes de trânsito daquele grupo: primeiro, um entrave nas relações entre eles e a população, agravado pela atuação anterior que fora interrompida e/ou modificada pela suspensão da aplicação de multas; segundo, um entrave nas relações do grupo de agentes que atuaram na rua com a administração (representada pelo superior imediato, o secretário de Defesa Social e demais hierarquias). Então, chequei com o grupo a consistência de minhas observações, e tive o cuidado de esclarecer que aquele seria tão somente um esboço do nosso trabalho, não sendo nosso trajeto obrigatório e nem mesmo a solução final para os conflitos que fossem identificados; após a confirmação consensual acolhedora da minha impressão inicial, propus que trabalhássemos estas duas temáticas.

Esta idéia de que não há um programa fechado, previamente estabelecido, e ao qual temos que nos submeter, é transmitida ao grupo, para que cada participante sinta-se livre para contribuir com o projeto do grupo, para que cada participante possa assumir seu papel no grupo e auxiliar/revezar na protagonização dos dramas que serão vivenciados.

A partir deste momento, o projeto dramático do grupo começou a se

configurar, principalmente porque já havíamos atingido um nível de grupalização favorável a isso.

Apesar das diferenciações didáticas que eu havia estabelecido anteriormente para os encontros, em todos eles, independentemente das técnicas empregadas, o conflito que permeava mais fortemente todas as dramatizações, jogos e, principalmente, o compartilhar, era a relação entre os agentes e os seus superiores hierárquicos, o que os colocava numa situação de impotência e desamparo, sem a possibilidade de vislumbrar uma saída espontânea, diferente. Este fato não poderia ser e não foi ignorado, pois embora a intenção da minha pesquisa fosse trabalhar o desenvolvimento do papel profissional a partir da utilização do *role-playing*, como é possível construir um papel, desenvolvê-lo até que atinja o *role-creating*, sem analisar a sociometria e o vínculo entre este papel e um de seus contra-papéis mais definidores, ou seja, o papel do chefe?

Com todas as ressonâncias que essas reflexões haviam me causado, embarquei com o grupo no projeto, acreditando que construiríamos juntos importantes catarses de integração sobre o assunto, que nos levariam a trabalhar o desenvolvimento de ossos papéis profissionais.

Uma das encenações do segundo encontro ocorreu utilizando-se a técnica do *playback theatre*<sup>1</sup>.

No compartilhar, o grupo expôs o quanto tinha sido importante para cada um se ver através do outro, em especial aqueles que tiveram a estória escolhida para as dramatizações. Enfatizaram também o lado cômico das situações vivenciadas e o quão difícil é observar os acontecimentos por este ângulo quando se está atuando no contexto social. As reflexões foram mostradas da evolução do grupo; eis alguns exemplos: *‘É interessante ver como as pessoas nos vêem, como a gente se mostra pros outros’*; *‘O que cada um faz na cena nos faz refletir sobre o que é certo, ou errado’*; *‘Quando revejo o que fiz, e vejo o que o outro fez, posso achar melhor ou pior’*.

O grupo percebeu que o entrosamento da equipe é fundamental para que possam modificar condutas, aprimorar conhecimentos, num movimento de constante avaliar a si mesmo e ao outro, o que podemos identificar aqui como uma *catarse de integração*.

Um dos participantes, inclusive, decidiu expor, ao final, que a representação que o colega havia feito dele, em uma das cenas, levou-o a refletir sobre comentários a ele dirigidos, em outras ocasiões em que estiveram juntos, e que agora tinha realmente percebido o fundamento das críticas sobre sua postura muitas vezes arrogante; desculpou-se perante os colegas pelas vezes em que os ofendeu agindo daquela forma.

No terceiro encontro iniciei as atividades grupais com um aquecimento inespecífico, baseado no jogo do “O chefe mandou”. Penso que esse aquecimento inespecífico foi importante para que, principalmente, o grupo pudesse adquirir a confiança e o nível de tensão baixo, necessários para a abordagem dos temas do dia: hierarquia, poder e subordinação.

Então, dei continuidade utilizando a técnica do “jornal vivo” como aquecimento inespecífico para o surgimento da cena a ser dramatizada. Após, ocorreu a dramatização de duas estórias, escolhidas pelo grupo,

utilizando-se a técnica do desdobramento do Eu<sup>2</sup>.

O diálogo em cena expressava claramente a defesa que cada um fazia do seu ponto de vista. A cena terminava sem nenhuma solução aparente, já que cada um permanecia irredutível na visão que o seu personagem portava.

Após a segunda dramatização, li uma notícia de jornal fictícia que eu havia elaborado, sobre a história profissional vivida pelos agentes de trânsito concursados no município de Itapeva, e pedi que, munidos dos sentimentos despertados pela rememoração da história deles, cada um se levantasse e dissesse alguma frase ou idéia para o secretário de Defesa Social, que estaria ali representado por uma cadeira vazia.

As frases ditas estavam relacionadas com o sentimento de indignação dos funcionários em relação à situação de descaso que estavam vivenciando por parte da chefia; mas, o conteúdo das frases não era em nada divergente daquilo que costumeiramente diziam entre si, eles apenas disseram no 'como se' aquilo que seria tolerável no 'como é'.

Detectado um bloqueio da criação, propus que cada um novamente se levantasse e, sem dizer nenhuma palavra, apenas fizesse um gesto, para o personagem do secretário de Defesa Social, que representasse o sentimento sobre a situação atual da equipe (suspensão das atividades de autuação). Os gestos foram de protesto, mas, ainda sim, muito limitados e 'travados'.

Utilizando-me desta constatação, e para encerrar a proposta inicial, solicitei que o grupo se reunisse e fizesse uma imagem única - como uma pose para um foto - que iria ilustrar a notícia fictícia que havia sido lida anteriormente sobre os agentes de trânsito em Itapeva.

O grupo mostrou uma imagem clara de protesto e ambivalência, pois a mensagem foi compartimentalizada em várias imagens individuais, que muitas vezes expunham idéias contraditórias entre si.

Para o último encontro, eu havia pensado em um trabalho que pudesse cumprir essencialmente três propósitos: trabalhar com o grupo a *cena temida*, ou seja, possibilitar que através da ação dramática o grupo criasse uma maneira espontânea de lidar com seu medo mais *paralisante* relacionado ao papel profissional; fazer uma *retrospectiva e avaliação dos encontros passados*, com a finalidade de aparar arestas e visualizar o conjunto da produção grupal; e promover um *feedback* entre mim e o grupo, para que pudéssemos debater os assuntos levantados durante todo o trabalho e compartilhá-los novamente, se necessário, produzindo uma reflexão no/do e para o grupo. Esta seria a semente de uma transformação neste grupo de funcionários, e nesta instituição, se pensarmos no conceito de cacho de papéis.

**Buscando seguir minha programação**, após a grupalização e o retrospecto que fiz sobre os principais temas trabalhados por nós nos encontros anteriores, pedi que cada membro do grupo relatasse brevemente sua *cena temida*. As mais freqüentes estavam relacionadas ao risco de uma agressão física por parte da população durante a fiscalização nas ruas, tendo surgido também cenas relacionadas à cobrança interna sobre as responsabilidades do papel profissional, o medo de não conseguir

cumprir uma tarefa delegada, o medo de ser responsável por algum acidente devido a um erro técnico, entre outras.

Pedi que, a partir do que escutaram, escolhessem uma situação para ser dramatizada: o grupo elegeu a cena temida, que envolvia a agressão física.

Após a escolha dos atores para os personagens, a cena do desentendimento entre o agente e um cidadão aconteceu, mas a agressão física não se concretizou, mesmo após eu ter tentado realizar inversões de papel e troca de atores; então, quando um dos membros do grupo encerrou a cena sem qualquer transformação e contornando o conflito ao invés de enfrentá-lo cenicamente, pedi que a atriz que representava o agente de trânsito pensasse alto, e ela disse que estava se sentindo uma *palhaço num picadeiro*.

Devo esclarecer que, naquele momento, não havia dado conta de que trabalhar a cena temida no último encontro seria muito angustiante para o grupo, pois estariam expondo suas dificuldades sem a possibilidade da continuidade do trabalho. Pensando que esta falta de apoio já era sentida por eles, com relação aos superiores, talvez eu tivesse apenas criado as condições para que reproduzissem este sentimento comigo no último encontro, e através da minha proposta inicial, do excesso de objetivos a cumprir, gerou-se a sensação de impotência, “travação”, desaquecimento, expressa por uma atitude de boicote (risos e não comprometimento da platéia com a cena).

Retomando os acontecimentos... Como a primeira cena havia se esgotado, pedi que montássemos outra, agora com os personagens do palhaço e da platéia do circo. O palhaço 'travou', não conseguindo realizar qualquer brincadeira, mágica ou contar piadas. Quando me deparei novamente com este “bloqueio” da ação dramática, incluí outro personagem: o dono do circo, zangado pela atitude do palhaço, e mais uma vez concretizei e reprisei a situação vivenciada por eles no contexto social: uma autoridade insatisfeita com a atuação profissional deles. E, agora, eu também era uma autoridade ali para o grupo... E agia como o prefeito, os vereadores, a mídia, a população, todos aqueles que os agentes percebiam como “apontando o dedo para eles”. Obviamente, a cena entre o palhaço e dono do circo foi uma demonstração da indignação de um com o outro, uma troca de acusações e de culpas.

Aqui, o grupo estava, sem se dar conta, expondo seu maior conflito, e reproduzindo essa sociodinâmica no contexto dramático (a cena em questão) e grupal (na relação entre grupo e diretor). Enfrentar o tema protagônico, que estava ali explicitado, era, de certa forma, enfrentar a mim também, pois, como podiam dar conta de uma proposta como a que eu lhes encomendei? Como lidar com o conflito com a autoridade, sendo que nem mesmo podiam cumprir o que eu lhes solicitara? O tema protagônico se evidenciava: como lidar com a questão da autoridade? E isto nos dois papéis complementares que compõem a relação, pois no papel de agentes de trânsito eles também são autoridades para o público, e foi nesta relação que teve origem toda a tensão do papel profissional desse grupo de funcionários.

A minha percepção, naquele instante, era de que o grupo havia sido pouco espontâneo durante todo o encontro do dia, o que também me remetia a uma sensação de fracasso como diretora. Mas, não havia percebido que outras leituras poderiam ser feitas... não percebi o quanto a cena do palhaço no picadeiro tinha sido significativa para o processo do grupo: eu, como diretora, insistia em reproduzir a cena, fazendo prevalecer meu poder de autoridade; neste sentido, a resistência deles para a atuação foi positiva, como enfrentamento.

Após o compartilhar do grupo, pedi que abrísssemos para um momento de discussão, avaliando o que havíamos vivenciado no processo como um todo.

Neste momento, achei importante sinalizar também, para o grupo, minha própria vivência da impotência, o meu sentimento de *“fazer algo que não dá conta”*, que havia se concretizado para mim e para eles naquele encontro, pois, desde o início da dramatização, até a cena final, eu, o tempo todo, me questionava sobre o fracasso de minha proposta e de minha direção, pois acreditava que a cena do dono do circo assassinando o palhaço *“não tinha absolutamente nada a ver com a realidade da cena temida trazida pelo grupo”*. No entanto, explicitei-lhes que foi exatamente neste momento que percebi a minha identificação com o grupo, o quanto era protagônico o tema por eles trazido, e que, de repente, quando estamos 'presos' numa conserva cultural, a única possibilidade que vislumbramos é “matar ou morrer”; e era exatamente o que eu estava fazendo no meu papel de diretora: estava sacrificando meu conhecimento e minha sensibilidade em prol de cobrança interna, como se fosse possível a qualquer profissional “bem treinado” controlar tudo a sua volta, inclusive uma agressão física eminente, como era o caso deles.

Aqui, através do *meu compartilhar*, o grupo pôde se reconhecer, e teve início um processo de transformação...

O fato de eu ter demonstrado ao grupo que minha cena temida também era aquela - pois o bloqueio que eles temem, ao se depararem com um agressor, é o mesmo bloqueio que eu vinha temendo (e acho que ainda temo, mas um pouco menos) de deparar-me com uma cena inesperada, que “fugisse” da minha previsão, do meu projeto – foi o que permitiu a catarse de integração. E aí reside a completude do projeto dramático, pois somente quando eu também me doeí ao grupo pudemos criar juntos uma nova história, para mim e para eles, uma co-criação com ressonâncias permanentes.

## CONCLUSÕES, CORRELAÇÕES E CONSIDERAÇÕES TEÓRICO-PRÁTICAS

Arthur Kaufman (1992), através de seu trabalho desenvolvido com alunos de medicina, traçou importantes reflexões sobre a técnica do *role-playing*, e entendo como pontual esta sua conceituação:

*“O role-playing é um recurso psicodramático que funciona no ‘como se’; permite que a pessoa ‘jogue’ todos os aspectos que seu papel*

*profissional requeira e sua possibilidade criativa lhe permita. Pode também ser utilizado para compreender as tensões e ansiedades provocadas pelo trabalho, além do esclarecimento das defesas porventura empregadas”* (Kaufman, 1992, p. 76)

Pensando nesta conceituação, e entendendo este como um dos objetivos primordiais do *role-playing*, ou seja, possibilitar que sejam vivenciados de maneira imaginária, lúdica (livres da tensão do contexto social, o que não significa a mesma coisa que isento de qualquer tipo de tensão), os conflitos, dúvidas, medos, angústias etc. presentes na inter-relação de um papel com seus contrapapéis, é que defendo a importância e a eficácia da técnica, mas, por isto mesmo, não acredito que este objetivo só possa ser alcançado através dela.

Talvez, e é o que pretendo descobrir através da experiência prática, o que definitivamente caracterize o *role-playing* seja o foco no papel e no seu desempenho.

Arthur Kaufman diz sobre isto em sua obra clássica, Teatro pedagógico (1992):

*“O termo 'role-playing' deve ser diferenciado segundo sua utilização senso lato ou estrito. Em sentido lato, a expressão refere-se a 'jogo de papéis', 'representação teatral', e, portanto, está presente nas várias formas de abordagem sociométrica. Em sentido estrito, role-playing relaciona-se a uma das etapas de estruturação do papel (entre role-taking e role-creating), e também ao jogo de um certo papel e seu contrapapel dentro de um vínculo específico; por exemplo, role-playing da relação médico-paciente. Existe ainda a expressão 'grupo de role-playing', consagrada pelo uso – significando um grupo que num determinado contexto dedica-se a pesquisar a estrutura do papel (...) -, embora me pareça mais correto dizer 'grupo de sociodrama', pois é aí que os alunos pesquisam seus papéis institucionais, ou seja, os papéis sociais e imaginários dentro da instituição; é um trabalho coletivo, envolvendo o grupo como um todo”* (1992, p. 59)

As diferenciações abordadas pelo autor acabam nos conduzindo a uma indagação: se apenas “jogar com papéis” não caracteriza a técnica do *role-playing*, pois que esta atividade ocorre em todas as modalidades de psicodrama, se o *role-playing*, como etapa de estruturação de um papel, não é uma técnica, e se o “grupo de *role-playing*”, na verdade, é um “grupo de sociodrama”, pois trabalha conflitos do grupo relacionados àquele contexto no qual o papel focado se insere, então, onde está a peculiaridade do *role-playing*? Precisa existir?

A peculiaridade então nos perguntamos: se o *role-playing* fundamentalmente trabalha a consciência, a construção e o desenvolvimento de um papel, através da vivência dramática de situações que envolvam este papel e seu(s) contrapapel (éis), e, mais ainda, através da experiência da inversão de papéis (que, no contexto dramático, pode ser concretizada de forma muita

mais ampla e transformadora do que no contexto social, onde frequentemente percepções errôneas provocam conflitos que impedem os indivíduos de se colocarem no lugar do outro, além da existência de certas assimetrias nos vínculos que podem funcionar como barreiras na inter-relação, como é o caso da hierarquia de poderes), podem outras técnicas psicodramáticas e outras metodologias de aplicação do psicodrama interpenetrarem o *role-playing*, favorecendo o alcance dos mesmos objetivos?

Ao iniciar meu trabalho com o grupo, tentava elaborar um roteiro para as sessões que suprisse as demandas diagnosticadas e, ao mesmo tempo, fosse fiel à minha proposta de aplicar a técnica do *role-playing*, e foi a partir deste momento que passei a priorizar o grupo e suas necessidades, e acreditei que havia me desviado da intenção motriz de usar o *role-playing* como instrumento no desenvolvimento do papel profissional, pois, antes de partir para a dramatização de conflitos entre os agentes de trânsito e os munícipes, ou entre eles e os superiores hierárquicos, era claramente necessário criarmos um grupo, estabelecermos um nível de tensão capaz de conter o conflito, expressá-lo, suportá-lo, acolhê-lo, e até mesmo (e por que não?) transformá-lo... E, para atingir um nível de "aquecimento" como este, não bastaria um único "aquecimentozinho inespecífico" em que trabalhássemos o corpo, a apropriação do espaço, o conhecimento superficial do colega e do diretor... precisávamos grupalizar, construirmos um projeto dramático deste grupo e permitirmos a partir daí que os temas protagônicos emergissem.

Foi quando percebi que seria necessário utilizar todo o arsenal que eu possuía de técnicas e métodos psicodramáticos, desde os jogos dramáticos, os jogos simplesmente, o teatro espontâneo, o jornal vivo, o psicodrama ...

Mas, quando se passa a compreender o *role-playing* como o trabalho sociopsicodramático voltado ao desenvolvimento de um papel social, ou seja, como uma técnica que foca o exercício do papel e a busca da espontaneidade e da criação no seu desempenho, passamos também a observar que diversas técnicas e métodos do psicodrama podem auxiliar na consecução dessa meta, seja um aquecimento ou, mesmo, um tipo de dramatização (por exemplo, como as que acontecem no psicodrama, sociodrama, teatro espontâneo, jornal vivo, entre outros).

Pensando no tema escolhido, ou seja, o *role-playing* como instrumento em prol do desenvolvimento do papel profissional, pude concluir principalmente que vivenciar as situações relacionadas ao papel social em foco, seja ele profissional, afetivo, familiar ou de qualquer outro *locus nascendi*, e ademais, vivenciar através da realidade suplementar, do 'como se' - os conflitos presentes nos vínculos entre este papel e suas diversas possibilidades de contrapapel - é a grande riqueza deste método, do qual agora me aproprio e ousou nomear como **metodologia**, ao invés de apenas técnica, pois acredito que suas possibilidades de aplicação e resultado se ampliam quando associadas a outras técnicas, como as que utilizei e descrevi nos relatos das sessões sociopsicodramáticas vivenciadas com o grupo pesquisado.

O tema do desenvolvimento do papel profissional também me fez concluir o quão imprescindível e caracterizador pode ser este papel na rede sociométrica de um indivíduo, quando pensamos no conceito de cacho de papéis.

Apesar de termos 'pincelado' muito levemente aspectos relacionados ao privado de cada participante do grupo - e digo isto porque é impossível isolar os vínculos que circundam o indivíduo e suas ressonâncias, que, apesar de às vezes não serem explicitadas, estão presentes o tempo todo nas formas de agir e de atuar da pessoa, seja como referência, matriz ou como uma complementaridade interna patológica - tendo nos restringido (de maneira muito ética e comprometida com o contrato inicial) apenas às situações relacionadas ao contexto do trabalho, ficou evidente que a patologia dos vínculos estabelecidos entre aqueles profissionais e seus contrapapéis, especialmente os superiores hierárquicos, estava afetando diretamente e fortemente outros papéis sociais, através da frustração, do desânimo, da baixa auto-estima, da impotência concretizada.

Portanto, abrir um espaço para trabalhar essas sensações, sentimentos, experiências, de forma protegida, segura, continente e, principalmente, protagônica, proporcionou um resgate da espontaneidade, da autonomia e da motivação para pensar e agir de modos diferentes, construindo caminhos onde, para eles, se configurava uma "rua sem saída", como expressaram no último encontro.

O que dizer quanto ao método? O método escolhido foi o *role-playing*, mas como já mostrei anteriormente, com a intenção de respeitar a necessidade demandada pelo grupo, acabei utilizando outras técnicas que jamais havia imaginado que pudessem ser utilizadas de maneira concomitante ao *role-playing*; inclusive, quando percebi que as atividades e a PRODUÇÃO GRUPAL aconteciam de maneira tão diversificada, através de jogos, jogos dramáticos, *playback theatre*, jornal vivo, 'compartilhares dramatizados', pensei que deveria restringir o meu trabalho, relatando apenas a sessão em que o *role-playing* tivesse acontecido efetivamente (pois este era o tema do trabalho!)... foi quando me dei conta de que o *role-playing* estava presente o tempo todo, desde que se propuseram a estar num grupo para trabalhar suas atuações como agentes de trânsito, e, principalmente a partir do momento em que o projeto dramático do grupo teve sua primeira configuração: "*não estamos contentes com nossa atuação profissional; não estamos fazendo o que aprendemos nos treinamentos*"; "*não me sinto um agente de trânsito*"; "*quero meu talão de volta!*"... estas falas expressavam o desejo de transformar algo no desempenho deste papel.

Descobri, através das leituras e da prática, que a característica mais definidora do *role-playing* é o desenvolvimento do trabalho sociopsicodramático focando o desenvolvimento de um determinado papel social, por meio das características deste papel e os conflitos que ele evoca na inter-relação, os quais podem ser trabalhados através de outros papéis, inclusive imaginários, que demandem do indivíduo ações, comportamentos e atitudes semelhantes.

Estar vivenciando também o *role-playing* do papel de diretora foi extremamente importante para que ocorresse a identificação entre a diretora e o grupo; e essa riqueza ficou evidente no último encontro, o qual, ao meu ver, foi o mais importante para o desenvolvimento do meu papel de psicodramatista dentro de todo o processo de realização dos quatro encontros e a elaboração do presente trabalho.

O último encontro foi importante como experiência prática e teórica, porque me permitiu entender o que é acolher e não acolher a demanda de um grupo, o que é extrapolar os limites de criação dentro da evolução de cada indivíduo e do seu 'grau' de espontaneidade. Quando passei a exigir demais do grupo, e este 'travou' como forma de expressar seu mal-estar naquela situação, também percebi que vinha exigindo demais do meu papel de diretora de psicodrama, desconsiderando que a realidade do aqui-e-agora suplanta qualquer pré-projeto institucional ou pessoal de direção e que, inclusive, eu também estava 'limitada' sem um parceiro de unidade funcional que pudesse me reportar essa sensação grupal.

Penso que eu, sem ego-auxiliar, e eles, sem o apoio da chefia (simbolizado pelo talão de multas, pois a concessão deste representaria a confiança dos superiores), estávamos todos nos sentindo sem apoio e inteiramente responsáveis por "*cumprir o que me mandaram*", utilizando expressão do próprio grupo.

Valorizar a criação grupal sem utilizar parâmetros de comparação ou criar expectativas 'pré-visíveis' foi a minha (e a nossa) grande conquista.

Entender o papel profissional sob esta nova ótica, este novo paradigma, foi a conquista para o manejo e a compreensão do *role-playing* como método e metodologia de ação dramática.

Creio que, para os participantes, a grande transformação ocorreu ao se descobrirem e ao configurarem verdadeiramente um grupo, pois isto lhes trouxe identificações importantes, como a consciência sobre suas atitudes, tanto individuais quanto coletivas, o que fortaleceu a equipe no seu projeto (antes pessoal e agora dramático) de modificar a situação relativa ao seu papel profissional de agente de trânsito.

A cada atividade proposta, o grupo se tornava mais espontâneo, mais seguro de sua própria autoridade, resgatando os 'poderes' que a baixa autoestima havia suplantado, chegando, ao final (no último encontro) do trabalho, a 'boicotar' a encomenda da diretora, numa atitude de preservação e respeito ao seu ritmo, às suas possibilidades, capacidades e desejos.

Quando consegue fazer a diretora 'recuar' em sua proposta para a última vivência e se identificar com a sua demanda, com o tema protagônico, tornando-se também participante deste grupo e reavaliando seu papel profissional de diretora de psicodrama, o grupo avança claramente no *role-playing* de seu papel profissional, visto que esta manobra era justamente o que não haviam conseguido realizar, durante os meses anteriores, com os superiores, que não compreendiam suas reivindicações.

Promover a inversão de papéis e a tomada de consciência quanto à atuação de seu próprio papel profissional foram as conquistas desse gru-

po, incluindo nele a diretora.

Neste momento, penso ser importante explicitar e burilar certas compreensões teóricas advindas da prática e descritas ao longo do trabalho.

Sobre o *role-playing*, quando digo que deixei de considerá-lo simplesmente método, técnica, instrumento dramático, passando a concebê-lo também como **metodologia**, não tenho a intenção de criar uma outra teoria desvinculada da Socionomia (ou, popularmente, Psicodrama).

O objetivo, aqui, é mostrar ao leitor que o *Role-playing*, além de uma técnica (que pode ser aplicada como parte de um trabalho sociopsicodramático processual ou simplesmente um ato), é também um processo: processo de desenvolvimento de um papel social.

Então, como **processo**, que pode englobar a técnica ou não, o *role-playing* se torna uma etapa na busca da espontaneidade criadora no desempenho de um papel.

O olhar psicodramático não deixa de ser importante e de fundamentar a prática do *role-playing*, porque abrange muito mais do que o *status* de evolução de um papel e seu desenvolvimento (sendo praticamente uma epistemologia de pesquisa, esta, no sentido amplo de investigação e produção de conhecimento), alcançando a sociodinâmica deste papel e sua configuração sociométrica no átomo social em que se encontra, além de suas articulações na rede sociométrica do indivíduo.

Entender o *Role-playing* como metodologia é perceber que sua ação compreende uma teoria embasadora (Lei da Sociogenética) que fundamenta e caracteriza o emprego de diversos métodos psicodramáticos (entre eles, a própria técnica do "*role-playing*" – que, para diferenciar técnica e método utilizo maiúscula), sob o foco do desenvolvimento de papéis.

## NOTAS

1 - "Os criadores dessa modalidade de teatro espontâneo são os norte-americanos Jonathan Fox e sua esposa, Jo Salas. (...) O que caracteriza o *playback theater* é que se propõe ao público que relate histórias para serem encenadas (...) Não existe, pois, em princípio, uma participação do narrador da história na dramatização, como acontece no teatro espontâneo matricial. (...) Um dos pressupostos é de que ver sua história representada e reinventada no palco permite à pessoa ampliar seu sentido inicial – o que é em si terapêutico." (Aguiar, 1998: pp. 47-48).

2 - A técnica do desdobramento do Eu foi desenvolvida por Zerka Moreno e consiste em utilizar vários atores para desempenhar um só papel ao mesmo tempo. Todos os egos-auxiliares podem dar voz ao personagem no momento da ação dramática conforme sentirem necessidade de contribuir com a cena.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, M. **Teatro espontâneo e psicodrama**. São Paulo: Ágora, 1998.  
KAUFMAN, A. **Teatro pedagógico: bastidores da iniciação médica**. São Paulo: Ágora, 1992.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CONTRO, L. **Nos jardins do psicodrama:** entre o individual e o coletivo contemporâneo. Campinas: Alínea, 2004.

FOX, J. **O essencial de Moreno: textos sobre psicodrama, terapia de grupo e espontaneidade.** São Paulo: Ágora, 2002.

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

MORENO, J.L. **Psicodrama.** São Paulo: Cultrix, 1975.

MOTTA, J.M.C. (org.) **O jogo no psicodrama.** São Paulo: Ágora, 1995.

\_\_\_\_\_. **Jogos: repetição ou criação?:** Abordagem psicodramática. 2ª ed. São Paulo: Ágora, 2002.

\_\_\_\_\_. **A psicologia no Brasil e o mundo do trabalho no Brasil –** Relações, história e memória. São Paulo: Summus, 2005.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço à equipe de agentes de trânsito da Prefeitura Municipal de Itapeva, e aos seus superiores, que tornaram este trabalho real e possível. Agradeço também às contribuições ricas de meus professores, supervisores e orientadores – especialmente Júlia Motta (que foi um ego-auxiliar de extrema importância, através de seus papéis de orientadora e de psicoterapeuta).

Obs: Autorização para pesquisa e para divulgação do nome da instituição em poder da autora.

Endereço da autora:

Rua Fernando de Oliveira, 23 – apto 05

Centro – Itapeva – SP

*E-mail:* cynthiagomes@uol.com.br