

Sociodrama organizacional: um relato de experiência

Organizational sociodrama: an experience report

Sociodrama organizacional: un relato de experiencia

Resumo

O presente trabalho se propõe apresentar a formação de um o grupo sociodramático dentro de uma empresa do setor varejista em uma cidade do interior de São Paulo. O grupo sociodramático nesta empresa teve como objetivo o desenvolvimento da espontaneidade e da criatividade (dentro de cada integrante) no seu papel profissional, além de criar um movimento de união e cooperação frente ao momento de estruturação que a empresa passava durante o ano de 2021. A partir dos sociodramas realizados com os colaboradores do setor da produção foi possível observar que eles passaram a exercer o papel de forma mais espontânea e criativa, construindo uma nova maneira de se relacionar com o seu trabalho.

Palavras-chave: Sociodrama. Grupo. Cultura organizacional.

Abstract

The purpose of this work is to present the formation of a sociodramatic group within a company in the retail sector in a city in the state of São Paulo. The sociodramatic group in this company aimed to develop spontaneity and creativity (for each member) in their professional role, in addition to creating a movement of unity and cooperation in the face of the period of structuration that the company was experiencing during the year 2021. From the sociodramas performed with employees from the production department, it was possible to observe that they exercised their professional role in a more spontaneous and creative way, building a new way of relating to their work.

Keywords: Sociodrama. Group. Organizational culture.

Resumen

El presente trabajo se propone presentar la formación de un grupo sociodramático dentro de una empresa del sector retail o comercio minorista en una ciudad del interior de San Pablo. El grupo sociodramático de esta empresa tuvo como objetivo desarrollar la espontaneidad y la creatividad (de cada integrante) en su rol profesional, además de crear un movimiento de unidad y cooperación frente al momento de estructuración que vivía la empresa durante el año 2021. Desde los sociodramas realizados con empleados del sector productivo, se pudo observar que estos ejercen su rol profesional de una forma más espontánea y creativa, construyendo una nueva forma de relacionarse con su trabajo.

Palabras clave: Sociodrama. Grupo. Cultura de la organización.

1 Introdução

Este artigo se propõe apresentar a formação de um o grupo sociodramático dentro de uma empresa do setor varejista em uma cidade do interior de São Paulo.

O psicodrama aplicado a organização apresentou uma nova maneira de se constituir a empresa. Segundo Souza e Drummond (2008) as empresas vêm passando por mudanças. Estas tendem a buscar a co-responsabilidade e a co-participação dos indivíduos e equipes, e não mais uma valorização da competição profissional e um ambiente hostil.

Atualmente as empresas, segundo Periotto (2015) são altamente inovadoras e investidoras na área de Gestão de Pessoas, pois se preocupam mais com a formação profissional dos colaboradores do que com a produção propriamente dita. Esses fatores influenciam no aumento das suas competências inovadoras e criativas, sendo a competitividade e o aprimoramento do currículo profissional importantes requisitos para alcançar o sucesso.

Ainda de acordo com a autora, no passado, o foco inicial dos trabalhos realizados pela psicologia, eram direcionados para soluções de questões de desempenho no trabalho e de eficiência organizacional. A corrida pela competitividade do mercado estimulava a necessidade de desenvolvimento do colaborador, o qual tinha que apresentar talento e poder de pensar, criar e se transformar. Foi com o desenvolvimento da Gestão de Pessoas que passou a predominar uma visão mais sensível para o humano, diferenciando a máquina do colaborador (Chiavanato, 2014).

O psicodrama nas organizações vai além da visão de competências e habilidades. Visa compreender as pessoas na sua espontaneidade e criatividade. Vanin e Vanin (2014) abordaram em seus estudos que o Psicodrama se insere em diversos processos atualmente nas organizações, como exemplo: na análise e reorganização de grupos, na formação de equipes e escolhas de líderes, no diagnóstico organizacional, oferecendo inúmeras ferramentas para os processos de seleção, treinamento, e na discussão de temas coletivos.

Nessa perspectiva, observou-se que o Psicodrama tem se destacado em relação a saúde das pessoas na organização, pois permite que elas vivenciem as relações de trabalho numa posição de protagonistas de suas próprias jornadas e não em uma posição submissa quanto às ordens e tarefas apontadas a partir de uma relação hierárquica. Em todas as áreas, percebe-se que o Psicodrama resgata a espontaneidade e a capacidade de dar respostas mais criativas e eficazes nas mais diversas situações (Vanin & Vanin, 2014).

Segundo Datner (2016), o trabalho desenvolvido com os grupos sociodramáticos favorece a construção da empresa. Através dos grupos e jogos pode-se desenvolver um sentido de união e cooperação.

A partir da ótica psicodramática pode-se compreender as vivências dentro de uma organização sofrem influência da cultura organizacional. Esta repete os padrões de comportamento, relacional e de experiências normalizadas pelo ambiente e clima da organização. Vale ressaltar que as cristalizações se fazem presentes tanto nas dimensões coletivas como privadas.

Nesse sentido, Naffah Neto (1997) aponta que o ter se torna mais importante do que o ser. O autor compreendeu que os papéis e as relações entre os papéis são os fatos mais significativos dentro de qualquer cultura e para romper com a cultura e papéis cristalizados o psicodrama oferece recursos de experimentação, sendo a espontaneidade e a criatividade deles.

Iunes e Conceição (2017), afirma que estes recursos aparecem nos grupos sociodramáticos. A vida do indivíduo em grupo proporciona uma visão dos papéis sociais, os aprendizados socioculturais, afetividade grupal e intergrupal, a hierarquia sociométrica e os conflitos. O sociodrama acontece nos grupos a partir do Encontro, a interação, a participação e o compartilhar. Essa experimentação transforma não apenas o indivíduo, mas o coletivo no qual está inserido.

Neste sentido a partir da perspectiva psicodramática, foram propostos grupos sociodramáticos dentro de uma empresa do interior paulista, como um lugar de experimentação do papel profissional de maneira espontânea e criativa.

O trabalho teve como objetivo o desenvolvimento da espontaneidade e da criatividade no seu papel profissional, além de buscar criar um movimento de união e cooperação frente ao momento de estruturação que a empresa passava durante o ano de 2021.

Os grupos dentro da empresa foram nascendo conforme a empresa se estruturava. Inicialmente foi proposta a realização de grupos na proposta do sociodrama para a empresa toda e depois eles foram se subdividindo a partir dos setores existentes na empresa, como exemplo, vendas, produção, expedição, marketing e liderança.

Para este artigo foram escolhidos os dados obtidos a partir do grupo realizado com a produção. A área produtiva foi a que teve maior aumento no número de funcionários, pois conforme a empresa apresentava um resultado significativo nas vendas, aumentava o número de contratações de colaboradores da produção. Durante o desenvolvimento da cultura da empresa, as pessoas foram fundamentais e participantes na construção de um ambiente saudável, harmonioso e cooperativo.

Neste artigo será apresentado o desenvolvimento dos participantes do em que o psicodrama foi utilizado como ferramenta de integração no ambiente organizacional e com vista a fornecer com que exercessem o papel profissional de forma espontânea e criativa.

2 Metodologia

O método de condução adotado foi o sociodrama. Esta uma teoria criada por Jacob Levy Moreno o precursor do Psicodrama. O criador nasceu em (1889-1974) era de família judia, originária da Península Ibérica, radicada na Romênia. Em 1917 formou-se em medicina e se tornou Psiquiatra. Ao longo de sua vida trabalhou em campo de refugiados, com prostitutas e crianças em praças.

Toda a teoria Moreniana parte da visão de homem em relação, portanto, a inter-relação entre as pessoas constitui o seu eixo fundamental. Dentro desta teoria foram criados três ramos, a Sociometria, a Sociodinâmica e a Sociatria. A Sociatria tem como foco investigava as relações interpessoais, pois o indivíduo para Moreno é concebido e estudado através de suas relações. A sociatria foi apontada como a utopia moreniana, pois constitui a terapêutica das relações sociais. Os métodos são: a Psicoterapia de Grupo, Psicodrama e Sociodrama. Vislumbrava-se que a aplicação dos métodos seria um caminho para cura social. Já a Sociodinâmica foi o método que Moreno desenvolveu para estudar as relações e os diversos papéis desempenhados pelas pessoas na vida.

A Sociodinâmica também é conhecida como a Teoria dos Papéis, segundo Naffah Neto (1997) que fez um estudo conceitual da palavra papel. Papel, ou *rôle* em francês (role em inglês, rol em castelhano), significa “aquilo que deve recitar um ator numa peça de teatro”, ou seja, atuação restringida por uma ordem. O emprego do termo papel, também foi usado a partir do século XI como uma função social indicando a profissão. Ribeiro (2004), apontou que o sentido da palavra papel já indicava uma manutenção da conserva cultural apontada por Moreno (1984) para designar os padrões socioculturais cristalizados e mantidos no cerne da sociedade.

Em relação a dimensão coletiva do Psicodrama tem-se o Sociodrama, o qual para Ribeiro (2004) tem o foco nos grupos sociais, indivíduos que pertencem a uma mesma instituição ou aquele em que os indivíduos possuem um papel em comum, por exemplo na escola, alunos, professores, equipe gestora. O papel social, neste caso é referente a um grupo e não a um indivíduo privado.

Vale ressaltar que as cristalizações se fazem presentes tanto nas dimensões coletivas como privadas. Naffah Neto (1997) apontou que Moreno discutiu as conservas culturais e sua relação com os papéis sociais assumido, afirmando que as máscaras sociais, a valorização de um sistema econômico do capital, transformou as relações.

Nesse sentido, compreende-se que um papel é assumido a partir de uma conserva e dessa maneira é submetido a padrões de enrijecimento, distanciando o indivíduo da espontaneidade e criatividade. Para Gonçalves, Wolff e Almeida (1998), a espontaneidade é a

capacidade de agir de modo “adequado” em situações novas, criando uma resposta inédita. A adequação se refere ao homem se adequar a si mesmo e não a sociedade.

Os autores apontam ainda que a espontaneidade e a criatividade são indissociáveis, pois, a espontaneidade é o fator que permite o potencial criativo de se expandir e manifestar. Esses elementos que nascem com o homem, diversas vezes, precisam ser recuperados através de uma Revolução Criadora, a qual tem como proposta romper com a conserva cultural: os padrões de comportamento, estereótipos, valores e formas de participação social que automatizam o ser humano (Gonçalves, Wolff & Almeida, 1998).

2.1 Local e participantes

O relato de experiência apresentado neste artigo busca dar voz a experiência vivida pela diretora de grupo em um grupo sociodramático de uma empresa no interior paulista.

A empresa nasceu no final do ano de 2020, através de dois sócios que também possuem o vínculo de irmãos. Ao longo do desenvolvimento do negócio, convidaram a irmã mais velha, psicóloga e psicodramatista em formação para fazer parte da empresa. No ano de 2021, com a estruturação da Gestão de Pessoas, a empresa passou por um crescimento. Em um ano, contratou 21 colaboradores e 4 consultores.

A psicóloga iniciou na empresa como consultora no mês de janeiro do ano de 2021 e durante sua atuação, após 2 meses de um diagnóstico organizacional, ouvindo e conversando com os colaboradores, sugeriu que para o desenvolvimento da empresa fossem formados alguns grupos e reuniões no sentido de organizar as áreas e setores, a comunicação entre os colaboradores e discriminar o papel profissional de cada pessoa.

A área que apresentou maior crescimento na empresa ao longo de um ano foi a produção. Esta apresentou um crescimento exponencial. Em dezembro de 2020 havia 0 colaboradores e em dezembro de 2021 foram contratados 13 colaboradores.

Visando promover esse crescimento com qualidade e integrar os novos colaboradores à empresa, usou-se o grupo sociodramático como uma maneira de desenvolver combinados, como exemplo: O que falamos no grupo fica no grupo, falamos de si e não do outro, podemos dizer o que pensamos e sentimos.

Outro aspecto do grupo, por meio da convivência grupal foi a busca por desenvolver o autoconhecimento, organização do espaço físico e compreensão dos papéis profissionais. Além disso, um dos focos principais era promover um ambiente agradável de se trabalhar. Este criado não somente pela diretora de grupo ou pelos sócios, mas também pelo próprio grupo.

Nos encontros grupais realizados com a área de produção, adotou-se as etapas do sociodrama: aquecimento inespecífico, aquecimento específico, dramatização e compartilhar. O grupo teve início no mês de maio do ano de 2021 e os encontros eram semanais com duração de 1 hora. O grupo sociodramático contou com a participação dos 2 sócios, 1 diretora de grupo, 2 líderes e 9 liderados (7 homens e 2 mulheres) com idades diversas (18 anos, 20 anos, 22 anos, 23 anos, 25 anos, 24 anos, 26 anos, 28 anos, 31 anos, 34 anos, 42 anos, 53 anos, 55 anos).

Ao longo desse processo, a diretora de grupo que está formação em psicodrama nível I pela Casa do Encontro Espaço Terapêutico de Franca, contou com a supervisão de um psicodramatista, da área organizacional.

3 Resultados

Os resultados foram avaliados a partir dos processamentos do grupo sociodramático realizados pela diretora de grupo. Nos processamentos, buscou-se descrever as etapas do

sociodrama realizado nos encontros com a equipe de produção da empresa ao longo de um ano. O grupo iniciou-se em maio de 2021 e têm atuado até a presente data.

O capítulo de resultados é decorrente de um conjunto de processamentos escritos pela diretora de grupo e será apresentado em dois tópicos. O primeiro tema, busca ressaltar os Primeiros Encontros do grupo e o segundo, o nascimento do Projeto Combinei.

Primeiros encontros

Nos primeiros encontros, o grupo apresentava resistências e desafios. As pessoas do grupo tinham idades diversas e maneiras diferentes de interagirem com as atividades lúdicas propostos nos aquecimentos. Alguns começaram a trabalhar muito jovens, percebendo assim que o brincar não foi presente em boa parte da infância. As atividades propostas inicialmente começavam pela formação de combinados grupais, pelo sentir do próprio corpo e a percepção de si mesmo. Depois procurava-se expandir para o contato “eu com o outro” e “eu com o grupo”. Notava-se, que em alguns momentos os integrantes ficavam em completo silêncio. Os participantes encontravam resistência de falar de si. Essas dificuldades já eram esperadas já que no papel profissional, muitas vezes, não existe espaço para falar de si. Além disso, estar com uma psicóloga no grupo causou sentimentos de persecutoriedade no que podia ser dito ou não. Foi ao longo de um ano de trabalho que o vínculo de confiança nas relações foi sendo estabelecido.

A proposta de uma relação horizontal e o grupo ser um espaço de troca de saberes, aprendizados e um momento de relaxamento foi sendo construída através das relações de direção com líder, líder com líder, colaborador com líder, diretor com colaborador, psicóloga, grupo e colaborador com colaborador. O grupo foi experimentando o que é estar no seu papel profissional, como exemplo, as atividades de imagem e ação, o colaborador do setor de banca, finalização ou polimento trocava de lugar com o líder, o diretor experimentava o cansaço do polidor na repetição de seu trabalho. Enfim, os aquecimentos foram permitindo uma aproximação dos papéis sociais e profissionais desempenhados pelo grupo de produção.

Durante o processo de formação do grupo, aconteceu o reconhecimento e integração dos diferentes participantes. De início, muitos colaboradores não queriam a experiência de parar uma hora de seu dia para conversar, brincar ou relaxar. Parecia que era uma perda de tempo. Foi fundamental a diretoria apoiar o projeto para que ele ganhasse força com os colaboradores. Uma observação presente nos primeiros encontros foi a brincadeira como comunicadora de recados. Os colaboradores que se integravam mais às atividades começavam a sofrer com as piadas ou apontamentos como exemplo, “você gosta de pintar”, “vai ser o primeiro a falar”. A comunicação do não gostar ou resistir à proposta grupo aparecia de muitas formas: atrasos, idas ao banheiro e a linguagem corporal. Durante as atividades, a diretora de grupo fazia um grande esforço para que os combinados, “fale de si e não do outro” e “o que acontece no grupo fica no grupo” fossem compreendidos e respeitados.

Projeto Combinei

Após alguns encontros, o grupo de produção passou a se envolver mais com as atividades do brincar, pintar e relaxar, contudo os apontamentos em forma de piadas, ainda eram um fator que dividia o grupo e provocava resistências. Na busca de integrar a equipe e diminuir os conflitos ocultos, mas que apareciam no grupo através da resistência, criou-se um projeto chamado Combinei. O objetivo era mapear com o grupo quais combinados deveriam ser estabelecidos. O projeto teve duração de 2 meses e foi dividido em 3 partes principais:

Parte 1: na primeira parte do projeto a diretora de grupo preparou perguntas a partir do que ela observou nos encontros. O que falta? O que você não gosta? O que você gosta? O que precisa ter? Algumas repostas foram: “O que falta: Maquinação, inovação, conhecimento e perfeição. O que não gosto: Brincadeiras desnecessárias, apelidos, ambiente desorganizado, sujeira e desrespeito com o outro. O que eu gosto: Organização, limpeza, companheirismo,

disposição, humildade, pontualidade e capricho. O que precisa ter: exclusividade, respeito, companheirismo, atenção, competência, força de vontade, responsabilidade, diálogo, cuidado e atenção na hora de falar com o outro.

Parte 2: A partir das respostas obtidas, fazia-se mais perguntas. O objetivo era fazer o grupo refletir e construir combinados sólidos. Dessa maneira perguntava-se: “O que é organização para você? O que é responsabilidade? Como estabelecemos diálogo?” Todas as pessoas do grupo respondiam as perguntas e colocavam sua percepção. Durante as atividades, foi observado que o grupo precisou interagir mais, pois era através da troca com o outro que começaram a se abrir para refletirem.

Parte 3: ao final dos encontros, o grupo construiu mais do que combinados. Surgiram valores que eram essenciais para a convivência no coletivo. Alguns deles foram:

“Reconhecimento é entender o trabalho, as dificuldades, os processos e a importância. A organização é responsabilidade de cada um. Qualidade é fazer a minha parte bem-feita. Quando acontecer algo que eu não gosto devo dialogar. Disposição é a vontade de fazer tudo bem-feito.”

4 Discussão

Durante as sessões de grupo, foi observado que as atividades propostas aproximavam os colaboradores de uma relação mais espontânea com a empresa e com os colegas de trabalho. Dessa maneira, criaram novas respostas aos papéis conservados já vivenciados em outros trabalhos e na vida. Segundo Barbosa (2014) o Psicodrama se insere nas empresas em projetos relativos à saúde do trabalhador, treinamentos, discussões temáticas e o desenvolvimento de papéis. Em todas as áreas, percebe-se que o Psicodrama resgata a espontaneidade e a capacidade de dar respostas mais criativas e eficazes nas mais diversas situações.

Para Gonçalves, Wolff e Almeida (1998), a espontaneidade é o fator que permite o potencial criativo de se expandir e manifestar. Esses elementos que nascem com o homem, diversas vezes, precisam ser recuperados através de uma Revolução Criadora, a qual tem como proposta romper com a conserva cultural: os padrões de comportamento, estereótipos, valores e formas de participação social que automatizam o ser humano.

Nos encontros com o grupo, observou-se que a experiência de aproximação com o ser espontâneo permitiu um habitar do papel profissional para além das atividades operacionais e estratégicas dentro do ambiente organizacional. Foi possível observar também a ampliação da disponibilidade afetiva para trocar com o outro. Nesse sentido, percebe-se que a intervenção criou condições para a recuperação da espontaneidade, sensibilidade e criatividade inatas, tornando as pessoas mais aptas a transformarem condições insatisfatórias de vida e a viverem relações de compreensão mútua, livres de distorções transferenciais (Vanin & Vanin, 2014).

Outro aspecto da experiência com o grupo de produção foi em relação aos papéis conservados e a maneira de relacionamento entre os integrantes. Diversas vezes, a brincadeira foi usada como recurso de resistência para não participar das atividades ou para envergonhar o colega que sentia afinidade com as propostas do grupo. Para Ribeiro (2004), o sentido da palavra papel social já indica um aspecto de manutenção da conserva cultural, apontada por Moreno (1984) para designar os padrões socioculturais cristalizados e mantidos no cerne da sociedade.

Naffah Neto (1997) atualiza a perspectiva de Moreno, discutindo sobre as conservas culturais e sua relação com os papéis sociais, afirmando que as máscaras e a valorização de um sistema econômico do capital, transforma as relações em trocas estereotipadas.

Nesse sentido, um papel que é assumido a partir de uma conserva e submetido a padrões de enrijecimento, distanciando o indivíduo da espontaneidade e criatividade. No

sentido inverso, para Gonçalves, Wolff e Almeida (1998), a espontaneidade capacita a agir de modo novo.

Na empresa, observou-se que o grupo repetiu inicialmente o que se é vivenciado na sociedade, através dos papéis conservados, mas através dos métodos da ação puderam apresentar um outro modo de conviver, se relacionar e se comunicar no ambiente de trabalho e na vida. A proposta de criar algo de maneira coletiva possibilita nascer o sentimento de pertencimento e dessa maneira o grupo passou a ser lugar de todos, sendo construído a partir da corresponsabilidade e coparticipação.

5 Considerações finais

No caso exposto, o grupo sociodramático contribuiu para a construção da cultura da empresa, o que não é uma realidade comum para o mercado que visa a produtividade, o lucro e o desempenho. No entanto, favorecer espaços de criação e de desenvolvimentos das relações humanas mais autênticas e baseadas em um contexto coletivo, no qual todos podem ter voz e participar, apresentou-se como uma realidade desafiadora e inovadora dentro da empresa.

Ao longo do processo de formação do grupo com os colaboradores do setor da produção percebeu-se que a espontaneidade e a criatividade foram amortizadas nas pessoas devido aos papéis profissionais que precisaram desempenhar ao longo da vida, ou que pensaram ser necessários desempenhar para complementar a lógicas de comportamento e conduta empregadas pela sociedade, empresas e o mercado profissional. Assim, criar um espaço que para durante uma hora, todas as semanas, para que os colaboradores brincassem de correr, fazer mímica e respirar, mostrou-se como um desafio, pois exigiu uma ruptura com os papéis conservados.

No entanto, ao longo do processo foi possível notar uma abertura para papéis mais espontâneos e criativos, construindo uma nova maneira de se relacionar com o trabalho. Os colaboradores, após um ano de grupo, aprenderam a falar de si, a expor seus sentimentos e a co-construir um espaço harmonioso, participativo e saudável na empresa. As construções individuais passaram a ser valorizadas tanto quanto as coletivas. Os colaboradores, líderes e sócios expandiram o seu olhar para o outro, vendo a dimensão humana na sua singularidade. Dessa maneira, o respeito, o companheirismo, a confiança e a comunicação passaram a ser estruturas vividas não só nos momentos grupais, mas na vida, de acordo com os feedbacks recebidos no compartilhar nos momentos de grupo.

Referências

Almeida, W. C. (1999). *Grupos: a Proposta do Psicodrama*. São Paulo: Ágora.

Barbosa, N. P, Andrade, A. S, Ribeiro, D. F & Gomes, A. T. Sociodrama com crianças no contexto escolar. *Revista Brasileira de Psicodrama*, 26(1), 117-125. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.15329/2318-0498.20180008>.

Chiavenato, I. (2014). *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. São Paulo, Manole, 2014.

Contro, L. (2009). Veredas da pesquisa psicodramática: entre a pesquisa-ação crítica e a pesquisa-intervenção. *Revista Brasileira de Psicodrama*, 17(2), 13-24. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-5393200900020002&lng=pt&tlng=pt.

- Datner, Yvette Betty. (2014). Pesquisa de clima organizacional com psicodrama. *Revista Brasileira de Psicodrama*, 22(1), 100-106. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010453932014000100011&lng=pt&tlng=pt.
- Gonçalves, C. S., Wolff, J. R. & Almeida, W. C. (1988). *Lições de Psicodrama: introdução ao pensamento de J. L. Moreno*. São Paulo: Ágora.
- Iunes, A. L. S. & Conceição, M. I. G. (2017). Intervenção psicodramática em ato: ampliando as possibilidades. *Revista Brasileira de Psicodrama*, 25(2), 19-27. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.15329/2318-0498.20170018>
- Naffah Neto, A. (1997). *Psicodrama Descolonizando o Imaginário*. São Paulo: Plexus.
- Perioto, M. (2015). Psicodrama nas organizações: utilização da técnica do “role playing” no processo de seleção de pessoas. [monografia, Faculdade de Educação e Meio Ambiente]. Recuperado de <https://repositorio.faema.edu.br/handle/123456789/681>.
- Ribeiro, D. F. Andrade, A. S, Soares, J. H. G. (2007). *Os bastidores da relação entre escola pública e famílias populares: gestão democrática, participação comunitária e mobilização familiar para a escola*. VIII Encontro de Pesquisadores do Uni-FACEF, Franca-SP.
- Souza, A. C. de, & Drummond, J. R. (2017). Axiodrama nas organizações. *Revista Brasileira de Psicodrama*, 25(1), 86-93. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.15329/2318-0498.20170010>
- Vanin, M. R. C. L & Vanin, M. L. O. (2014, 3 a 6 de setembro). Psicodrama nas organizações. I Congresso de Psicologia Organizacional e do Trabalho do Centro Oeste Paulista: formação e práticas profissionais, Bauru. Recuperado de http://newpsi.bvs-psi.org.br/eventos/cpot_2014.pdf