

BENEDITO DONIZETI GOULART

**ESTUDO DE UM GRUPO DE LIDERANÇA
COMUNITÁRIA: abordagem sociométrica**

PUC-Campinas

2006

BENEDITO DONIZETI GOULART

**ESTUDO DE UM GRUPO DE LIDERANÇA
COMUNITÁRIA: abordagem sociométrica**

Tese apresentada ao programa de Pós-Graduação em Psicologia do Centro de Ciências da Vida da Pontifícia Universidade Católica de Campinas, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Doutor em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Antonios Terzis

PUC-Campinas

2006

BANCA EXAMINADORA

Presidente: Prof. Dr. Antonios Terzis

Prof. Dr. Fernando Luis González Rey

Prof. Dra. Raquel Souza Lobo Guzzo

Prof. Dra. Cecília Pescatore Alves

Prof. Dr. Manuel Morgado Rezende

Campinas, 08 de março de 2006.

DEDICATÓRIA

À minha família, pela construção de uma vida no universo da grupalidade.

À **Regina**, companheira de muitas lutas, que, nos últimos 25 anos, me apóia e me acompanha em todas as minhas aventuras, muitas vezes, “arriscadas aventuras”.

Ao **Manoel**, o primogênito, que, com a coragem e inquietude necessárias, abre os caminhos para a árdua tarefa de cumprir a grande meta existencial explicitada por Sócrates, ou seja: “*A função fundamental do discípulo é a de um dia superar o mestre*”.

Ao **Matheus**, filho caçula, que, no auge da adolescência, alimenta os seus e os nossos sonhos de adultos.

AGRADECIMENTOS

Ao amigo e orientador Prof. Dr. Antonios Terzis, pela confiança e paciência com que me conduziu e orientou pelos caminhos deste trabalho.

À Comunidade que constitui o Projeto Esperança, pelo carinho com que me acolhe e me e me faz sentir parte desta “família sociométrica”.

À amiga Dra. Ana Zampieri, que me iniciou no universo do Psicodrama e com quem aprendi, dramaticamente, a construir as primeiras cenas psicodramáticas.

Aos amigos Regis, Rogério, Sílvio Costa e Maurílio Camello, os quais, nas prosas descontraídas, indiretas e despretensiosas, muitas vezes me ajudaram a desatar os nós que se formam no tecer das idéias.

Ao amigo Prof. Joel Abdala, que me ajudou na reconstrução da difícil tarefa de reordenar as idéias no universo gramatical.

DIVISA

Mais importante do que a ciência é o seu resultado,

Uma resposta provoca uma centena de perguntas.

Mais importante do que a poesia é o seu resultado,

Um poema invoca uma centena de atos heróicos.

Mais importante do que o reconhecimento é o seu resultado,

O resultado é dor e culpa.

Mais importante do que a procriação é a criança.

Mais importante do que a evolução da criança e a evolução do criador.

Em lugar de passos imperativos, o imperador.

Em lugar de passos criativos, o criador.

Um encontro de dois: olhos nos olhos, face a face.

E quando estiveres perto, arrancar-te-ei os olhos

E colocá-los-ei no lugar dos meus;

E arrancarei meus olhos para colocá-los no lugar dos teus;

Então ver-te-ei com os teus olhos

E tu ver-me-ás com os meus.

Assim, até a coisa comum serve o silêncio

E nosso Encontro permanece a meta sem cadeia:

O Lugar indeterminado, num tempo indeterminado,

A Palavra indeterminada para o Homem indeterminado.

J. L. Moreno, Viena, 1914

RESUMO

GOULART, Benedito Donizeti. Estudo de um Grupo de Liderança Comunitária: abordagem sociométrica. Campinas, 2006. 184f. Tese (Doutorado) – Curso de Pós-Graduação em Psicologia como Ciência e Profissão, Pontifícia Universidade Católica de Campinas.

Partindo do princípio de que a vida da Comunidade, na sua dimensão objetiva, se faz e se realiza na concretude dos Grupos Comunitários, e que esses, por sua vez, se formam e se mantêm pela força de seus líderes, o presente trabalho apresenta um estudo do papel e do perfil das lideranças que atuam como forças catalisadoras, ordenadoras e mantenedoras da estrutura dos grupos que emergem no seio da comunidade em busca da realização de suas necessidades e do desejo latente de existir para o outro e de consolidar a real cidadania. Configurando-se como um trabalho de pesquisa-ação, toma como referência teórico-epistemológica e metodológica o Sociodrama, a Sociometria e o Teste sociométrico para investigar e intervir sobre as redes de relações intersubjetivas que se formam no interior de um grupo comunitário, sobre os estilos e as configurações de lideranças que atuam na comunidade, sobre as expectativas e percepções dos líderes e dos liderados e em relação uns aos outros e sobre as expectativas que esses atores sociais alimentam em relação às metas a serem alcançadas pelo grupo e pela comunidade. Desse modo, o trabalho revela a eficácia da Sociometria no universo teórico-prático da Psicologia Comunitária e, em especial, no processo de Formação de Lideranças Comunitárias.

Termos de indexação: Sociometria, Sociodrama, Psicologia Comunitária, Psicologia dos Grupos, Liderança.

ABSTRACT

GOULART, Benedito Donizeti. *Case study of a group of community leadership: sociometrical approach*. Campinas, 2006. 184f. Tese (Doutorado) – Curso de Pós-Graduação em Psicologia como Ciência e Profissão, Pontifícia Universidade Católica de Campinas.

On the premise that the life of the community, in its objective dimension, is made and it is realized in the solidity of the Communitarian Groups, and these groups are formed and are kept by the force of their leaders, the present work presents a study of the role and of the leaderships' profile that perform as catalyser, orderer and maintainer forces of the structure of the groups which emerge in the middle of the community searching the realization of their needs and of the lacteal wish of existing to the other and consolidating the real citizenship. As a research-action work, it takes as theoretic-epistemological and methodological reference the Sociodrama, the Sociometria and the Sociometrical Test to investigate and to intervene about the nets of subjective relations that are formed in the interior of a communitarian group; about the styles and the configurations of the leaderships which act in the community; about the expectations and perceptions of the leaders and the people who are leaded and in relation between ones to another and about the expectations which these social actors feed in relation to the goals to be reached by the group and by the community. Thus, the work reveals the efficacy of Sociometria in the theoretic-practical universe of the Communitarian Psychology and, in special, in the process of the Formation of Communitarian Leaderships.

Index terms: Sociometria, Sociodrama, Communitarian Psychology, Psychology of Groups, Leadership.

RÉSUMÉ

GOULART, Benedito Donizeti. *Étude d'un groupe de leaderance communautaire: abordage sociométrique*. Campinas, 2006. 184f. Thèse (Doctorat). Cours de Pos-graduation dans Psychologie comme science et profession. Pontifice Université Catholique de Campinas.

Tout en partant du principe selon le quel la vie de la Communauté, dans sa dimension objective, se fait et se réalise dans la réalité concrète des Groupes Communautaires, et encore que ces groupes, à leur tour, se forment et se maintiennent par la force de leurs leaders, le présent travail offre une étude du rôle et du profil des leaderances qui agissent comme des forces qui catalisent, ordonnent et soutiennent la structure des groupes qui émergent au sein de la communauté, à la recherche de la réalisation de leurs nécessités et du désir latent d'exister pour l'autre et de consolider la réelle citoyenneté. En se configurant como un travail de recherche-action, il prend como référence théorique-epistémologique et méthodologique le Sociodrame, la Sociométrie et le Test Sociométrique, pour investiguer et intervenir sur les réseaux des relations subjectives, qui se forment à l'intérieur d'un groupe communautaire; sur les styles et les configurations des leaderances qui agissent dans la communauté; sur les expectatives et perceptions des leaders et des leaderés et dans les relations réciproques, et sur les expectatives que ces acteurs sociaux alimentent par rapport aux buts à atteindre par le groupe et par la communauté. De cette façon, le travail révèle l'efficacité de la Sociométrie dans l'univers théorique-pratique de la Psychologie communautaire et spécialement dans le procès de Formation de Leaderances Communautaires.

Mots pour index: *Sociométrie, Sociodrame, Psychologie Communautaire, Psychologie des groupes, Leaderance.*

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Comentários feitos pelos membros do grupo que estiveram presentes no primeiro encontro realizado na comunidade.	100
Quadro 2. Identificação dos participantes que compuseram o grupo estudado (Transcrição das respostas dadas ao item 1 do Questionário de Identificação).	109
Quadro 3. Atuação no Projeto Esperança (Transcrição das respostas dadas ao item 2 do Questionário de Identificação).	110
Quadro 4. Como chegou ao Projeto Esperança e Expectativas em relação ao Projeto (Transcrição das respostas dadas aos itens 3 e 4 do Questionário de Identificação).	111
Quadro 5. Transcrição das respostas dadas ao Teste Sociométrico e ao Teste de Percepção Sociométrica (Anexos 02 e 03).	120
Quadro 6. Posição das eleições feitas pelos membros do grupo (eleições positivas, negativas e expectativas de serem e de não serem eleitos).	128
Quadro 7. Relação das eleições negativas e positivas feitas pelos membros do grupo transformadas em escores.	132
Quadro 8. Resumo das justificativas relativas às eleições recebidas no Teste Sociométrico.	154

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1. Sociograma das eleições positivas e negativas relativas ao Teste Sociométrico.	138
FIGURA 2. Sociograma das eleições positivas relativas ao Teste Sociométrico.	143
FIGURA 3. Sociograma das eleições negativas relativas ao Teste Sociométrico.	145
FIGURA 4. Sociograma das primeiras (1as) eleições positivas e negativas relativas ao Teste Sociométrico e ao Teste de Percepção Sociométrica.	149

SUMÁRIO

1 – INTRODUÇÃO	12
1.1 – Contextualização: ao encontro do leitor.....	13
2 – DEMARCAÇÃO TEÓRICO-CONCEITUAL	20
2.1 – O Conceito de Comunidade.....	21
2.2 – O ser humano e os Grupos.....	28
2.2.1 – O Estudo dos Grupos em Ciências Afins.....	30
2.2.2 – O Estudo dos Grupos em Psicologia.....	31
2.2.3 – Aspectos Históricos da Psicologia dos Grupos.....	32
2.3 – O Conceito de Grupo	47
2.4 – O Conceito de Liderança.....	54
2.4.1 – Liderança: teoria dos traços.....	56
2.4.2 – Liderança: teoria dos estilos.....	61
3 – DELINEAMENTO E OBJETIVOS	74
4 – DEMARCAÇÃO METODOLÓGICA	76
4.1– O Método.....	77
4.2 – O Sociodrama e a Sociometria.....	80
4.3 – O Teste Sociométrico.....	86
4.4 – Os Instrumentos Utilizados.....	89
4.5 – A Comunidade Estudada.....	90
4.6 – Os Procedimentos Adotados.....	93
5 – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS.....	108
5.1 – Apresentação, Leitura e Discussão dos Resultados.....	109
6 – ROTAS DE CONCLUSÃO	162
6.1 – Considerações Finais	163
7 – REFERÊNCIAS	169
7.1 – Referências Bibliográficas.....	170
8 – ANEXOS	176
8.1 – Anexo 1: Questionário de Identificação	177
8.2 – Anexo 2: Teste Sociométrico	178
8.3 – Anexo 3: Teste de Percepção Sociométrica	180
8.4 – Anexo 4: Termo de Consentimento.....	182

1. INTRODUÇÃO

1 - INTRODUÇÃO

1.1 - Contextualização: ao encontro do leitor

Chegamos ao final do Século XX frustrados com o ideal de um “mundo novo”, desejando que os princípios de Liberdade, Igualdade e Fraternidade que alimentaram os ideais da Revolução Francesa não fossem apenas conceitos abstratos, mas realidades presentes na nova ordem econômica, social e política a ser construída para substituir as monarquias e teocracias do velho modelo medieval.

Em lugar do “mundo novo”, tão sonhado e teorizado pelos filósofos, teólogos e cientistas, pelas organizações sociais e políticas e pelos homens de bem de todos os tempos, vimos consolidar-se uma estrutura econômica perversa, a qual promove e sustenta um radical processo de desigualdade e de desestabilização social e política que se expande e toma conta de todas as sociedades.

No Brasil, em vez da concretização dos ideais de Liberdade, Igualdade e Fraternidade, o que vemos ser patenteado pelo Estado, que se diz e quer ser democrático, é a adoção de uma política de Exclusão e de uma moral que justifica e promove o Individualismo, o Narcisismo e o Hedonismo. Nessa ordem sociopolítica, a maioria dos brasileiros é lançada para um cotidiano cinzento e para uma condição de permanente desassossego e mal-estar, sendo alimentada apenas pelas ilusões que a mídia, como fábrica de desejos, distribui igualmente a todos.

Frente a esse quadro complexo que se descortina, ao entrarmos no tão esperado Terceiro Milênio, a ciência tem por dever questionar os rumos da história para reconstruir os seus próprios paradigmas. Nessa perspectiva, e como profissionais da ciência psicológica, não podemos nos furtar de problematizar algumas das grandes questões que hoje nos afetam, ampliando, assim, o leque de sentidos no entrelaçamento existente entre a construção da cidadania, a reconstrução do tecido ético da sociedade e a nossa prática profissional.

Nessa direção, o paradigma da suposta neutralidade científica, presente principalmente na prática da psicologia clínica, deve ser questionado, para que possamos romper as fronteiras do intrapsíquico e da clausura do cetim terapêutico e caminhar ao encontro da intersubjetividade humana que se constitui efetivamente nas relações do sujeito com o seu mundo físico e social. É nessa perspectiva que podemos pensar na propositura de uma necessária e desejada “terapêutica do social”. Terapêutica esta que se realiza na prática de uma psicologia comunitária capaz de reconstruir o sentido do humano, da cidadania, da ética, da saúde social e de todas as práticas psicológicas.

Como sabemos, a concretude do conceito de cidadania fundamenta-se na igualdade formal dos cidadãos, pela qual estes teriam garantido, pelo Estado, o exercício de sua liberdade, de sua autonomia e de suas necessidades. No credo liberal, porém, a cidadania se colocou como o mecanismo regulador da tensão existente entre o indivíduo e o Estado. Assim, como condição facilitadora do controle e da regulação social, o conceito de cidadania é utilizado para limitar os poderes do Estado e universalizar as particularidades dos indivíduos.

Utilizando-se do conceito abstrato de “cidadania”, o capitalismo explica e justifica as desigualdades de classe, de propriedade, de educação, de cultura, de subjetividade, entre outras. Neste sentido, e a partir do princípio formal da igualdade, espera-se que cada cidadão processe livremente os benefícios da sociedade. Sob essa ótica, esse conceito de cidadania abrange as questões da autonomia e liberdade, dos direitos e deveres de forma abstrata e universalizante. Mas a organização social da produção, geradora da desigualdade econômica, denuncia e revela a falácia dessa igualdade social e política abstrata, defendida e promulgada pelo Estado capitalista.

Indo além dos contornos do conceito de cidadania definido a partir da esfera cívica e política, podemos falar, conforme Souza Santos (2000), numa *cidadania social*, que se define e se caracteriza pela conquista, por parte dos cidadãos socialmente excluídos, dos direitos sociais nas relações de trabalho, de segurança social, da saúde, da educação e da habitação. Nessa perspectiva, a cidadania deixa de ser tomada como uma condição abstrata e monolítica, pensada a partir da universalidade dos conceitos de Humanidade, Estado, Sociedade, Liberdade, para tornar-se produto de diferentes histórias sociais vividas por diferentes grupos sociais. A *cidadania social*, portanto, define-se como o modo de ser do indivíduo no mundo, que, por sua vez, supõe a sua inserção na vida concreta da comunidade que se configura como o espaço privilegiado para a construção da identidade individual e grupal. Portanto, se a conquista dos direitos sociais e de instituições que os promulguem e os defendam passa pela obrigação política entre cidadão e Estado, esse dever político se concretiza na esfera dos movimentos sociais e comunitários.

Assim, podemos dizer que, embora as questões da cidadania estejam remetidas ao mundo dos princípios democráticos e da generalização dos direitos iguais, a concretização da cidadania se realiza na interlocução do cidadão com os movimentos singulares que emergem das torrentes dos acontecimentos cotidianos. Para além do carácter genérico da cidadania, que, por um lado, intenta neutralizar os conflitos sociais e, por outro, anestesia e obstrui o sentido subversivo e criativo da condição humana, vemos surgir condições cidadãs banhadas na cotidianidade, preterindo todo carácter idealizado do que seja a condição de cidadão.

Em nossa prática profissional, dentro e fora dos contornos da psicologia clínica, podemos e devemos questionar essa ordem-cidadã livre das tensões e conflitos do cotidiano, que a tornam vazia da implicação e materialidade do corpo social e incorporar a questão da cidadania como prática histórica contextualizada que saia do marco de sua regulação pelo Estado.

O desenvolvimento de novas práticas cidadãs supõe o desapego às quatro paredes da clínica e dos limites da instituição, para irmos além de suas fronteiras espaciais objetivas e intra-subjetivas. Supõe o transitar pelas catástrofes do mundo e pelas mutações da vida, ou, no mínimo, supõe que sejamos levados a perceber, dentro das paredes da clínica e dos limites da instituição, a presença do mundo.

Não há dúvidas de que as problemáticas sociais, econômicas, políticas e subjetivas do mundo contemporâneo invadem as práticas da psicologia clínica, da psicologia organizacional, da psicologia escolar e de todos os ramos da psicologia aplicada, pressionando as mudanças que se operam na subjetividade e

escancarando a interinfluência existente entre os processos de mutação subjetiva e social. Desse modo, o desejo, o conflito, o sofrimento e o patológico não se dão apenas na esfera do intra-subjetivo; eles fazem parte de um campo social determinado, são também produções sociais.

Assim, se a nossa tarefa é a de nos colocarmos à escuta da realidade contemporânea, é impossível dissociarmos a prática social da prática profissional, seja ela exercida nos contornos da psicologia clínica, seja em qualquer outro ramo da psicologia. O desafio, portanto, é construirmos uma prática profissional crítica que possa captar as transformações que a subjetividade vem sofrendo na atualidade e dar novos sentidos para aquilo que o mal-estar do mundo contemporâneo nos traz.

O objetivo dessa prática profissional de intercessão social é criar condições de escuta e experimentação das diferenças que se colocam, pelo mal-estar contemporâneo, na constituição de outros modos de vida. Afinal, as demolições e desconstruções contemporâneas podem variar em ritmo e intensidade, mas estão acontecendo a cada momento, e é impossível evitá-las. São populações que vivenciam situações de penúria econômica, de miséria social, de violência, de proximidade com situações nas quais a vida se confunde com a morte. São populações que se vêem impedidas de desenvolver suas potencialidades de vida, na conquista de uma dignidade cidadã, de uma maior auto-estima e de novos projetos de vida.

Ao conceber o fazer psicológico, em todas as suas dimensões, como práticas de intercessão e intervenção social, priorizamos e damos visibilidade aos investimentos sociais dos processos de subjetivação, e não apenas os reduzimos

a investimentos individuais ou familiares. Esse tipo de prática psicológica não parte de problemas teoricamente pré-concebidos, para resolução numa perspectiva individual. É uma prática inventiva e criativa que não foge à condição de habitar as tensões da contemporaneidade, com suas questões atuais e seus novos planos problemáticos. Daí uma psicologia que se faça pela e na experimentação, uma psicologia que não se engesse na segurança do enquadre teórico-prático, para se aventurar na incerteza de uma práxis transformadora da realidade em todas as suas dimensões, uma psicologia que seja capaz de se conceber e de se realizar no complexo universo teórico e prático das relações entre o individual e o coletivo, entre o Eu, o Tu e o Nós, que constituem o corpo social.

Assim, acreditamos que o fazer psicológico se realiza e se constitui como prática da Psicologia Comunitária, numa perspectiva interdisciplinar capaz de romper a tradicional distinção de áreas teórico-práticas, ainda existente entre psicologia escolar, psicologia organizacional e psicologia clínica. Neste sentido, a Psicologia Comunitária pode ser compreendida como o lugar teórico-prático para o qual os pensamentos e as práticas psicológicas convergem e onde se intercomunicam. Portanto, é nesse espaço privilegiado que podemos procurar respostas para algumas das grandes questões paradigmáticas da sociedade e de todas as demais práticas psicológicas atuais.

Uma das questões que se constitui como um dos eixos da Psicologia Social e da Psicologia Comunitária é o exercício das Lideranças que emergem no seio dos Grupos Comunitários, uma vez que a vida da Comunidade, na sua dimensão objetiva, se constitui e se realiza na concretude das relações humanas

que se efetivam no seio dos Grupos Comunitários, e esses, por sua vez, se formam e se mantêm pela força de seus Líderes. Daí a importância do investimento na compreensão e na formação desses atores sociais que fazem e transformam a história e a vida das comunidades e, por consequência, da sociedade.

2. DEMARCAÇÃO TEÓRICO-CONCEITUAL

2 - DEMARCAÇÃO TEÓRICO-CONCEITUAL

2.1 - O Conceito de Comunidade

Para discutir as possibilidades do trabalho comunitário, é necessário, antes de tudo, que nos perguntemos: quais são os elementos mínimos para o entendimento do que possa ser uma comunidade? Responder a essa questão é tarefa complexa, uma vez que o termo comunidade tem sido utilizado de diferentes formas e com diferentes intencionalidades. Para o propósito de uma primeira e ampla reflexão, adotamos, como eixo norteador, a idéia de que a comunidade é um conjunto de pessoas agrupadas em um determinado espaço geográfico (local, regional, nacional, internacional), institucionalizado ou não, consciente ou não de pertencimento, em constante processo de interação política, cujas relações sociais e plurais dimensionam o sentido da vida interna e externa de seus membros e promovem modos de ver, sentir e pensar o mundo. Nesse sentido, a comunidade é uma realidade dinâmica, em constante construção e reconstrução.

Não temos a intenção de discorrer exaustivamente sobre as inúmeras definições, interpretações e classificações dadas ao termo “comunidade”; indicaremos e explicitaremos apenas alguns aspectos básicos que julgamos de fundamental importância para o entendimento desse conceito.

Assim, num primeiro momento, faz-se necessário destacar a idéia de que o conceito de comunidade nos remete para duas noções básicas, a saber: a) a noção de que a comunidade supõe um constante processo de interação política; b) a noção de que a comunidade supõe uma formação plural, ou seja, múltiplas

concepções ideológicas, culturais, religiosas, éticas e econômicas, resultante da própria dinâmica de sua constituição.

Num segundo momento, colocaremos em destaque algumas características fundamentais pelas quais podemos identificar uma dada comunidade, ou seja: a) conjunto de pessoas; b) determinado espaço geográfico; c) instituição ou não; d) consciência ou não de pertencimento; e) processo de interação; f) sentido de vida interna-externa; g) modo de ver, pensar, sentir e agir no mundo. Todos esses aspectos vislumbram noções de identidade e estruturam as dinâmicas vivenciadas entre os participantes inseridos na comunidade.

Nessa perspectiva, a idéia de comunidade remete-nos à questão do político. Esse marco estratégico deve ser abordado do ponto de vista político-ideológico (autonomia x autoridade), político-social (leitura da dimensão material e objetiva da vida comunitária) e político-cultural-afirmativa (espaço de pertencimento e de auto-afirmação social).

No plano político-ideológico, com base nos argumentos de Weffort (1994), que descreveu exemplos de regimes de exceção no Brasil, na Argentina, no Uruguai e no Chile, indicamos que, no último século, a vocação política latino-americana, com todas as tensões e resistências em cena, mostrou-se fundamentada em posturas autoritárias. Nessa mesma direção, Chauí (1995) esclarece qual foi o discurso e o papel dos governos militares na desorganização da sociedade civil, ou na organização de uma estrutura autoritária que, intencionalmente ou não, criou mecanismos legais para anular ações de movimentos sociais no interior da sociedade civil. Com o fim dos governos militares, a nossa sociedade volta ao caminho da Democracia. Contudo, no final

dessa transição, observa Reis (1988), não se sabe ao certo qual modelo de Democracia predominará, pois tudo dependerá dos atores e das forças sociais em disputa, abrindo-se, assim, espaço para outras perspectivas de organização. A participação, como instrumento de autonomia*, ganha relevância na tentativa de rompimento com modelos deterministas, que centralizam o conhecimento em verdades particulares e absolutas e inviabilizam possibilidades de emancipações individuais e coletivas. Portanto, a comunidade tem em si, também, o caráter político-ideológico, que pode possibilitar o rompimento com estruturas autoritárias e consolidar movimentos que fomentem a autonomia dos sujeitos e dos espaços sociais.

Para além da tensão autoritarismo x autonomia, temos, no plano político-social, a possibilidade de fazer uma leitura real da dimensão material e subjetiva da vida comunitária. Isso implica aceitar que o capitalismo transformou-se em um processo hegemônico, trazendo consigo inúmeros avanços e, paralelamente, retrocessos à sociedade. O excesso de regulações contido no contrato social liberal minimizou a possibilidade de emancipação e valorização da cidadania, marcos importantes de uma democracia que possa resgatar direitos horizontais entre o cidadão e o Estado. Nesse sentido, Souza Santos (2000, p. 245) salienta que:

A segurança da existência cotidiana propiciada pelos direitos sociais tornou possíveis vivências de autonomia e de liberdade de promoção educacional e de programação de trajetórias familiares, que até então tinham estado vedadas às classes trabalhadoras. Mas, por outro lado, os direitos sociais e as instituições estatais a que eles deram azo foram partes integrantes de um desenvolvimento societal que aumentou o peso burocrático e a vigilância controladora sobre os indivíduos; sujeitou estes mais do que nunca às rotinas de produção e do consumo, criou um espaço

* Pensamos em autonomia como uma conquista política de direcionamento consciente das ações coletivas. Castoriades (1998).

urbano desagregador e atomizante, destruidor da solidariedade das redes sociais e interconhecimento de tempos livres que transformou o lazer num gozo programado, passivo e heterogêneo, muito semelhante ao trabalho. Enfim, um modelo de desenvolvimento que transformou a subjetividade num processo de individuação e numeração burocrática e subordinou a *Lebenswelt* às exigências de uma razão tecnológica que converteu o sujeito em objeto de si próprio.

No conjunto, significa dizer que, no cotidiano da sociedade contemporânea, fruto da herança da hegemonia de atitudes liberais, expressam-se os sentimentos materiais e subjetivos dos indivíduos e dos grupos existentes. Nos últimos dez anos, emergiu da sociedade a carência de ações políticas que minimizassem distâncias entre pobres e ricos, isto é, entre os pobres-excluídos e todos aqueles que participam do mundo da tecnologia e das oportunidades, sem necessariamente criar relações de dependência e de individualizações. É na reconstituição das possibilidades de institucionalizar o que Souza Santos (2000) denominou de “redes de solidariedade”, que a comunidade ganha um significado indispensável às novas perspectivas de participação dos interesses coletivos.

No plano político-cultural-afirmativo, a comunidade não deixa de ser um espaço de pertencimento e de auto-afirmação. Ou seja, é no cotidiano das relações comunitárias que os atores/forças formam, na medida em que as experiências se enraízam, suas identificações, seus modos de vida e seus hábitos. Desse ponto de vista, ao pensarmos em uma comunidade tida como periférica, como, por exemplo, a Favela da Rocinha (Rio de Janeiro), ou o conjunto habitacional de Itaquera (São Paulo), podemos dizer que existem inúmeros movimentos culturais de valorização daquele local marginalizado e estigmatizado pela ordem social dominante. Nesse sentido, Pimenta (1998, p.43) afirma que:

[...] por mais contraditório que possa ser no visor racional de quem olha de fora para dentro [...] a periferia deixa de ser lugar onde homens e mulheres vivem assombrados pelo desemprego e subemprego e de jovens marginalizados, sem expectativa de futuro, exclusivamente, e passa a ter a possibilidade de ser lócus de transformação social.

Um exemplo dessa condição pode ser percebido na expressão de grupos de jovens da periferia de São Paulo, ao atentarmos para as letras de *rap*, fenômeno cultural introduzido no Brasil pela juventude negra. Isso mostra que, no interior das comunidades, há produção cultural que sinaliza práticas afirmativas e transformadoras.

A idéia de comunidade remete-nos, também, à questão de que sua formação é plural, porque na sua concepção aparecem inúmeros atores/forças sociais norteados por posições ideológicas, culturais, religiosas, étnicas, econômicas, resultantes da própria dinâmica de sua constituição. Não há de se negar que a compreensão do que venha a ser Comunidade esbarra no reconhecimento de diferentes interesses e formas de inserção social.

Após ter dado ênfase à política e à formação plural, aspectos inerentes ao conceito de comunidade, passamos a refletir sobre alguns de seus elementos característicos para identificá-la como tal. O primeiro elemento é a idéia de que a comunidade se forma e se constitui a partir dos grupos sociais. Na forma individual inexistente a idéia de comunidade. A comunidade não é apenas um agrupamento de indivíduos; ela é, na verdade, um conjunto orgânico de grupos, ou átomos sociais, como veremos adiante. O segundo aspecto a ser considerado é o território. A comunidade é reconhecida por estar em um determinado espaço geográfico local (nos limites do município), regional (Vale do Paraíba ou o Estado

de São Paulo, como exemplos), nacional (o Brasil, considerado como organização política que congrega os Estados-membros) e internacional (intercâmbios culturais, econômicos e políticos para além dos Estados nacionais - ALCA e a Comunidade Européia, por exemplo). O terceiro aspecto é o fato de que a comunidade independe de ser uma instituição. Ela pode ser formal, estar dentro da ordem legal estabelecida, institucionalizada, e pode ser informal ou aberta, não se configurando como pessoa jurídica formal. O quarto aspecto refere-se ao fato de que, entre os membros de uma comunidade “x” ou “y”, encontram-se aqueles que têm consciência de pertencimento e aqueles que não a têm. Como complemento, o quinto aspecto diz respeito ao fato de que, mesmo que o sujeito não tenha consciência de pertencer àquela comunidade, ele é parte constante do processo da interação social que se processa naquele espaço. Um outro elemento característico da comunidade é o fato de que ela é um dos instrumentos-meio indispensáveis que contribui para dar sentido de vida interna e externa ao sujeito. Por último, em uma perspectiva de interação social e de pertencimento, a comunidade contribui para estabelecer o modo como o sujeito social vê, sente, pensa e age no mundo e na realidade em que vive.

Procurando por uma visualização mais palpável dos elementos que definem e caracterizam a comunidade, Moreno (1992b) adverte que, ao olharmos a estrutura de uma dada comunidade, relacionada a uma certa localidade, com um determinado padrão de geografia física (como uma cidade, com suas ruas, casas, escolas, igrejas, casas comerciais) e as inter-relações de seus habitantes, chegaremos ao conceito do que ele denominou de “Geografia Sociométrica” dessa comunidade. O estudo dessa geografia sociométrica permite-nos ver a posição concreta de cada pessoa nessa estrutura e, ao mesmo tempo, os núcleos

de relações em torno das pessoas que a compõem. Esses núcleos de relações formam pequenas estruturas sociais, ou *átomos sociais*. Contudo, esses átomos sociais não se isolam totalmente uns dos outros, ou seja, enquanto certas partes desses átomos permanecem encerradas entre os seus membros, outras partes unem-se a partes de outros átomos sociais, e estes se unem a outros, e assim sucessivamente, formando correntes complexas de inter-relações entre os átomos em diversas direções, que, em termos da sociometria, são descritas como *redes sociométricas*. Assim, do ponto de vista da sociometria dinâmica, essas redes sociométricas formam a base concreta da vida da comunidade.

O conceito de “átomo social” proposto por Moreno (1992b), para compreendermos a vida da comunidade, remete-nos à idéia dos grupos sociais que se formam no seio de uma estrutura comunitária, a partir das partes dos átomos sociais que se unem na dinâmica das redes sociométricas.

Desse modo, entendemos que a vida da comunidade se realiza efetivamente na estrutura dos grupos que se formam a partir das redes sociométricas que se consolidam e se entrelaçam no seu interior. É no espaço das relações intra e intersubjetivas dos grupos que os elementos que identificam a comunidade se formam e se configuram. Neste sentido, podemos dizer que os grupos comunitários que se formam e se entrelaçam no seio da comunidade representam o corpo tangível da comunidade, e esta, por sua vez, representa a alma que dá vida aos grupos sociais. É nesta perspectiva que o foco do nosso olhar e, conseqüentemente, deste trabalho, dirige-se para a compreensão do grupo social.

2.2 - O Ser Humano e os Grupos

O ser humano é um animal social, gregário. Desde o nascimento até a morte depende do contato e da interação com seus semelhantes, para viver e se desenvolver. Esse contato, no mais das vezes, se dá em ambiente grupal: na família, na escola, no trabalho, nos grupos de amigos, no lazer, e em outros tantos. A mais antiga forma conhecida de organização social é a comunidade tribal, e a tribo é uma espécie de grupo (conforme a definição que veremos adiante), uma vez que as pessoas estão em contato, se conhecem, têm consciência de pertencer a uma entidade comum, interagem, interdependem, e assim por diante.

Na verdade parece haver mesmo uma base natural para essa tendência humana de se associar. Fenômeno, aliás, que também é observado em muitas outras espécies que formam grupos e, até mesmo, comunidades complexas, com o fim último de manter a sobrevivência dos indivíduos e da espécie.

Essa tendência gregária pode ser observada em nossa inclinação automática para buscar associados cada vez que sentimos uma ameaça. Mesmo desconhecidos entre si rapidamente se unem num grupo frente a uma ameaça ou a uma crise. Isso porque acreditamos que, em grupo, somos mais fortes: *a união faz a força*, diz a sabedoria popular.

Sendo assim, é natural que, desde a antiguidade mais remota, a humanidade tenha obtido e acumulado um vasto conhecimento a respeito dos processos e mecanismos interpessoais envolvidos nas relações humanas em

situação de grupo. Ainda que não fosse um rigoroso conhecimento científico baseado em observações e experimentação controlada, essa experiência acumulada, a partir de aprendizados do senso comum, ou de reflexão, ou por ensaio e erro, ou mesmo por intuição, iluminadora de grandes líderes ou sábios, resulta num rico patrimônio de aprendizados que deve ser considerado pela atual tradição científica. Quantos condutores de homens, na política, na guerra, na busca estética ou espiritual, não tiveram de aprender a lidar com pessoas em grupo? Quantas metodologias de trabalho grupal não foram desenvolvidas pelas diversas sociedades e culturas humanas, com os mais variados fins?

Nesse sentido, Moreno (1974) observa que uma antiqüíssima sabedoria consiste em atribuir às forças do grupo um papel decisivo na estruturação da vida social. Exemplos dessa antiga sabedoria a respeito da força do grupo sobre os indivíduos e sobre a estruturação e manutenção da vida comunitária e social são as danças e rituais dos povos primitivos, os conselhos dos anciãos e os conselhos de guerra das tribos indígenas.

Sobre esse conhecimento baseou-se também o precursor do drama grego – o coro –, que se constituía numa espécie de grupo sem líder, cuja finalidade era prestar informações sobre acontecimentos do passado e do presente e cuja eficácia se baseava na comunicação entre os membros do grupo. Nesses grupos não havia um membro dirigente, cada um que tivesse algo para anunciar tinha direito a isso, e o fazia livre e espontaneamente. Outros entravam no jogo, completavam e confirmavam a notícia, até que um novo tema se iniciasse.

Outro exemplo de que as forças positivas e produtivas do grupo são transmitidas aos seus membros é a dos trabalhos de grupo iniciados nos conventos, sobretudo os trabalhos desenvolvidos por São Bento, que, ao reunir criminosos e outros excluídos da vida social, acolhia-os e lhes dava trabalho, combinando assim uma espécie de “terapia” de grupo e laborterapia.

Também Mesmer utilizava as forças ativas do grupo sem que o caráter dessas forças estivesse esclarecido. Ele costumava tratar grupos inteiros e fazia com que os pacientes se dessem as mãos, por acreditar que correntes circulantes entre os membros do grupo fornecessem novas forças a cada indivíduo; a essas correntes, Mesmer dava o nome de “magnetismo animal”.

2.2.1 - O Estudo dos Grupos em Ciências Afins

No universo do conhecimento científico, o “grupo social” tem sido amplamente estudado e pesquisado. Não apenas a Psicologia se interessa e tem apresentado contribuições para o estudo dos processos grupais e do comportamento humano em grupo; também em outras áreas do saber ficam claras as contribuições de ciências, como, por exemplo, a Antropologia, que tem estudado o comportamento grupal em diversas formas de organização sociocultural, e a Etologia, que, estudando o comportamento animal comparado, lança diversas luzes para compreensão da interação nos agrupamentos humanos.

O tema tem recebido especial destaque no campo da Sociologia, em que o estudo dos grupos precedeu em muitos anos o interesse mais recente da Psicologia pelo assunto. Desde o início da Sociologia, como ciência autônoma, no

século XIX, diversos autores, dentre eles Augusto Comte, por exemplo, assumem como perspectiva o estudo da sociedade a partir dos “átomos” que a constituem, admitindo, assim, que a sociedade é composta por diversos grupos em interação, a começar pela família nuclear, como Comte observou em sua clássica afirmação: a família é a célula *mater* da sociedade.

Além dessa perspectiva mais tradicional, em que se consideram os grupos como “átomos sociais” e, como tais, constituintes do fundamento da própria sociedade, outros estudos posteriores, em Sociologia, já com maior intercâmbio com a Psicologia Social, passaram a focar os pequenos grupos a partir de uma perspectiva intra-relacional, considerando-os como “mini-sociedades”, nas quais estariam presentes. Assim, poderiam ser estudados com detalhes os principais processos que ocorrem na sociedade mais ampla.

2.2.2 - O Estudo dos Grupos na Psicologia

O estudo dos pequenos grupos em Psicologia, quer considerados como objeto de pesquisa, quer como contexto para o desenvolvimento de metodologias psicológicas de intervenção, começa a despertar interesse, inicialmente de forma esparsa, na virada do século XIX para o século XX, e, graças aos esforços de alguns pioneiros, rapidamente adquire notável impulso e desenvolvimento na década de 1940, firmando-se como um campo de interesse definitivo. Desde então, a importância do estudo dos grupos, assim como o desenvolvimento e a utilização de metodologias de intervenção em processos grupais, tem sido assunto da mais alta relevância em muitos dos campos e enfoques da Psicologia.

São, entretanto, em dois ramos distintos da Psicologia que aparecem, inicialmente de forma independente, os primeiros estudos e reflexões sobre os Grupos, e também nesses dois campos – Psicologia Clínica e Psicologia Social – se darão, posteriormente, os principais desenvolvimentos de uma “Psicologia dos Grupos” propriamente dita.

De maneira geral – mas não exclusiva, pois, especialmente nos desenvolvimentos mais recentes, é grande a convergência de interesses e o intercâmbio de teorias e descobertas entre os estudos clínicos e sociais dos fenômenos grupais –, a Psicologia Social volta-se principalmente para o estudo e a pesquisa dos fenômenos e processos grupais em si, sendo grande a quantidade de rigorosas investigações experimentais e de laboratório, assim como de estudos de pequenos grupos sociais (grupos familiares, de trabalho, de estudo, gangues) em seu ambiente natural.

Já a Psicologia Clínica tem sido especialmente rica no estudo e desenvolvimento de metodologias de trabalho grupal, em geral utilizando potencialidades da situação grupal para fins de psicoterapia e crescimento psicológico.

2.2.3 - Aspectos Históricos da Psicologia dos Grupos

No campo da Psicologia Social, como observa Rattner (1977), o pensador francês Gustave Le bon pode ser incluído entre os pioneiros no estudo dos fenômenos grupais, graças a seu livro “Psicologia das Multidões” (publicado em 1895). Nessa obra, o autor apresenta proposta teórica para o entendimento do comportamento da massa humana que caracteriza as “multidões”, fenômeno

grupal que se distingue pela formação mais ou menos espontânea e repentina, pela conduta desorganizada, uniforme e emocional, pela vulnerabilidade à sugestão de líderes com certas características. Lançando um olhar crítico às multidões, que podem facilmente adotar comportamentos primitivos e tomar direções destrutivas, levando os indivíduos que as constituem a fazer coisas que nunca fariam fora daquela situação de massa, Le Bon analisa o comportamento da multidão como uma espécie de fenômeno hipnótico marcado pela vulnerabilidade à auto ou hetero sugestão. As formulações de Le Bon basearam-se apenas em suas reflexões, claramente antipáticas ao fenômeno, e não em estudos metódicos, e foram, posterior e amplamente, criticadas e contestadas, tanto por psicólogos sociais e sociólogos, quanto por psicólogos clínicos, sendo hoje, em grande parte, consideradas como ultrapassadas. Seu nome, entretanto, permanece como um marco inicial do estudo do comportamento dos grupos na moderna Psicologia, pois foi o primeiro a reconhecer e focar o grupo, no caso, a multidão, como uma totalidade que não pode ser reduzida à individualidade de seus membros, cujo comportamento, inclusive, é influenciado e modificado pelo todo grupal.

No campo da Psicologia Clínica, cuja principal contribuição à Psicologia dos Grupos refere-se ao desenvolvimento de teorias e métodos de psicoterapia grupal, Rattner (1977) observa que a maioria dos autores concorda em atribuir ao médico americano Joseph Pratt a descoberta da psicoterapia de grupo, uma vez que em 1905, em um ambulatório de tuberculosos, em Chicago, Pratt começa a realizar reuniões regulares com seus pacientes, nas quais, além de receber informações, instruções e acompanhamento, eles têm oportunidade de comentar e discutir suas experiências. O expediente logo demonstrou ter importante efeito

no ânimo dos pacientes, refletindo-se inclusive na melhora orgânica, o que foi percebido e relatado por Pratt. Por ter sido o primeiro, na moderna medicina, a perceber, utilizar e descrever o potencial psicoterapêutico da interação em situação grupal, Pratt é considerado o pioneiro das psicoterapias de grupo, mesmo que a expressão “Psicoterapia de Grupo” ainda não estivesse sido cunhada.

Entretanto, a psicoterapia de grupo deveria esperar ainda vários anos para se tornar um método firmemente reconhecido e utilizado, o que só se dará a partir de Moreno, com a criação do Psicodrama, como veremos adiante. É bem verdade que alguns iniciadores das modernas psicoterapias usaram, de forma esporádica e experimental, métodos grupais, como, por exemplo, algumas experiências que Adler, psicanalista dissidente, realizou na década de 20, em Viena, reunindo pacientes em grupo e observando o efeito positivo do compartilhar das dificuldades. No entanto, nos anos seguintes a psicoterapia continuaria ainda a seguir, de forma praticamente exclusiva, o modelo diádico da terapia individual, proposto e celebrizado por Freud.

Por outro lado, se no campo prático Freud nunca atendeu em grupo, e tenha mesmo manifestado opinião sobre a impossibilidade da psicoterapia fora da situação individual, no campo teórico ele foi um pioneiro da Psicologia dos Grupos, sendo o seu texto de 1922, intitulado “Psicologia de Grupo e Análise do Ego”, considerado um clássico do assunto. Nele, partindo de comentários da obra de Le Bon sobre as multidões, Freud utiliza-se da teoria psicanalítica para analisar e explicar o comportamento dos indivíduos em situação de grupo, dando início assim às ricas contribuições que a Psicanálise, por intermédio de seus

seguidores, como, por exemplo, Bion, daria nas décadas seguintes à compreensão dos processos de grupo e ao desenvolvimento de metodologias de tratamento ou de intervenção grupal.

Voltando ao campo da Psicologia Social, o trabalho teórico inicial de Le Bon deu início ao crescente desenvolvimento de outros estudos, dentre os quais o mais conhecido é a obra de McDougall, pioneiro da Psicologia Social americana que, em 1928, publica a obra “Mente Grupal”, em que discorre sobre o que chamou “Psicologia Coletiva”, ou seja, o comportamento dos grupos humanos e sua influência sobre os indivíduos que os compõem. Tratava-se ainda, porém, de reflexões teóricas um tanto distantes da investigação empírica mais rigorosa, que, anos depois, sobretudo graças ao trabalho de Kurt Lewin, se destacaria como a contribuição mais característica da Psicologia Social à Psicologia dos Grupos. Na verdade, é para o psicólogo americano Elton Mayo, considerado iniciador da moderna Psicologia Industrial, que a história reserva o título de iniciador da tradição experimental em Psicologia dos Grupos, graças a uma descoberta quase acidental.

Em 1924, a companhia Western Electric, de Chicago, contrata Mayo para investigar e avaliar a influência de diversos fatores (iluminação, formas de pagamento, horas de jornada etc.) na produtividade dos operários. Como parte da investigação, que se estendeu pelos anos seguintes, Mayo isola dois grupos de operários para melhor observação, expondo-os, em experimentos controlados, à variação dos fatores cujo efeito queria medir. Em ambos os grupos, porém, certos resultados contrariaram as expectativas, indicando a presença de alguma variável estranha que não havia sido considerada no planejamento experimental. As

análises então realizadas identificaram o “fator grupo”, isto é, fenômenos psicológicos, decorrentes do convívio interpessoal nos grupos de operários formados para observação experimental, como sendo essa variável misteriosa, que podia atuar como fator, tanto de aumento, como de decréscimo na produção. Essas duas investigações, clássicas e famosas, não só demonstraram experimentalmente, pela primeira vez, fenômenos psicológicos de grupo, como também chamaram a atenção para a importância dos fatores psicológicos e das relações humanas no trabalho, dando grande impulso para o desenvolvimento da Psicologia Industrial, ou Psicologia do Trabalho, como mais comumente se diz hoje em dia.

Nas décadas de 30 e 40, a Psicologia dos Grupos, até então representada por estudos esporádicos, isolados e pouco divulgados, experimentará grande desenvolvimento, tanto na área clínica, quanto na social. Se em grande parte esse desenvolvimento esteja associado aos esforços para fazer frente às necessidades resultantes das crises provocadas pela Segunda Grande Guerra, não menos relevante é a extraordinária contribuição que dois grandes autores, um proveniente do campo clínico, outro do campo social, trouxeram para firmar definitivamente a Psicologia dos Grupos como tópico crucial da Psicologia Atual.

O primeiro desses grandes pioneiros, oriundo da Psicologia Clínica, mas cuja contribuição à Psicologia Social é também notável, é o psiquiatra romeno Jacob Levy Moreno, criador do Psicodrama. De 1910 a 1917, Moreno estuda medicina e psiquiatria em Viena, onde teve oportunidade de ter contato pessoal com Freud, não se entusiasmando, porém, com a Psicanálise. Amante e

conhecedor do universo do teatro e sensível aos problemas sociais, desenvolve, nesse período, o “teatro espontâneo”, no qual, utilizando-se de apresentações públicas, convidava a platéia a realizar dramatizações improvisadas dos conflitos e dos problemas sociais vigentes. Inicialmente, encara esse trabalho como uma proposta exclusivamente artística, mas logo tem sua atenção despertada para as potencialidades terapêuticas da dramaturgia, que passa a utilizar para elaboração da problemática de seus pacientes, visando recuperar neles a espontaneidade natural, indicativa, para ele, da saúde psicológica. Cria, assim, o Psicodrama, abordagem psicoterapêutica que continuará desenvolvendo e divulgando por toda sua vida, principalmente nos Estados Unidos, para onde emigra em 1925. É Moreno quem, por volta de 1932, formula pela primeira vez a expressão “psicoterapia de grupo”, declarando considerar que a psiquiatria havia passado por três grandes revoluções: a primeira, com Pinel, que libertou das correntes os pacientes psiquiátricos; a segunda, com Freud e a Psicanálise; e a terceira, com ele próprio, com a criação da psicoterapia de grupo.

O trabalho de Moreno é, de várias maneiras, importante, pioneiro e revolucionário para a Psicologia dos Grupos, pois, não só é a primeira abordagem psicoterapêutica a assumir-se como essencialmente grupal, como suas aplicações, à semelhança de outras metodologias de trabalho com grupos, que somente bem mais tarde seriam desenvolvidas, transcendem o campo da psicologia clínica, podendo ser aplicadas ao trabalho com grupos nas mais diversas áreas que envolvam relações interpessoais e crescimento psicológico, tais como: pedagogia, treinamento, relações de trabalho, conflitos grupais, terapia familiar, terapia de casal, relações sociais, criatividade, e outras. Além do evidente valor intrínseco de uma abordagem que permite tão amplo espectro de aplicações

práticas, Moreno antecipou, influenciou e favoreceu uma verdadeira revolução nas abordagens grupais, ao romper as barreiras da terapêutica individual para introduzir uma terapêutica grupal, ao adotar a busca da espontaneidade criativa – e não a mera cura das patologias psíquicas – como a finalidade de seu trabalho, e ao opor, aos enfoques interpretativos da Psicanálise, uma terapia fenomenológica, compreensiva e vivencial.

Devem ser destacadas, ainda, outras contribuições de Moreno que tiveram impacto direto na Psicologia Social, em especial no estudo dos grupos, como a sua teoria dos papéis, sua proposta de Socioanálise e, principalmente, a criação do Sociodrama e da Sociometria, original instrumento psicométrico de ampla e inestimável utilização na investigação, no diagnóstico e na prática da intervenção psicossocial.

O segundo grande pioneiro que deu origem ao crescimento e consolidação da Psicologia dos Grupos, como um tópico essencial e abrangente da Psicologia atual, foi o psicólogo alemão Kurt Lewin. Ao contrário de Moreno, Lewin não era clínico, tendo desenvolvido sua carreira como teórico da personalidade, inicialmente, e como pesquisador, teórico e praticante em Psicologia Social, principalmente. Formado na tradição da Psicologia da Gestalt alemã, antes de se interessar por Psicologia Social Lewin propôs o uso dos métodos da Topologia e de elementos da teoria de campo da Física moderna para descrever e compreender o comportamento humano, desenvolvendo toda uma teoria da personalidade, designada como Teoria Topológica. Fugindo às perseguições nazistas, emigra para os Estados Unidos em 1933, e aí, no fim da década de trinta, inicia seus estudos dos processos de grupo. Seu primeiro

estudo famoso a respeito, realizado juntamente com Lippit e publicado em 1938, investiga a diferença entre tipos de grupos a partir do estilo de liderança, estabelecendo a distinção, até hoje fartamente utilizada, entre grupos *democráticos*, *autocráticos* e de *laissez-faire*. Nos anos de guerra, outra pesquisa sua, que também se tornaria famosa, enfoca a mudança de hábitos alimentares (era de interesse político-econômico, devido à escassez da época de guerra, que a população passasse a consumir miúdos e outras partes menos valorizadas da carne bovina) e desenvolve métodos grupais que se demonstram mais eficazes que outros métodos para provocar mudanças de comportamento nas pessoas. Logo depois, firmando como seu interesse principal o estudo dos processos psicológicos grupais, Lewin propõe a criação de uma nova disciplina científica, que intitula “Dinâmica de Grupo”, a qual seria voltada à investigação das interações entre indivíduos e da ação das forças dinâmicas no interior do pequeno grupo social. Em 1945, Kurt Lewin é convidado a fundar e dirigir, junto ao Instituto Tecnológico de Massachusetts (um dos mais importantes centros de pesquisa científica e tecnológica dos Estados Unidos), o Centro de Pesquisas em Dinâmica de Grupo. Aí, cercado de formidáveis colaboradores, que dariam prosseguimento ao seu trabalho após sua morte prematura, em 1947, realiza importantíssimos estudos e desenvolvimentos metodológicos sobre a dinâmica dos grupos. Além de importantes experimentos, investigações e teorias sobre os processos grupais, Lewin e sua equipe progressivamente começam a entrar no campo da prática, realizando concorridos treinamentos para profissionais cujo trabalho envolvia coordenação de grupos e manejo de relações humanas (administradores, pedagogos, psicólogos, educadores, gerentes, militares, enfim, líderes em diversas áreas de atividade). De forma coerente com suas descobertas e teorias,

esse treinamento envolvia uma grande parte de situação vivencial, ou de laboratório, como preferia dizer, em que os participantes, juntamente com um coordenador, tinham de se defrontar com uma situação de grupo na qual a tarefa a ser desenvolvida, sem nenhuma direção por parte do coordenador, era: “aprender sobre processos grupais”. Esse tipo de grupo vivencial de treinamento em relações humanas e dinâmicas de grupo criado por Lewin e sua equipe foi denominado “Grupo T” (Grupo de Treinamento) e fez enorme sucesso, firmando-se como um método capaz de desenvolver habilidades de liderança e relacionamento interpessoal, passando a ter ampla aplicação, inicialmente na indústria, e, rapidamente, em todos os campos que envolviam relações interpessoais.

Outros métodos criados ou inspirados no trabalho de Lewin, como as famosas *técnicas de dinâmica de grupo*, utilizadas para favorecer um aprendizado prático dos fenômenos psicológicos ou como método dinâmico para favorecer qualquer aprendizado ou trabalho grupal, vieram a ter tal sucesso no campo da administração e educação que acabaram, mesmo, eclipsando o todo mais consistente e teórico de suas idéias, de tal forma que, numa indevida distorção, para muitos, hoje em dia, a expressão “Dinâmica de Grupo” designa apenas uma coleção de técnicas grupais, e não uma complexa disciplina com facetas teóricas, metodológicas e de aplicação. Seja como for, os estudos e os trabalhos de Lewin, além da notável e evidente importância teórica e metodológica no estudo dos grupos, tiveram efeito extraordinário na ampliação do campo de aplicação dos métodos de trabalho e intervenção grupal, os quais, indo além da perspectiva clínica dos grupos de terapia, mostraram-se eficazes para o desenvolvimento das potencialidades interpessoais das pessoas e dos grupos em qualquer área de

atividade ou interesse. Nesse sentido, da mesma forma que Moreno, seu trabalho, especialmente com os Grupos T, iniciou e abriu caminho para o desenvolvimento e popularização dos métodos grupais de desenvolvimento do potencial humano que, na década de 1960, seria capitaneado pela Psicologia Humanista e pelo Movimento dos Grupos de Encontro.

É preciso ressaltar que, sem menosprezar a importância extraordinária desses dois pioneiros, muito do desenvolvimento que se observa na Psicologia dos Grupos, na década de 1940, está associado, como foi ressaltado acima, às necessidades excepcionais deflagradas pela situação da guerra. Convocada para auxiliar no esforço de guerra, a Psicologia viu-se desafiada a desenvolver melhor compreensão e mais eficiente arsenal metodológico de intervenção com relação aos fenômenos e processos grupais. De um lado, os psicólogos sociais eram chamados para orientar os dirigentes no manejo das populações em diversas situações-problema (combate, defesa civil, prisioneiros de guerra, mudanças de hábitos, esforço industrial). De outro lado, os psicólogos clínicos eram exigidos para fazer frente a todo um notável crescimento de trabalho, representado pelo aumento de toda espécie de patologias psicológicas (como exemplo, lembremos as famosas “neuroses de guerra”, que incapacitavam os combatentes) desencadeadas pela situação de crise generalizada, pois os métodos tradicionais de terapia individual se revelavam como resposta insuficiente para tal aumento de demanda. Assim, apesar de todos os malefícios da guerra, a Psicologia, e em especial a Psicologia dos Grupos, como ocorreu também com outras ciências e tecnologias, em virtude dos desafios gerados pela crise, recebeu importante apoio e incentivo para realizar o notável avanço que então se observou.

Nos anos do Pós-Guerra e na década de 50, prosseguem intensamente os estudos experimentais e teóricos, assim como os desenvolvimentos metodológicos e de aplicação em Psicologia dos Grupos. No campo da Psicologia Social, a década de 50 é marcada por intensa atividade de pesquisa, sobretudo nos Estados Unidos, onde laboratórios de Psicologia Social de importantes universidades e institutos de pesquisa desenvolvem inúmeras investigações dos processos grupais, e muitos estudiosos e investigadores destacam-se por suas descobertas e teorias. Crescentemente, essas descobertas, associadas a novas metodologias de intervenção, passam a ser integradas e utilizadas nos mais diversos campos de aplicação da Psicologia (para citar alguns exemplos: Psicologia da Educação, Psicologia Comunitária, Psicologia Institucional, Psicologia das Organizações, Psicologia do Trabalho, Psicologia do Esporte, Psicologia Clínica), e cada vez mais a Psicologia dos Grupos se afirma como um elemento imprescindível para compreensão e manejo das problemáticas psicológicas dos mais variados tipos.

No campo da Psicologia Clínica, e em especial no campo das psicoterapias, o desenvolvimento de novas metodologias grupais de tratamento, assim como o aperfeiçoamento das já existentes, prosseguiu e prossegue a todo vapor, sendo previsível a continuidade desse desenvolvimento, posto haver um consenso de que as abordagens grupais são essenciais para dar conta de um atendimento social e deselitizado das amplas demandas e necessidades apresentadas pelos diversos estratos da população.

Além desse aspecto quantitativo, ou seja, o fato de que a psicoterapia grupal torna possível um maior número de atendimentos, tem sido também, e

talvez até mais significativo, um importante fator para o desenvolvimento e utilização das psicoterapias grupais, o aspecto qualitativo, isto é, a constatação de que a situação grupal tem muitos elementos terapêuticos e transformadores que estão ausentes ou são menos operantes na situação de terapia individual. Apenas para citar, vejamos alguns desses fatores presentes na situação de terapia grupal: maior variedade de *feed-back*; oportunidade de maior número de trocas de experiências; maior possibilidade de as dificuldades psicológicas e de relacionamento aparecerem “ao vivo”, possibilitando melhor compreensão e intervenção do terapeuta; maior número de ocorrências de situações de “encontro pessoa a pessoa” (fator considerado de suma importância terapêutica, por muitas abordagens); maior proximidade com uma situação de “vida real”, tornando mais eficaz o ensaio comportamental das mudanças. Na verdade, em muitos sentidos o grupo, como tal, já é terapêutico, e suas potencialidades dessa natureza representam importantíssimo recurso para a Psicologia Clínica.

Um aspecto interessante a ser destacado a respeito dos desenvolvimentos mais recentes em Psicologia dos Grupos é que, não obstante a Psicologia Social e a Psicologia Clínica continuarem sendo campos de estudo e trabalho relativamente distintos, torna-se cada vez mais difícil diferenciar, na Psicologia dos Grupos, a contribuição específica ou a aplicação exclusiva das teorias e métodos de grupo com relação a um ou outro desses ramos da Psicologia. Assim, as idéias, descobertas e métodos dos psicólogos sociais influenciam e inspiram o desenvolvimento de terapias grupais, ao passo que teorias e abordagens psicoterapêuticas são adaptadas à leitura e intervenção em processos grupais variados e não vinculados exclusivamente a uma proposta clínica. Nessa perspectiva, temos abordagens que são utilizadas indistintamente

para intervenção em situações grupais de finalidade terapêutica ou não, como é o caso, por exemplo, da abordagem grupal de inspiração psicanalítica designada como Grupo Operativo, desenvolvida pelo psiquiatra argentino Enrique Pichon-Rivière e seus colaboradores, a partir da década de 50, que é utilizada de maneira bastante semelhante, senão idêntica, em Psicoterapia, em Educação, em Psicologia Comunitária, em Psicologia Institucional e em Psicologia do Trabalho, entre outros campos.

Relacionadas a esse caráter interdisciplinar cada vez mais evidente na Psicologia dos Grupos, é de se destacar que, além das contribuições já referidas, que são recebidas de ciências como a Sociologia e Antropologia, nas últimas décadas certas teorias oriundas de pesquisas em campos ainda mais distantes, como é o caso da Teoria da Comunicação, desenvolvida para estudo da comunicação de massa, e da Teoria dos Sistemas, desenvolvida pelo biólogo Von Bertalanffy, têm sido de inestimável valor heurístico no desenvolvimento de teorias e práticas em Psicologia dos Grupos.

De maneira geral, todas as principais correntes da Psicologia Clínica contemporânea, que, *grosso modo*, podem ser divididas em Behaviorismo, Psicanálise, Psicologia Humanista-Existencial, Psicologia Cognitiva e Psicologia Transpessoal, desenvolveram e utilizam, com maior ou menor ênfase, metodologias grupais com finalidade terapêutica. Nesse panorama, entretanto, as diversas escolas da Psicanálise e as variadas abordagens congregadas na Psicologia Humanista-Existencial é que são responsáveis pelos mais significativos e influentes desenvolvimentos e inovações da psicoterapia, pela criação e utilização de métodos grupais.

Embora Freud, como já foi dito, não praticasse nem aceitasse a possibilidade de tratamento psicológico em grupo, diversos de seus seguidores, inspirados em suas idéias e nas de seus discípulos fiéis, como Melanie Klein, ou dissidentes, como Jung e Adler, passaram a desenvolver metodologias grupais de psicoterapia com base psicanalítica. Dentre os vários terapeutas e teóricos que desenvolveram linhas de trabalho grupal e psicoterapia de base psicanalítica, um que merece especial destaque é o psicanalista inglês Wilfred R. Bion. Suas primeiras experiências com grupos ocorrem durante a guerra, quando atuou como diretor de reabilitação em um hospital psiquiátrico militar. Nesse trabalho, começa a estudar e utilizar metodologias de trabalho grupal e terapêutico com os pacientes a seu encargo, e seu interesse foi despertado para as características e potencialidades dos processos grupais. Anos depois, trabalhando na Clínica Tavistock (importante centro de tratamento e pesquisa, em Londres), Bion (1975) tem oportunidade de atuar como terapeuta em diversos grupos, desenvolvendo, a partir de suas experiências e observações, importantes conceitos teóricos sobre os processos grupais, aplicáveis, tanto em grupos terapêuticos, como em outras situações de trabalho grupal.

Por outro lado, a maior parte das Psicologia Humanistas-Existenciais, em suas variadas e inovadoras metodologias de trabalho e psicoterapia grupal, contrapõem à abordagem interpretativa da Psicanálise uma proposta de Abordagem Fenomenológico-Compreensiva em psicoterapia de grupo, a qual, por sua vez, representa outra das mais influentes vertentes contemporâneas em psicoterapia de grupo, congregando importantes escolas, como o Psicodrama, a Terapia Centrada na Pessoa, a Gestalt-Terapia e a Análise Transacional, para citar algumas das mais conhecidas. Além da abordagem interpretativa e da

abordagem fenomenológico-compreensiva, uma terceira vertente, também associada à Psicologia Humanista, pode ser apontada nas escolas de psicoterapia grupal que adotam uma Abordagem Corporal e Não-Verbal, iniciada com o trabalho de Reich e representada por importantes linhas terapêuticas, como, por exemplo, a Bioenergética, os Grupos de Sensibilização e Relaxamento, e a Biodança.

Além de congregar importantes escolas de psicoterapia grupal de duas das principais vertentes contemporâneas das abordagens terapêuticas grupais, a Psicologia Humanista-Existencial destaca-se, também, por ter sido responsável, a partir da década de 1960, por grande popularização e ampliação do campo de aplicação dos métodos terapêuticos de grupo. A Psicologia Humanista-Existencial, que em seu início, chegou a ser conhecida como “O Movimento do Potencial Humano”, tem como uma de suas propostas a mudança do foco de estudos da Psicologia, passando a enfatizar muito mais a saúde psicológica do que a doença. Dessa nova perspectiva, as chamadas psicoterapias passam a ser consideradas como métodos de crescimento psicológico e desenvolvimento do potencial humano, em vez de mero tratamento de patologias. Neste sentido, e dando continuidade à revolução iniciada por Jacob Levy Moreno e Kurt Lewin, diversos profissionais e institutos passam a utilizar os diversos métodos das terapias grupais humanistas-existenciais para promover seminários vivenciais intensivos, os conhecidos *workshops* ou maratonas de psicoterapia. Esses “Grupos de Encontro”, como ficaram conhecidos, têm enorme sucesso nas décadas de 1960 e 70, popularizando e expandindo o campo de aplicação das metodologias grupais de psicoterapia e desenvolvimento do potencial humano, vistas agora em uma possibilidade diferente da tradicional situação de reuniões

terapêuticas regulares em consultório, estabelecendo novas possibilidades que permanecem consolidadas e em expansão até hoje.

Além dessas tendências mais gerais, influentes e estabelecidas das psicoterapias grupais contemporâneas (as Abordagens Interpretativas, as Fenomenológico-Compreensivas e as Não-Verbais e Corporais), duas outras tendências em expansão merecem referência. Em primeiro lugar, as novas Abordagens Sistêmicas, que vagamente podem ser associadas à moderna Psicologia Cognitiva e Construtivista, e que têm tido especial aplicação no campo da Terapia Familiar, utilizando-se de referenciais da Teoria dos Sistemas, da Teoria da Comunicação e da Cibernética como modelos para o desenvolvimento de novas metodologias e leituras em psicoterapia grupal. Em segundo lugar, as Psicologias Transpessoais, com sua ampliada visão de homem (no qual reconhecem uma dimensão espiritual e cósmica) e sua renovação dos métodos psicológicos – sobretudo pela aproximação criativa dos estudos da Parapsicologia e dos métodos desenvolvidos pelas diversas tradições místicas e espirituais –, têm sugerido promissores caminhos para a psicoterapia de grupo, tanto no sentido de renovadas e ampliadas leituras dos fenômenos e processos grupais, como no sentido de poderosas inovações técnicas e metodológicas.

2.3 – O Conceito de Grupo

A palavra grupo, referindo-se a um conjunto de pessoas, pode ser utilizada de diversas maneiras, em psicologia e em ciências sociais, em geral. Uma ampla definição, que inclua todas as possíveis utilizações da palavra grupo, talvez possa ser a que segue:

Grupo é um conjunto de pessoas com alguma característica em comum.

Essa ampla definição nos permite falar, por exemplo, de “grupo etário”, “grupo socioeconômico”, “grupo étnico”, “grupo lingüístico”, “grupo dos consumidores do produto x ”, “grupo de torcedores do time y ”, e outros. Naturalmente, nesses exemplos utilizamos a expressão “grupo” como uma abstração teórica, pois esses agrupamentos são compostos por pessoas que possivelmente não se conhecem, nunca estiveram juntas, nem estão envolvidas em alguma atividade conjunta. Foram apenas agrupadas abstratamente pelo pesquisador interessado em estudar alguma característica desse conjunto de pessoas. Talvez, como alguns autores o fazem, o mais correto seja denominar este tipo de grupo como “**agrupamento**”, ou seja, elementos que são agrupados, colocados juntos, sem necessariamente constituírem um grupo propriamente dito. Não é, obviamente, esse tipo de grupo amplo e abstrato que nos interessa aqui.

Uma concepção um pouco mais específica é utilizada, em sociologia, para se referir a uma comunidade que tem consciência de ter algo em comum e cuja ação é socialmente expressiva. Nessa perspectiva, TRUJILLO FERRARI (1983 p. 311) observa que a introdução do termo “grupo social”, na literatura sociológica, deve-se ao sociólogo americano Albion Small, que, em 1905, define: o termo grupo “[...] é uma designação sociológica válida para indicar qualquer número de pessoas, grande ou pequeno, entre as quais se estabelecem determinadas relações que só podem ser pensadas como um conjunto”. Ainda nessa perspectiva sociológica, Trujillo Ferrari (1983, p.311), examinando diversas definições para “grupo social”, propõe a seguinte definição:

[...] um grupo social é formado por um conjunto de pessoas que se identificam pelo 'nós' e para o qual estão suficientemente estruturados, dentro de um contexto temporal, integrados e em interação, observando funções específicas ou gerais, graças aos padrões neuropsíquicos e sócio-culturais que observam na sua ação para a obtenção de metas de interesse coletivo.

Tendo em vista esta definição sociológica, poderíamos, por exemplo, falar do “grupo de psicólogos do estado de São Paulo”, ou de um sindicato, ou de uma associação, isto é, grupos que têm consciência de sua qualidade comum, que promovem ações conjuntas de seus membros e têm importância e influência no conjunto da sociedade; no entanto, são ainda demasiado amplos e fragmentados no espaço e nas suas relações, para constituir o tipo de grupo que queremos estudar.

Seguem algumas definições de grupo propostas por diversos autores, na intenção de encontrarmos e discutirmos a definição do tipo de grupo que interessa para o nosso estudo.

Grupo é um conjunto restrito de pessoas ligadas entre si por constantes de tempo e espaço, articuladas por mútua representação interna, que se propõe de forma explícita ou implícita uma tarefa a qual constitui sua finalidade, interagindo através de complexos mecanismos de atribuição e assunção de papéis. (Pichon-Rivière, 1998)

Grupos cujo efetivo é suficientemente limitado para permitir aos participantes estabelecerem entre si relações explícitas e terem uma percepção recíproca uns dos outros. (Luft, s/d)

Grupo é um conjunto de indivíduos que interagem entre si compartilhando certas normas numa tarefa. (Bleger, 1998)

Conjunto de pessoas psicologicamente relacionadas, que são de alguma maneira dependentes umas das outras e constituem uma entidade comum. Esta dependência implica habitualmente na busca de uma meta coletiva. Como qualquer outro sistema vivo os grupos estão orientados para uma meta. (Llera, 1992)

Pluralidade de indivíduos que estão em contato uns com os outros, que se consideram mutuamente e estão conscientes de que têm algo significativamente importante em comum. (Olmsted, 1970)

O tipo de grupo que prioritariamente nos interessa, para efeitos deste nosso estudo, é o que tem sido designado pelos estudiosos como *pequeno grupo*, *grupo primário*, ou *grupo face a face*, que de algum modo são retratados nas definições acima. Trata-se, em resumo, do grupo de pessoas que se conhecem, estão em contato umas com as outras, sentem-se envolvidas em uma atividade comum, interagindo na busca de algum objetivo compartilhado.

Nesta perspectiva, e procurando fazer uma síntese das diversas definições estudadas, chamaremos de “grupo” ao conjunto de pessoas que preencham, ao menos em certa medida, as seguintes condições: a) estejam em contato; b) reconheçam-se mutuamente; c) interajam entre si; d) estejam conscientes de ter algo significativo em comum; e) tenham metas coletivas; f) interdependam na busca de suas metas; g) constituam uma entidade comum.

Em primeiro lugar, para podermos falar em um grupo, é preciso que o conjunto dessas características esteja minimamente presente, e não apenas algumas delas. Um conjunto de pessoas em um elevador, por exemplo, estão em contato (condição a), tem metas em comum, ou seja, subir um edifício (condição e), e podem até se conhecer, caso sejam, por exemplo, funcionários de um mesmo escritório no prédio (condição b), mas ainda não se constituem em um grupo propriamente dito, uma vez que lhes falta a interação (condição c), a interdependência entre elas na busca de suas metas em comum (condição f), a conscientização de que estão juntas em um empreendimento comum (condição d). Neste caso, o referido conjunto de pessoas justapostas num determinado

espaço, num elevador, por exemplo, constitui-se, quando muito, num estágio prévio ao de formação de grupo.

Por outro lado, não é necessário que essas condições estejam presentes em plenitude, mas apenas em certa medida. Na verdade, há tipos e tipos de grupo – mais ou menos eficientes, mais ou menos organizados, mais ou menos funcionais, etc. –, e nem sempre tais condições estão presentes em um grau elevado.

Para obter uma idéia mais clara do que significam as condições propostas, brevemente descrevemos cada uma das características que compõem a definição proposta:

a) **Que estejam em contato:** alguns autores propõem a expressão “grupo face a face” para indicar essa necessidade de contato interpessoal, para falarmos de grupo. As pessoas estão em contato umas com as outras, no interior de um grupo, e, se alguém não está em contato com os outros membros do grupo, está, por definição, fora do grupo. O termo “face a face” talvez deva ser evitado, uma vez que, hoje em dia, graças às tecnologias, não é mais necessário que as pessoas estejam num mesmo espaço para estarem em contato. Há, por exemplo, grupos de “chat” na internet, “videoconferências” nas grandes empresas, grupos telefônicos de “linha cruzada” em serviços como o “tele-amizade”, e outros, que permitem às pessoas manterem contato mesmo não estando em um mesmo espaço geográfico.

b) **Que se reconheçam:** usando uma linguagem mais específica, por “se reconhecer” queremos dizer que as pessoas devem ter “representações internas” umas das outras. Isto é, os membros do grupo nunca são totais

estranhos uns para os outros, nunca são “rostos anônimos da multidão”. Não é naturalmente necessário um conhecimento aprofundado (como ocorre em alguns grupos, como na família, por exemplo), mas é preciso que haja “representação interna”, que cada um seja percebido e discriminado como um elemento específico e único daquele grupo. Um estranho, um anônimo, um desconhecido, por definição, não faz parte do grupo.

c) **Interajam entre si**: o grupo, do ponto de vista dinâmico, resulta da interação de seus membros. Quem não influencia nem é influenciado, não participa nem atua de alguma maneira, não faz parte do grupo.

d) **Estejam conscientes de ter algo significativo em comum**: os membros de um grupo reconhecem, ainda que de forma intuitiva e subliminar, que há aspectos significativos que os unem e os tornam diferentes dos não-membros. O que é significativo varia muito de um grupo para o outro; no entanto, mesmo que essas características não estejam explicitadas, isso fica claro quando alguém que não tem a característica significativa tenta entrar no grupo. Num grupo de meninos, por exemplo, é muito significativo ter certa idade e, sobretudo, ser menino (o famoso “clube do bolinha”, no qual menina não entra). Num grupo terapêutico, é significativo que seus membros estejam buscando ajuda para seus problemas (um observador curioso seria expulso, por não fazer parte daquele grupo). Num grupo comunitário, é significativa a relação com a comunidade, e assim por diante.

e) **Tenham metas coletivas**: um grupo tem sempre uma razão de existir, algo que congregue os interesses e a ação de seus membros em torno de objetivos comuns. Esses objetivos podem ser bastante explícitos e definidos, o que em geral ocorre nos grupos voltados à realização de um trabalho ou de uma

tarefa específica, como, por exemplo: um grupo que se constitui para a realização de uma pesquisa. Outras vezes a meta é complexa e pouco explícita, especialmente em grupos que se reúnem para suprir necessidades ou atingir metas de ordem psicológica ou social. Qual a meta de uma família ou de um grupo de adolescentes, por exemplo? Mesmo que seus membros não saibam definir com clareza os objetivos do grupo e seus próprios objetivos no grupo, um especialista poderia apontar que, entre as metas desses grupos, estariam as satisfações de uma série de necessidades psicológicas, tais como de pertença, de segurança, de identidade, de afeto, de proteção, de reconhecimento. Na medida em que o grupo deixa de oferecer os meios para obtenção de suas metas, ou deixa de ter metas, ele perde a razão de existir e se dissolve.

f) ***Interdependam na busca de suas metas:*** mais que apenas interagir ou ter metas em comum, os membros de um grupo, na verdade, dependem, ao menos em algum grau, uns dos outros, para atingir seus objetivos. O trabalho ou a atividade realizada por um grupo envolve os participantes de tal modo que os resultados dependem dos esforços coordenados de seus membros, e a deficiência ou a eficiência da ação de cada um refletirá na atuação dos outros e no resultado final obtido pelo grupo.

g) ***Constituam uma entidade comum:*** um grupo constitui uma totalidade, um *sistema*, um todo orgânico que é mais que a mera soma de seus membros ou da interação entre eles. Nesse sentido, dizemos que o grupo constitui uma *entidade*, algo com a qualidade de ser uma unidade emergente da diversidade de seus membros, e não a simples justaposição de fragmentos independentes. Estudar a formação, o desenvolvimento, a dinâmica e o comportamento dessas *totalidades*, dessas *entidades*, assim como suas relações

com o comportamento dos indivíduos que as compõem, constitui, também, um dos objetos deste trabalho.

Em resumo, para efeito do nosso trabalho, entenderemos o “grupo” como sendo uma totalidade orgânica formada por um conjunto de pessoas que mantenham alguma forma de contato; que se reconheçam mutuamente; que mantenham entre si algum tipo de interação; que estejam conscientes de ter algo significativo em comum; que tenham metas coletivas; que interdependam na busca de suas metas e que se constituam numa entidade comum. É nesse universo de relações que se estabelecem no interior dos grupos que vemos emergir a figura dos líderes que atuam, principalmente, no sentido de manter a coesão grupal.

2.4 – O Conceito de Liderança

Assim como a compreensão do fenômeno grupal, a preocupação com o fenômeno da liderança e com a preparação de pessoas para exercê-la é, talvez, tão antiga quanto as sociedades humanas. A história das religiões, das comunidades tribais e dos grandes impérios políticos, tanto do ocidente, quanto do oriente, está repleta de relatos que retratam os feitos e o caráter de seus líderes e de como eles influenciaram e conduziram povos e nações inteiras a conquistarem seus sonhos e seus ideais. Nesse sentido, Bergamini (1994, p. 23-24) afirma que:

[...] os problemas centrais para uma liderança efetiva – motivação, inspiração, sensibilidade e comunicação – pouco mudaram nos últimos 3.000 anos. Esses problemas foram enfrentados pelos egípcios quando construíram as pirâmides, por Alexandre quando criou seu império e pelos gregos quando lutaram contra os troianos.

Nesta mesma direção, Feidler (1967) observa que as questões relativas à liderança têm se constituído como uma particular preocupação nas democracias, nas quais, por definição, não se pode repousar sobre uma ocorrência acidental, tendo em vista a procura por líderes. Sob essa ótica, onde exista aristocracia hereditária cada homem é potencialmente um líder, e a sociedade tem de conseguir, ainda, identificar e treinar adequadamente aqueles homens que serão capazes de conduzir suas instituições. Platão, por exemplo, na sua principal obra – A República –, discorre sobre adequada educação e treinamento dos líderes políticos, assim como da grande parte dos filósofos políticos que, desde aquela época, procuraram lidar com esse problema.

Embora a preocupação com o fenômeno da liderança remonte a tempos tão remotos, segundo Bergamini (1994), acredita-se que o termo liderança tenha aparecido na literatura por volta de 1.300 da era cristã e que, na língua inglesa, venha sendo usado há apenas duzentos anos.

Do ponto de vista teórico, o termo “liderança” tem ocupado espaço em muitas das áreas do conhecimento, no vasto campo da Filosofia e das ciências humanas, tais como: Psicologia, Sociologia, Ciências Políticas, Ciências da Religião, Antropologia, Administração. Em cada uma dessas áreas, este termo é empregado com conotações e propósitos diferentes e definido de pontos de vista muito diferentes. Contudo, é possível dizer que, num sentido geral e abrangente, “liderar” (ou exercer a liderança) é o ato de “influenciar pessoas” a seguirem determinadas direções ou a realizarem determinadas tarefas. Nesse sentido, cabe fazer uma primeira distinção conceitual entre os termos “líder” e “liderança”.

Segundo Moscovici (2001), o termo “líder” refere-se à pessoa no grupo à qual foi atribuída, formal ou informalmente, uma responsabilidade para dirigir e coordenar as atividades relacionadas às tarefas ou metas a serem alcançadas pelo grupo. O líder, portanto, é aquela pessoa que assume a tarefa de orientar e influenciar os membros do grupo na direção de suas metas. O termo “liderança”, por sua vez, refere-se ao modo pelo qual a pessoa, na posição de líder, orienta e influencia os demais membros do grupo. Daí podermos falar em “estilos de liderança”.

Tendo em vista esta primeira distinção conceitual, os estudos, neste campo, assumem pelo menos duas direções básicas, dando origem a duas orientações teóricas clássicas, a saber: Teoria dos Traços e Teoria dos Estilos.

2.4.1 - Liderança: teoria dos traços

A primeira orientação teórica toma a figura do líder o foco principal de atenção. Nesse caso, os estudos são realizados com o objetivo de se identificar as características pessoais e os traços de personalidade dos líderes, procurando diferenciar os atributos dos líderes dos atributos dos não-líderes, dentro do grupo. Assim, a teoria do “grande homem”, do “líder nato”, e a decorrente teoria de “traços” de personalidade buscam determinar e compreender o conjunto de traços e de características pessoais que definem e identificam o líder. Os estudos realizados pela Teoria dos Traços, desenvolvidos sobretudo ao longo da primeira metade do século XX, pretendiam, em última análise, demonstrar as diferenças de características pessoais entre líderes eficazes e líderes ineficazes.

Nessa perspectiva, Bergamini (2002) esclarece que, partindo da suposição de que líderes eficazes já nascem assim, os teóricos das Teorias dos Traços se empenham em confirmar a crença de que os líderes possuem algumas características especiais que os distinguem do restante das pessoas comuns. Essas características fazem-nos emergir do grupo e seriam as responsáveis por mantê-los em posição de destaque com relação aos demais, durante determinado período de tempo.

A questão central dessas teorias refere-se, portanto, à identificação e ao estudo das características de personalidade da pessoa que desponta na sociedade como “líder nato”. Nessa direção, segundo Bryman (1992), a literatura sobre esse assunto fala de três grandes grupos de traços que podem indicar e caracterizar o líder. Primeiramente, encontra-se a descrição dos traços físicos, tais como altura, peso físico, aparência e idade. Num outro grupo, encontra-se aquilo que os pesquisadores examinaram e denominaram como habilidades específicas: inteligência, fluência verbal, escolaridade e conhecimentos. No terceiro grupo, encontra-se a descrição de uma ampla gama de aspectos de personalidade, tais como moderação, introversão, extroversão, dominância, ajustamento pessoal, autoconfiança, sensibilidade interpessoal e controle emocional.

Procurando identificar os traços de personalidade que possam identificar o líder nato, Stogdill (1974) afirma que ele se caracteriza por um forte senso de responsabilidade e pela busca de perfeição na execução de suas tarefas; por um vigor e persistência na perseguição de objetivos; pelo arrojo e originalidade na resolução de problemas; pelo exercício da iniciativa nas

situações sociais; pela autoconfiança e pelo senso de identidade pessoal; pelo desejo de aceitar as conseqüências de suas decisão e ação; pela prontidão para absorver o estresse decorrente das relações interpessoais; pela boa vontade e capacidade em tolerar frustrações e atrasos; pela habilidade para influenciar o comportamento de outras pessoas e capacidade de estruturar os sistemas de interação social no sentido dos objetivos em jogos.

Bergamini (2002) observa que, não obstante as teorias dos traços terem sido amplamente utilizadas nos estudos sobre liderança, esse enfoque não conseguiu realmente comprovar o pressuposto subjacente à hipótese que se pretendeu pesquisar, uma vez que muitas das pessoas que possuíam as características de personalidade relacionadas à liderança não conseguiam exercer com eficácia o seu papel de líder em determinadas situações. Por outro lado, foram encontrados líderes eficazes que não possuíam a relação de traços identificados.

Pretendendo dar um aspecto mais dinâmico para a Teoria dos Traços, mas ainda tendo a pessoa do líder como foco de atenção, outros autores procuraram estudar o fenômeno da liderança sob o enfoque das motivações dos líderes. Esse enfoque, segundo Bergamini (2002), supõe que, antes de tudo, o líder precisa querer liderar, e isso envolve o desejo e a motivação conscientes para querer exercer a sua influência sobre outras pessoas. Para alguns autores, esse desejo é identificado com a necessidade de exercer o poder. Desse modo, a figura do líder eficaz é delineada como alguém visivelmente desejoso de exercer seu poder sobre os subordinados, no sentido de dizer a eles o que fazer, muitas vezes fazendo uso adequado de recompensas ou sanções. Percebe-se então

que, de certa forma, essas pessoas perseguem o poder como um fim em si mesmo.

Nesta direção encontram-se, segundo Bergamini (2002), os estudos de McClelland, Locke e Miner. Durante o período 1965 - 1985, McClelland, acreditando que, antes de tudo, a alta necessidade do motivo do poder fosse um pré-requisito indispensável para aqueles que estivessem em posição de comando, propõe três diferentes tipos de necessidades que identificam os líderes, a saber:

- **Necessidade de realização:** esta necessidade leva à busca da excelência, isto é, à procura de como desenvolver um trabalho da melhor forma, com vistas à progressão na carreira, estando aberto a situações competitivas.

- **Necessidade de poder:** esta necessidade leva à busca de posições mais elevadas e de autoridade. Trata-se de pessoas autoconfiantes, com alto potencial de energia. Deseja influenciar e controlar outras pessoas.

- **Necessidade de afiliação:** esta necessidade leva à busca de desenvolver e manter relacionamentos, e é facilitada pela sensibilidade ao outro; nesse caso, dá-se a busca de situações, com as quais possa trabalhar com outras pessoas e participar de atividades em grupo.

Apesar de, mais tarde, em reexame crítico de seus estudos, o próprio McClelland ter rejeitado a hipótese básica de sua teoria das necessidades, Locke (1991), consultando diversos autores, propõe uma lista de motivações (ou necessidades) utilizada para identificar o líder, a saber:

▪ **Realização:** caracteriza aquele indivíduo que se sente satisfeito quando obtém sucesso vencendo tarefas desafiantes, atingindo padrões de excelência e melhores maneiras de fazer as coisas.

▪ **Ambição:** perceptível quando os líderes têm o desejo de seguir adiante em suas carreiras, contribuindo para que sua área e sua organização cresçam e prosperem. Demonstram determinação e são tipicamente muito ambiciosos em seu trabalho e em sua carreira.

▪ **Energia:** fator necessário para que os líderes subam na organização. Mostram essa energia comunicando entusiasmamente sua visão, o que ajuda a aumentar o comprometimento dos seus seguidores com relação a ela.

▪ **Tenacidade:** é a motivação que envolve e sustenta a chegada aos objetivos ao longo do tempo, derrubando os obstáculos que são encontrados. Para Locke, a maior parte das mudanças organizacionais leva muitos meses para deslanchar, podendo passar muitos anos antes que seus efeitos benéficos sejam alcançados. Assim, os líderes precisam ter persistência para que essas mudanças se sedimentem, em suas organizações.

▪ **Iniciativa:** é a motivação que leva os líderes eficazes a serem proativos, em lugar de reativos. Dessa forma, conseguem fazer com que os processos organizacionais avancem e os objetivos sejam alcançados.

Tendo em vista esse conjunto de motivações que possibilitam a eficácia da liderança, Locke (1991) observa que há uma clara evidência de que líderes eficazes são fortemente direcionados, o que quer dizer que são fortemente orientados para a realização, são ambiciosos, estão cheios de energia, sendo também tenazes e proativos.

Segundo Yukl (1989), um outro autor que estudou a liderança sob o enfoque motivacional foi Miner, que, em 1965, usando um instrumento de diagnóstico denominado Miner Sentence Completion Scal, fez um estudo semelhante ao de McClelland para formular o que ele chamou de “teoria do papel da motivação gerencial”, na qual identifica e descreve tipos de motivações básicas necessários ao sucesso daqueles que ocupavam posições gerenciais em organizações hierarquizadas. Em seus estudos, Miner isolou os seguintes tipos de motivação que orientam o comportamento dos líderes: atitude positiva com relação a figuras de autoridade; desejo de competir com os pares; desejo de ser energicamente assertivo; desejo de exercer poder; desejo de sobressair-se no grupo; prontidão para levar a efeito o trabalho administrativo.

Embora os estudos de McClelland, Locke e Miner não tenham chegado a correlações mais nítidas entre os traços motivacionais e a eficácia dos líderes, as suas contribuições não podem ser desprezadas, até porque ainda se acredita que, de alguma forma, a eficácia da liderança esteja relacionada a determinadas características da personalidade do líder. Neste sentido, Lussier (2001) apresenta um apanhado dos traços comuns a várias teorias que parecem diferenciar consistentemente os líderes de outras pessoas. São eles: dominância, alta energia, autoconfiança, integridade, flexibilidade, sensibilidade às pessoas, inteligência, estabilidade, controle interno.

2.4.2 - Liderança: teoria dos estilos

A segunda direção dos estudos sobre liderança realizados a partir da década de 50 surge como alternativa à Teoria dos Traços. Admitindo que essa teoria não esgota o tema relativo à eficácia dos líderes, os novos estudos

focalizam sua atenção sobre a liderança e os “estilos de lideranças”, isto é, procuram estudar e compreender os vários modos possíveis que os líderes adotam para exercer sua influência sobre os demais membros do grupo, numa determinada situação. Nesse caso, os estudos convergem para a relação e o comportamento interpessoal existente entre o líder e os liderados, entre a pessoa que influencia e as pessoas que são influenciadas; portanto, para as relações interpessoais existentes no grupo. O foco desses estudos recai sobre aquilo que o líder faz, e não mais sobre aquilo que o líder é. Em última instância, o objeto de estudo deste novo enfoque é o comportamento do líder nas relações concretas com os demais membros do grupo, numa dada situação específica. Trata-se, portanto, de uma Teoria dos Estilos.

Nessa direção, as concepções que estudam as relações interpessoais, defendidas pelos estudiosos da psicologia social e da psicologia dos grupos, identificam pelo menos dois níveis de atividades de interação no grupo – o nível de tarefa e o nível socioemocional –, sendo a liderança exercida nesses dois níveis, com predominância de um deles segundo o seu estilo manifesto. Assim, os estilos de liderança apontam para duas dimensões distintas de necessidades do líder: a necessidade de controle das tarefas e a necessidade de participação dos membros do grupo. Essas necessidades correspondem aos dois níveis de atividade de funcionamento grupal. Nesse sentido, segundo Moscovici (2001 p.127):

[...] é possível relacionar o estilo de liderança à estrutura do grupo e avaliar a diferença entre as necessidades expressas pelo líder e as oportunidades que ele tem de satisfazê-las na posição que lhe é atribuída. Pode-se, ainda, estudar a relação entre os valores de líderes e membros e a satisfação com a tarefa e a produtividade do grupo.

Sobre esse aspecto, temos dois estilos básicos de liderança: a liderança orientada para o controle de tarefas e a liderança orientada para a participação, manutenção e fortalecimento do grupo. Esses dois estilos básicos receberam várias denominações de autores diferentes, conforme a ênfase dada a determinadas variáveis das dimensões estudadas.

Seguindo esse modelo classificatório dos estilos de liderança, temos, por exemplo, os estudos clássicos de Kurt Lewin e seus colaboradores, que apontam para uma dicotomia entre dois estilos de liderança, definidos como liderança autocrática e liderança democrática. A liderança autocrática orienta-se para o controle de tarefas. Nesse caso, o líder, tendo em vista as metas a serem atingidas pelo grupo, toma as decisões que julga necessárias e as impõe aos liderados, que a ele se subordinam. A liderança democrática, ao contrário, orienta-se para a participação, manutenção e fortalecimento do grupo. Nesse caso, o líder mobiliza o grupo para uma tomada de decisões em conjunto. Os liderados não são tratados pelo líder como subordinados, mas como co-responsáveis no estabelecimento das metas e nas tomadas de decisões para atingi-las.

O estilo inoperante do líder *laissez-faire*, também estudado por Kurt Lewin, situa-se além da posição extrema da liderança democrática, constituindo uma abdicação da posição de líder, uma vez que o grupo é abandonado inteiramente pelo líder, que nada faz para envolvê-lo nas atividades que conduzem ao objetivo proposto.

Nessa perspectiva, segundo Moscovici (2001), autores como Tannenbaum e Schmidt indicam a existência de um contínuo de liderança entre

um extremo e outro, do autocrático (voltado para a tarefa) ao democrático (voltado para as relações), com posições intermediárias de graus de liberdade dos membros do grupo (liderados) e do líder, autoridade no grupo. Desse modo, os autores em questão propõem uma escala contínua de estilos de lideranças, na qual podemos identificar e classificar os seguintes tipos de comportamento dos líderes, do extremo autocrático ao extremo democrático:

- O líder comunica suas decisões aos membros do grupo, que as aceita sem contestação.
- O líder vende suas decisões aos membros do grupo antes de obter a aceitação dos mesmos.
- O líder testa suas decisões junto aos membros do grupo, ouvindo suas opiniões.
- O líder consulta os membros do grupo antes de tomar suas decisões.
- O líder consulta os membros do grupo sobre possíveis alternativas de decisões.
- O líder define limites dentro dos quais a decisão será tomada pelos membros do grupo.
- O líder e os membros do grupo tomam decisões em conjunto, dentro dos limites definidos pelos superiores.

Os estudos com maior rigor científico sobre os estilos de liderança foram propostos, basicamente, a partir de dois grandes centros acadêmicos: o *Ohio State Leadership Studies*, da Universidade de Ohio, e o *Research Center*, da Universidade de Michigan. Os estudos, visando caracterizar os estilos de liderança desenvolvidos por esses dois grupos de pesquisadores, vão aos

poucos revelando que os subordinados desempenham um papel importante no processo de liderança. Desse modo, a própria sistemática da pesquisa vai aos poucos desvelando outras variáveis que precisam ser consideradas, a fim de que o vínculo da liderança seja significativo para todos os envolvidos, o que permite distinguir dois modelos básicos de liderança: a liderança orientada para a produção e a liderança orientada para o subordinado.

Seguindo essa orientação básica, alguns autores, mais voltados para a administração, nos dizeres de Moscovici (2001), elaboraram teorias de liderança em que os estilos autocrático e democrático aparecem conjugados à dimensão ou preocupação organizacionais, tais como: liderança voltada para pessoas (satisfação) e liderança voltada para tarefa (produtividade), caracterizando e diferenciando, assim, dois estilos básicos de gerenciamento e administração organizacional.

Nessa mesma direção, segundo Bergamini (1994), o próprio grupo de pesquisadores da *Ohio State* (tendo à frente nomes como Fleishman, Harris e Brutt, Stogdill e Coons) também passou a usar essas duas dimensões comportamentais com a finalidade de diagnosticar as diferentes ações de liderança nas organizações. Esse grupo, para se referir a estilos distintos de liderança, adota a seguinte terminologia: liderança voltada para o início da estrutura e liderança voltada para a consideração. Assim, aqueles que estão enquadrados dentro do primeiro grupo, os líderes que dirigem suas ações mais no sentido de conseguir que o trabalho seja feito, ocupando-se prioritariamente de assuntos como planejamento, formulação de procedimentos e estabelecimento de padrões de produtividade, caracterizam-se como liderança voltada para a

estrutura. Por outro lado, os líderes que atuam especialmente voltados à percepção das necessidades dos seus subordinados, procurando oferecer o apoio necessário para que eles possam satisfazer suas necessidades pessoais, em meio a um clima de comunicação aberta, caracterizam-se como liderança voltada para a consideração.

Nessa mesma perspectiva, e mais ou menos ao mesmo tempo, observa Moscovici (2001), o grupo de pesquisadores da Universidade de Michigan, tendo à frente o nome de Rensis Likert, identificam dois padrões de liderança básicos, denominados como estilo de chefia orientada para a pessoa (o empregado) e estilo orientado para a tarefa (produção). Desse modo, cada um desses dois estilos de liderança representa os dois extremos de um contínuo que engloba graduações que vão, desde um estilo de liderança que inclui a participação e o envolvimento total do subordinado nas decisões e definições das tarefas a serem executadas, até o tipo de liderança caracterizada pela falta de consulta e de participação dos subordinados nas decisões e definições das tarefas, em que o subordinado deve seguir aquilo que lhe é indicado a fazer, sem conhecer as razões ou o porquê de suas ações.

Segundo Bergamini (2002), procurando esclarecer melhor o aspecto da liderança participativa, os pesquisadores de Michigan apontam diferentes níveis em que a participação pode ocorrer, de acordo com um contínuo que vai de nenhuma participação até a total participação dos seguidores no processo decisório do líder; a saber:

- **Posição autocrática** – o líder toma a decisão sozinho, sem pedir opinião ou sugestões aos seguidores. Os seguidores não influenciam a decisão do líder.

- **Posição Consultiva** – o líder pede, ouve e considera a opiniões e as idéias dos seguidores para, então, tomar as suas próprias decisões.

- **Posição Conjunta** – o líder reúne-se com outros para discutir as possíveis decisões, embora as sua decisão tenha maior influência sobre a decisão final.

- **Posição de Delegação** – o líder delega ao indivíduo e ao grupo responsabilidade sobre as decisões, especificando os limites dentro dos quais a escolha deva recair. Uma aprovação final por parte do líder pode ou não ser requerida antes que a decisão seja implementada.

Tendo em vista esse sistema classificatório dos estilos de liderança, segundo Bergamini (1994), Rensis Likert propõe quatro graduações de participação que caracterizam as organizações, conhecidas como “Contínuo de Likert”, que pode ser assim resumido:

- **Sistema 1 (autocrático espoliativo)** – Os chefes não têm confiança nos subordinados. O estabelecimento dos objetivos da organização e as principais decisões se dão no topo da organização. Os subordinados são forçados a trabalhar na base do medo, das ameaças, e de punições e gratificações ocasionais. As poucas interações estabelecidas entre os superiores e os subordinados ocorrem num clima de medo e desconfiança. O processo de controle está altamente concentrado no topo da organização,

desenvolvendo-se em geral uma organização informal que se opõe aos objetivos da organização formal.

▪ **Sistema 2 (autocrático paternalista)** – Os chefes têm uma confiança condescendente nos subordinados, tal como sucedia entre patrões e empregados. O estabelecimento de objetivos e as principais decisões originam-se no topo, porém muitas decisões são tomadas dentro de um quadro prescrito aos níveis mais baixos da organização. O processo de controle ainda se concentra no topo da organização, contudo algumas ações decisórias são deslocadas para níveis intermediários.

▪ **Sistema 3 (consultivo)** – Os chefes têm confiança substancial, mas não total, nos subordinados. Os subordinados podem tomar decisões no âmbito de suas próprias ações. A comunicação ocorre, tanto no sentido descendente, como no sentido ascendente da hierarquia. A motivação apóia-se, fundamentalmente, em recompensas, e não em punições. Há um certo grau, embora moderado, de interações superior-subordinado. Aspectos significativos de controle são delegados com um sentimento de responsabilidade partilhado, tanto pelos que estão nos níveis mais altos, como pelos que estão nos níveis mais baixos.

▪ **Sistema 4 (participativo)** – Os chefes têm confiança total nos seus subordinados. O estabelecimento dos objetivos e as tomadas de decisões acham-se largamente dispersas dentro da organização. A comunicação flui, não apenas nos sentidos ascendente e descendente, mas também no sentido horizontal, entre os colegas. Os trabalhadores são motivados pela participação e envolvimento, para aumentar os lucros econômicos e estabelecer objetivos. Há

interação amigável e generalizada entre supervisores e subordinados, com alto grau de confiança mútua.

Segundo este quadro classificatório, Rensis Likert recomenda que as organizações procurem passar dos sistemas 1 e 2, que são os menos participativos, para os sistemas 3 e 4, que, por serem mais participativos, possibilitam um clima de maior satisfação das pessoas e, conseqüentemente, maior produtividade.

Segundo Bergamini (1994), as observações e pesquisas mais sistemáticas mostram que apenas as características de personalidade do líder, os estilos de liderança e os motivos comportamentais do líder e dos seguidores não são suficientes para promover a tão almejada eficácia do processo de liderança. Tendo em vista essa constatação, a investigação científica ampliou-se no sentido de considerar outras variáveis que possam favorecer ou dificultar as relações do líder com seus liderados. Surge, assim, um novo enfoque para o problema da liderança: a adoção das chamadas teorias situacionais ou de contingência. Nos dizer de Moscovici (2001, p. 129):

[...] com o desenvolvimento da psicologia social e da dinâmica de grupo, em particular, mais atenção começou a ser devotada ao contexto da dinâmica interpessoal, isto é, à própria situação em que as atividades se desenrolam. Os fatores situacionais de um contexto-tempo específico passaram a ser encarados com a mesma importância, ou talvez maior, que os fatores pessoais e interpessoais dos modelos de traços e de grupo.

Como principal expressão das teorias situacionais, tanto Moscovici (2001), como Bergamini (1994), apontam o modelo de contingência de F. Fiedler, para quem a eficácia da liderança depende de três variáveis básicas, que constituem a chamada “favorabilidade situacional”. São elas:

- **Relação membros-líder** (relações interpessoais) – diz respeito ao tipo de relacionamento existente entre o líder e seus subordinados, tais como: lealdade, amizade, cooperação.

- **Poder de posição** – diz respeito à autoridade inerente à posição do líder na administração de recompensas e punições.

- **Estrutura da tarefa** – diz respeito ao grau de estruturação da tarefa executada.

Nessa perspectiva, segundo Bergamini (1994), ao combinar o estilo de líder com os aspectos situacionais, a pesquisa de Fidler propõe algumas contingências de maior ou menor favorabilidade para o exercício eficaz da liderança, como, por exemplo: a situação de maior favorabilidade é aquela em que as relações com os subordinados são boas, o líder tem uma substancial posição de poder dentro do grupo e os subordinados estão prontos a aceitar as diretrizes dadas por ele. Isso porque, quando o líder tem alta posição de poder e, ao mesmo tempo, a tarefa é bem estruturada, é mais fácil a ele influenciar, dirigir e monitorar o desempenho de seus subordinados. Por outro lado, a situação menos favorável para o líder se dá quando as relações com os subordinados são ruins, a tarefa não é estruturada e a posição de poder é fraca.

Em resumo, segundo Bergamini (1994), o desempenho na interação dos grupos e das organizações depende da favorabilidade da situação de liderança, e isso abrange o estilo de liderança dos seus principais executivos. De um lado, estão as características da organização, e de outro, os atributos pessoais do líder. Somente as características de personalidade do líder não são suficientes para se conseguir um bom desempenho do grupo. Além de ser

necessário contar com um líder de estilo apropriado, faz-se necessário, também, contar com o grau de favorabilidade que lhe é atribuído, bem como incluir nessa contingência uma situação que ofereça ao líder as possibilidades de manter o seu poder. Nessa direção, observa Fiedler (1967), a eficácia da liderança depende, tanto da situação em que o grupo se encontra, quanto da pessoa do líder. Isso implica dizer que um programa que envolva somente os aspectos de personalidade do líder, ou somente os aspectos situacionais da organização, está fadado ao fracasso. Um estilo de liderança não é em si mesmo melhor ou pior do que outro, tampouco existe um tipo de comportamento em liderança apropriado para todas as condições independentemente do contexto. Dessa ótica, quase todo mundo poderia ser capaz de ter sucesso como líder, em algumas situações, e quase todo mundo estaria fadado a falhar, em outras. Assim, para melhorar o desempenho de uma organização, devemos lidar, não somente com o estilo de líder, mas também com os fatores e contingências que promovem a influência sobre o líder.

Segundo Moscovici (2001), outros autores, tais como Reddin, Hersey e Blanchard, seguindo o enfoque de liderança situacional de Fiedler, acrescentaram a eficácia como uma terceira dimensão aos estilos de liderança. Nessa direção, tanto os estilos autocráticos, voltados para tarefa, quanto os estilos democráticos/participativos, voltados para as pessoas/relações, podem ser eficazes ou ineficazes, dependendo dos fatores situacionais, tais como: a natureza da tarefa; a conjuntura do momento (rotina/emergência); o clima organizacional; a estrutura de recompensas; os valores, as motivações e as expectativas do líder e dos liderados; a maturidade dos membros do grupo.

Assim, pode-se dizer que uma concepção mais abrangente de liderança tem que englobar e conjugar, necessariamente, três aspectos básicos: as características de personalidade do líder; a situação (ou contexto) em que a liderança é exercida; e, o grupo com todas as suas estruturas e dinâmicas relacionais. Desse modo, a compreensão do fenômeno liderança supõe a compreensão da rede de relações que se estabelecem entre os líderes e seus liderados, em um determinado grupo e em um determinado contexto. Nessa perspectiva, afirma Moreno (1994b, p. 198):

Liderar é função da estrutura grupal. A forma que assume depende da constelação do grupo em particular. O índice de poder de determinado líder depende dos índices de poder das pessoas que são atraídas e influenciadas por ele. Tais índices são expressos, da mesma forma, pelo número de pessoas atraídas e dominadas por elas. Portanto, o índice de força do líder também depende das redes de comunicação psicossocial a que estas pessoas pertencem e da posição que as próprias redes têm em toda a coletividade onde sua liderança opera.

Do exposto até o momento, fica claro que o exercício da liderança pressupõe o relacionamento interpessoal sob todos os aspectos, seja na rede de relações que se estabelece entre o líder e seus liderados, seja nas relações que se estabelecem entre o líder e as instâncias superiores ou externas ao grupo.

Dessa suposição básica decorre que, para compreendermos o processo dinâmico da liderança, faz-se necessário compreendermos melhor como se dá o processo de formação dos vínculos sociais em todas as suas direções, no seio das comunidades, institucionalizadas ou não, e, em especial, como se formam esses vínculos dentro dos grupos que compõem a comunidade. É nesse universo de relações intra e intergrupais que o nosso trabalho se insere.

3 – DELINEAMENTO E OBJETIVOS

3 – DELINEAMENTO E OBJETIVOS

Tomando como referência teórico-epistemológica e metodológica o Sociodrama, a Sociometria e o Teste sociométrico, o presente trabalho se propõe a investigar o papel e o perfil das lideranças comunitárias que atuam como forças catalisadoras, ordenadoras e mantenedoras da estrutura dos grupos que emergem no seio da comunidade, em busca da realização de suas necessidades e do desejo latente de existir para o outro e de consolidar a real cidadania.

Norteados por esse objetivo geral, o nosso estudo se constitui como um trabalho simultâneo de investigação e intervenção sobre quatro aspectos básicos da vida de um grupo comunitário, a saber:

- as redes de relações intersubjetivas que se formam no interior de um grupo comunitário;
- os estilos e as configurações de lideranças que ocorrem em um grupo comunitário;
- as expectativas e percepções dos líderes e dos liderados em relação uns aos outros;
- as expectativas dos líderes e liderados em relação às metas a serem alcançadas pelo grupo comunitário.

4 – DEMARCAÇÃO METODOLÓGICA

4 - DEMARCAÇÃO METODOLÓGICA

4.1 – O Método

O método, em ciência, significa a escolha de um conjunto de procedimentos sistemáticos adotados para descrever, compreender e/ou explicar um determinado fenômeno.

Desse modo, segundo Nérici (1978, p. 115), o método é “[...] o conjunto coerente de procedimentos racionais ou prático-racionais que orienta o pensamento para serem alcançados conhecimentos válidos”. Num sentido mais específico, as definições de método científico podem variar bastante, seguindo as orientações epistemológicas de cada ciência e as concepções epistemológicas adotadas pelo pesquisador. Contudo, apesar das variações nas diversas definições de métodos, é possível encontrar alguns elementos comuns entre elas e propor uma definição mais ou menos ampla. Nesse sentido, Lakatos (1983), ao examinar diversas definições, observa que método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, traça o caminho a ser seguido pelo pesquisador, detecta os erros e auxilia as suas decisões, permitindo-lhe alcançar seus objetivos, que são, em última instância, a produção de conhecimentos sistematizados relativos aos fenômenos estudados.

Como caminho que orienta o pensamento no processo de apreensão da realidade, o método ocupa um lugar central na produção do conhecimento e na construção das teorias científicas. Por isso, o procedimento metodológico deve incluir as concepções teóricas de abordagem, o conjunto de técnicas que possibilitam apreender a realidade e a contribuição do potencial criativo do

pesquisador. Segundo Minayo (1994), além do referencial teórico, a metodologia deve dispor de instrumental técnico claro, coerente e eficiente, que possibilite o encaminhamento dos impasses teóricos para o desafio da prática.

Numa classificação bastante ampla dos modelos metodológicos adotados no universo científico em geral, segundo Seabra (2001), pode-se identificar a existência de duas grandes orientações metodológicas: a metodologia quantitativa e a metodologia qualitativa. Procurando por uma diferenciação entre esses dois modelos metodológicos, o autor esclarece que o método quantitativo, na intenção de garantir a precisão dos resultados, evitar as possíveis distorções de análise e interpretação e possibilitar mais segurança na comprovação das hipóteses formuladas, caracteriza-se basicamente pelo processo de quantificação, tanto no processo de coleta de informações, como no tratamento delas, por meio de técnicas estatísticas e procedimentos matemáticos.

A metodologia qualitativa difere da quantitativa por não empregar, necessariamente, um instrumental estatístico como base do processo de análise e de compreensão de um dado fenômeno. Na pesquisa qualitativa, a busca de compreensão dos fenômenos estudados não se dá a partir da frequência que o fenômeno ocorre, mas, prioritariamente, a partir do universo de seus significados. Nos dizeres de Minayo (1994, p. 21-22), a pesquisa qualitativa:

[...] aborda um universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Sob essa ótica, a proposta metodológica deste trabalho situa-se na perspectiva das pesquisas qualitativas, aqui entendidas, conforme MINAYO (1993, p. 10), como:

[...] aquelas capazes de incorporar a questão do significado e da intencionalidade como inerente aos atos, às relações e as estruturas sociais, sendo estas últimas tomadas tanto no seu advento quanto na sua transformação, como construções humanas significativas.

Nessa perspectiva, apoiamo-nos numa “epistemologia qualitativa” proposta por Gonzáles Rey (2002, p.28) “como forma de satisfazer as exigências epistemológicas inerentes ao estudo da subjetividade como parte constitutiva do indivíduo e das diferentes formas de organização social.” Como tal, a “epistemologia qualitativa”, nos dizeres de Gonzáles Rey (2002, p.29), apresenta-se como

“um esforço na busca de formas diferentes de produção de conhecimento em psicologia que permitam a criação teórica acerca da realidade plurideterminada, diferenciada, irregular, interativa e histórica, que representa a subjetividade humana”.

Ainda segundo Gonzáles Rey (2002), a concepção de uma “epistemologia qualitativa” em ciências humanas apóia-se em três princípios básicos que condicionam a construção metodológica da pesquisa científica e, conseqüentemente, a produção do conhecimento. São eles: a) a idéia de que o conhecimento é uma produção construtiva-interpretativa, o que significa dizer que, de um lado, este não é um somatório de fatos definidos por constatações imediatas de um determinado momento empírico e, de outro, que a interpretação é um processo pelo qual o pesquisador integra, reconstrói e apresenta em construções interpretativas os indicadores obtidos durante a pesquisa, os quais não teriam sentido se fossem tomados isoladamente como meras constatações empíricas; b) a idéia de que o processo de produção do conhecimento possui um caráter interativo, o que significa que as relações entre pesquisador e pesquisado

são condições fundamentais no desenvolvimento das pesquisas em ciências humanas e que, portanto, a interação é essencial no processo de produção do conhecimento; c) a idéia de que a significação da singularidade deve ser tomada como um nível legítimo da produção do conhecimento e que, portanto, o número de sujeitos a serem estudados responde a um critério qualitativo, definido fundamentalmente pelas necessidades do processo de produção do conhecimento que surgem no curso da pesquisa e não a critérios quantitativos definidos aprioristicamente.

4.2 – O Sociodrama e a Sociometria

Partindo dessa contextualização mais geral, e procurando por recursos metodológicos que nos permitam realizar os objetivos deste trabalho, pretendemos nos situar no universo epistemológico e metodológico do amplo projeto Socionômico criado e desenvolvido por Moreno, ao longo de toda a sua vida produtiva como pesquisador criativo e incansável da natureza humana e das relações psico-sócio-culturais.

O conceito mais geral do projeto Socionômico é a Socionomia, que surge como uma proposta de uma nova sociologia, capaz de ocupar-se das leis do desenvolvimento social e das relações psico-sócio-culturais.

Assim, como observa Naffah Neto (1979, p. 120):

[...] a socionomia surge como algo mais que uma simples teoria sociológica, pois propunha-se como uma revisão crítica de antigas correntes e visava transportar as suas complexas elaborações teóricas para o nível da realidade vivida no cotidiano, perseguindo no presente e por meio de investigações diretas, o complexo estrutural dos intercâmbios e das interações humanas, tal como se realizava, se cristalizava ou se transformava na realidade

concreta e a partir de como esta era vivida e produzida por cada sujeito humano.

Neste sentido, Moreno propõe que se coloquem em suspenso as explicações do fenômeno social que se apóiam em especulações e elaborações abstratas, para tentar apreender as formações e as tensões sociais *in vivo*, em *status nascendi*, procurando pela elucidação do fenômeno social tal como é vivido no interior do corpo social e pelos seres humanos que dele participam.

Nessa perspectiva, e tomando o homem como autor e ator sociocultural, sempre situado e lançado em um mundo de relações concretas, ordenado pela cultura e engendrado pelos papéis sociais que desempenha nesse universo de relações, a Socionomia desenvolve-se por meio de três ramificações epistemológicas e metodológicas básicas: a Sociometria, a Sociodinâmica e a Sociatria. Esses três conjuntos de métodos não se dissociam; ao contrário, são três perspectivas interdependentes e complementares que visam apreender o fenômeno social em todas as suas dimensões: na perspectiva da estrutura social, na perspectiva da dinâmica social e na perspectiva da transformação social.

Sob esta ótica, esses três conjuntos epistemológicos e metodológicos são definidos e classificados, por Moreno (1974), da seguinte forma:

- A **Sociometria**, como parte da socionomia, é a ciência que permite medir o relacionamento humano. Como tal, ela se ocupa do estudo matemático das características psicossociais da população, dos métodos experimentais e dos resultados saídos da aplicação de princípios quantitativos, direcionando a sua investigação para a pesquisa do desenvolvimento e organização dos grupos e da

situação dos indivíduos que os compõem. Uma de suas tarefas é determinar o número e a extensão das correntes psicossociais e o modo como se desenrolam na população dos grupos. Para atingir seus objetivos, a Sociometria utiliza instrumentos sociométricos, principalmente o Teste Sociométrico e o Teste de Percepção Sociométrica.

- A **Sociatria** é a ciência que permite tratar os sistemas sociais. Para atingir esses seus objetivos de uma terapêutica voltada para os indivíduos e para os grupos, a Sociatria utiliza, principalmente, a *Psicoterapia de Grupo*, o *Psicodrama* e o *Sociodrama*. Como observa Naffah Neto (1979), a Sociatria, como parte indissociável da Socionomia, deve ser considerada como um prolongamento da Sociometria, uma vez que, por meio dos recursos metodológicos da Psicoterapia de Grupo, do Psicodrama e do Sociodrama, dá-se continuidade ao trabalho de explicitação, desenvolvimento e transformação das relações intersubjetivas, seja numa perspectiva que enfoca as tensões e as ideologias sociais nas suas formas de manifestações mais amplas (entre grupos, raças, classes), seja nas configurações mais específicas que essas tensões assumem na existência concreta de cada indivíduo e que se explicitam nos papéis sociais que desempenham no seio da comunidade em que vivem.

- A **Sociodinâmica** é a ciência que permite estudar a estrutura dos grupos sociais, isolados ou unidos. Para atingir esses objetivos, a Sociodinâmica emprega, principalmente, o método de Interpretação de Papéis (*role-playing*). Também, como parte da Socionomia, a Sociodinâmica, adverte Naffah Neto (1979), atua como o elo entre a Sociometria e a Sociatria, na medida em que o seu principal método, a interpretação de papéis, transporta a pesquisa, do nível estrutural e estático do teste sociométrico, para o nível dinâmico das relações

intersubjetivas, quando é explorada a dinâmica dos vínculos grupais na esfera dos papéis que ela pressupõe e por meio dos quais se realiza. Assim, na perspectiva da Socionomia, o *role-playing* tem a função de iniciar uma pesquisa dinâmica, explicitando os conteúdos psico-sócio-culturais latentes às estruturas intra e intersubjetivas presentes na trama dos papéis que os indivíduos desempenham no interior dos grupos, pesquisa essa que será, então, retomada e ampliada pelos métodos da Sociatria.

Nessa perspectiva, afirma Moreno (1974, p. 39): “[...] a antiga dicotomia ‘quantitativo’ versus ‘qualitativo’ é resolvida na socionomia de nova maneira. O ‘qualitativo’ está contido no ‘quantitativo’; não é destruído ou esquecido, mas, sempre que possível, tratado como uma unidade.” Mesmo quando define a sociometria como “a ciência da medida do relacionamento humano”, como vimos acima, Moreno (1974) faz questão de lembrar que, nesse universo metodológico, o *socius* recebe uma importância maior que o *metrum*. Nessa mesma direção, acrescenta Georges Gurvitch, citado por Moreno (1972, p14):

O que constitui a originalidade da sociometria é o fato de que a medida (*metrum*) aparece somente como um meio técnico bem delimitado para alcançar melhor as relações qualitativas com o *socius*; estas relações estão caracterizadas por sua espontaneidade, seu elemento criador, suas relações com o instante, sua integração em configurações concretas e singulares. (Gurvitch, Georges, 1949)

Desse modo, pode-se dizer que as três ramificações metodológicas que consolidam o projeto socionômico proposto por Moreno (1974), mesmo tendo a pretensão de romper a dicotomia entre quantitativo e qualitativo, constituem-se e caracterizam-se como métodos qualitativos de pesquisa e de intervenção.

Numa contextualização metodológica mais específica, a proposta deste trabalho situa-se no universo da sociometria, entendendo que esta, como afirma Moreno (1992b, p 154):

[...] tem a aspiração de ser ciência por seus próprios méritos e como tal, é prólogo indispensável para todas as ciências sociais. Pode, portanto, ser chamada de sociologia dos eventos dinâmicos microscópicos, sem levar em consideração o tamanho do grupo social ao qual se aplica, seja ele pequeno ou grande. O resultado do desenvolvimento sociométrico tem sido o fato de que a investigação dos agregados sociais menores tornou-se mais interessante do que o estudo dos maiores. Para o desenvolvimento futuro da sociometria pode ser desejável separá-la como disciplina especial e considerá-la a ciência microscópica e microdinâmica que sublinha todas as ciências sociais.

Neste sentido, a sociometria deve ser tomada como o ponto de partida e o ponto de chegada de toda a construção teórica e metodológica proposta por Moreno. Como bem observa Bustos (1979), ela inclui em si todos os elementos teóricos que sustentam a Psicoterapia de Grupo, o Psicodrama e o Sociodrama. Na sua essência, ela contém a seqüência conceitual do pensamento moreniano, uma vez que o eixo em torno do qual se constroem todas as suas postulações teóricas é o conceito de “vínculo”. Pode se dizer, portanto, que, sem “vínculos”, o homem não existe. O conceito de indivíduo, definido a partir de si mesmo, nos moldes de uma mônada, é um conceito vazio, uma mera abstração. O homem é sempre um ser social, imerso em um universo de relações intersubjetivas, que se caracteriza pelo aglomerado de papéis que desempenha e que, ao mesmo tempo o define; afinal, como afirma o próprio Moreno (sd, p.25), “O desempenho de papéis é anterior ao surgimento do eu. Os papéis não emergem do eu; é o eu quem, todavia, emerge dos papéis”. O sujeito humano tem, desde seu nascimento, estruturas de relacionamento ao seu redor: mãe, pai, avó e outros

membros de seu ambiente primitivo, que se constituem como estruturas vinculares da sua “matriz de identidade”, na qual ele se forma e da qual ele se lança para outras redes de relações vinculares mais amplas, permanecendo nelas até a morte.

Contudo, os conceitos de “papéis” e “vínculos” remetem-nos para os conceitos de “Tele” e “Transferência”. As perguntas geradoras desses conceitos são: Como, afinal, o indivíduo percebe o outro no exercício dos papéis sociais? Que significado tem tudo aquilo que denominamos de compreensão, amor, amizade, diálogo, encontro? Como podemos entender os movimentos de atração, de repulsa e de indiferença presentes nas relações humanas em geral? Procurando respostas para essas perguntas, e considerando o conceito de transferência, dado pela psicanálise, para explicar as relações, pautado na patologia, e não na saúde, Moreno (1974) propõe o conceito “Tele”, e o define como sendo o conjunto de percepções, idéias e sentimentos que o homem, progressivamente, desde o nascimento, desenvolve em relação às pessoas e objetos que o cercam no interior do seu átomo social e que determinam a natureza, a direção e a intensidade das relações interpessoais.

Assim, a “Tele” é considerada como o fundamento de todas as relações interpessoais saudáveis e o elemento essencial de todo método eficaz das psicoterapias. Ela repousa na percepção, no sentimento e no conhecimento da situação real que o indivíduo desenvolve em relação às outras pessoas. Ocasionalmente, pode nascer de uma antiga situação de transferência, mas se desenvolve como estrutura independente desta, existindo sempre, desde os primeiros encontros, na origem da vida social, e cresce de um encontro para

outro, podendo, por vezes, ser deformada pela influência de fantasias transferenciais. A “Tele”, portanto, é a saúde da relação, e a transferência é a sua distorção patológica. Na relação télica, o indivíduo sente e percebe o outro de forma realística, tal como ele é, e se aproxima ou se distancia dele motivado por esse conjunto de sentimentos e percepções realísticas que decorrem da relação. Na relação transferencial, ao contrário, o outro é percebido de forma distorcida, a partir de seus “fantasmas” internos, sendo eles os motivadores de suas percepções e sentimentos e das conseqüentes aproximações e distanciamentos. Nesse sentido, complementa Bustos (1979, p. 17):

Tele implica um conceito existencial e totalizador, intelectual, afetivo, biológico e social. Ao abandonar o acaso em nossa infância, começa a seleção. Buscamos sociometricamente aqueles que complementem positivamente nossos objetivos, rechaçamos outros ou permanecemos indiferentes a terceiros. Quando se dá o encontro, existe a certeza de que não são necessárias verbalizações de confirmação. Produzem-se respostas-condutas coerentes com as propostas. Deste modo sabemos que é o fator tele que esta funcionando. O vínculo adquire as características que nascem da complementação, mas para o conhecimento desta dinâmica é necessário avaliar a intensidade da eleição.

4.3 – O Teste Sociométrico

Como instrumento metodológico para estudar, medir e compreender essa rede de relações télicas e/ou transferenciais que se estabelecem naturalmente nos grupos, e que, em última instância, indica a saúde e a patologia das relações humanas em geral e o nível de coesão e da saúde grupal, Moreno propõe o Teste Sociométrico.

Nessa direção, o foco metodológico do nosso trabalho será o Teste Sociométrico, que se define e se constitui, segundo Moreno (1974, p. 41-42), como:

[...] um método de pesquisa de estruturas sociais através da medida das atrações e rejeições que existem entre os membros de um grupo. No domínio das relações interpessoais, são utilizados conceitos de significado humano, como 'escolha' e 'aversão' [...]. O quadro dos 'ir e vir' das relações entre os indivíduos de um grupo é chamado 'sociograma' [...]. O teste sociométrico foi utilizado em grupos familiares, em grupos de internados, em grupos escolares e profissionais. Ele determina a situação de cada pessoa dentro do grupo a que pertence, onde ela vive ou trabalha. Com isso se demonstra que as estruturas psíquicas existentes em um grupo distanciam-se bastante de uma forma oficial aparente. Essas estruturas do grupo variam em dependência direta da faixa etária dos participantes de determinado grupo. Verifica-se, além disso, que diferentes critérios ou atividades freqüentemente levam a diferentes agrupamentos dos mesmos indivíduos [...]. Essas diferenças estruturais tiveram uma grande influência sobre o desenvolvimento da terapia de família, bem como sobre a terapia profissional (do trabalho). Os membros de um grupo se reagrupariam freqüentemente, de formas diversas, se tivessem poder para isso. Esses grupos espontâneos e a maneira pela qual seus membros atuam, ou pretendem atuar, têm uma influência definida sobre o comportamento do indivíduo ou do grupo em conjunto. Constatamos que formas de agrupamentos outorgadas autoritariamente a grupos espontâneos constituem fontes de diversos desacordos. Verifica-se ainda que as relações que se exprimem através da livre escolha freqüentemente se distanciam bastante das relações interpessoais reais [...]. Indivíduos e grupos são, com efeito, englobados por uma rede de ramificações múltiplas. Assim, toda a comunidade a que pertencem deve ser submetida ao teste sociométrico.

De modo geral, como afirma Naffah Neto (1979), pode-se dizer que o objetivo do teste sociométrico é pesquisar a estrutura dos grupos humanos, suas configurações fixas e móveis, suas formações e transformações e toda a força criadora que os anima em seus movimentos espontâneos de abertura, participação e comprometimento com sua própria existência intersubjetiva.

Nessa perspectiva, o Teste Sociométrico realiza-se em duas direções e de duas formas complementares: "Teste Sociométrico de Escolhas", identificado apenas como "Teste Sociométrico", e "Teste de Percepção Sociométrica", utilizado como instrumento complementar. No "Teste Sociométrico", tendo como referência um critério de escolha específico e plausível de ser realizado, definido

previamente pelo sociometrista, em conjunto com todos os membros do grupo, cada componente do grupo é convidado a se posicionar frente aos outros, na forma de escolhas positivas, negativas ou neutras (atração, rejeição indiferença), e a expor e justificar as razões que motivaram suas escolhas. Complementarmente, no Teste de Percepção Sociométrica, pautando-se pelo mesmo critério estabelecido e utilizado no Teste Sociométrico de Escolhas, cada membro do grupo é convidado a usar de sua capacidade télica (percepção a distancia do outro) para tentar descobrir por quem foi eleito (escolhido), de forma positiva, negativa e neutra, e a expor as razões e justificativas que o outro utilizou em suas escolhas.

Com o material dado pelos membros do grupo e registrado nos Testes Sociométricos de Escolhas e de Percepção, tem-se um esquema diagnóstico (sociograma) da rede de relações intragrupais que, por sua vez, servirá de base para a análise e compreensão das relações intersubjetivas que ocorrem no grupo.

Desse modo, o material coletado por esses dois instrumentos metodológicos permite ao pesquisador identificar, entre outros fatores: o lugar e o *status* que cada um ocupa dentro do grupo; os líderes e as estruturas de liderança presentes no grupo; a estrutura do grupo e as configurações de subgrupos que se formam na sua constelação. Além disso, as congruências (convergência ou mutualidade de direção nas interescolhas), aliadas à capacidade recíproca dos membros do grupo de perceberem as escolhas e as razões dos outros, apontam, em geral, para a presença e para o índice de relações télicas existentes no grupo. Por outro lado, as incongruências, marcadas pela incapacidade dos membros de perceberem as escolhas e as razões dos outros, apontam para a presença e para

o índice de relações transferenciais existentes no grupo. A identificação dos índices de relações télicas ou trasferenciais existentes no grupo permite uma avaliação, em termos da saúde e patologia do grupo, e, conseqüentemente, a determinação de metas de intervenção, em termos da psiquiatria.

4.4 – Os Instrumentos Utilizados

Para a coleta do material de nossa pesquisa, utilizamos uma base de dados obtida por meio de dois instrumentos, a saber:

1) **Questionário** (anexo 1), com a finalidade principal de identificar e traçar o perfil geral dos principais líderes (coordenadores) do grupo estudado, bem como de suas expectativas em relação à comunidade.

2) **Teste Sociométrico de Escolha**, considerado o nosso principal instrumento e designado apenas de **Teste Sociométrico** (anexo 2), e, como seu complementar, o **Teste de Percepção Sociométrica** (anexo 3).

São esses dois instrumentos que nos permitiram identificar as redes de relações existentes no grupo, os líderes e as redes de lideranças, o índice télico e transferencial do grupo e a natureza das relações que se estabelecem na estrutura do grupo.

Observação: As informações que permitem a identificação de cada sujeito que compõe o grupo estudado são absolutamente necessárias na fase de organização, tratamento e análise dos dados. Contudo, respeitando rigorosamente os parâmetros éticos da pesquisa, seus nomes foram cuidadosamente ocultados na transcrição e elaboração final do trabalho.

4.5 - A Comunidade Estudada

Orientando-se como um estudo de caso, não como técnica específica, como observa Goode (1979), mas como um meio de organizar os dados preservando o caráter unitário do objeto social estudado, em que o esforço do pesquisador procura construir a totalidade da análise, o nosso trabalho terá, como base de dados, o material obtido por meio de um Questionário e de um Teste Sociométrico (de Escolha e de Percepção) aplicados junto a um grupo comunitário existente no bairro Sonia Maria, da cidade de Taubaté, grupo com o qual o pesquisador desenvolve trabalhos de extensão universitária há mais de cinco anos.

Esse grupo comunitário, composto basicamente por moradores do bairro, desenvolveu, ao longo dos últimos dezoito anos, principalmente trabalhos sociais e educacionais de diversas naturezas, direcionados, prioritariamente, às crianças, adolescentes e famílias carentes da comunidade.

Hoje, essa comunidade está constituída formalmente como uma instituição de caráter filantrópico, designada Projeto Esperança, e conta com uma ampla infra-estrutura, que abriga as seguintes dependências:

- uma cozinha e um refeitório destinados ao oferecimento de refeições diárias a todos os usuários do projeto;
- uma farmácia comunitária e um consultório onde atuam três médicos voluntários (um pediatra, um ginecologista e um homeopata);
- uma sala de computadores, onde são oferecidos cursos de informática aos usuários do projeto;

- uma sala equipada para oferta de curso de datilografia aos usuários do projeto;
- uma biblioteca e sala de leitura, destinada à orientação das tarefas e deveres escolares das crianças e adolescentes e à alfabetização de adultos;
- uma brinquedoteca, onde as crianças são acompanhadas em suas atividades lúdicas;
- um “parque de diversões”, onde as crianças brincam livremente;
- uma quadra de esportes e um campo de futebol, onde se desenvolvem as atividades esportivas;
- uma horta comunitária, onde as crianças e jovens desenvolvem atividades produtivas;
- duas salas destinadas ao oferecimento de cursos de pintura, corte e costura, crochê, tricô e bordados, às crianças, adolescentes e adultos;
- um galpão, destinado a cursos e orientações profissionais a jovens e adultos (em fase de instalação);
- um consultório odontológico (em fase de instalação).

O Projeto Esperança atende, hoje, de forma regular, a uma população de aproximadamente quatrocentas pessoas, constituída por crianças, adolescentes, jovens e adultos.

A comunidade que constitui o Projeto Esperança é hoje formada por um amplo grupo de voluntários, residentes no próprio bairro onde ela se situa, nos bairros adjacentes e, até mesmo, em outras regiões da cidade. Esse corpo de voluntariado se distingue em dois subgrupos distintos: um grupo de **voluntários**

apoiadores (ou voluntários indiretos) e um grupo de **voluntários mantenedores** (ou voluntários diretos).

O grupo de **voluntários apoiadores** (ou voluntários indiretos) é constituído por aqueles que (permanente ou esporadicamente) oferecem apoio material e financeiro ao Projeto (poder público municipal, pequenas e grandes empresas privadas, empresários e filantropos em geral) e por aqueles que oferecem apoio técnico-profissional (advogados, médicos, engenheiros, professores, psicólogos, assistentes sociais, estagiários da Universidade de Taubaté).

O grupo dos **voluntários mantenedores** (voluntários diretos) é constituído por mais ou menos quarenta pessoas residentes na comunidade local que, segundo suas aptidões, habilidades, formação e disponibilidades, assumem a execução dos diversos trabalhos oferecidos pelo Projeto, tais como: cursos de pintura, de corte e costura, de tricô, crochê e bordado; cursos de informática; cursos de violão, teclado, flauta e canto; orientação das atividades esportivas; preparação e acompanhamento das refeições; orientação na execução das tarefas e deveres escolares das crianças e adolescentes; alfabetização de adultos; orientação e acompanhamento das atividades lúdicas das crianças; organização e acompanhamento das consultas médicas; e outras atividades esporádicas.

Sempre que necessário, e na medida do possível, os trabalhos e as atividades desenvolvidas pelos **voluntários mantenedores** são orientados, acompanhados e complementados pelos voluntários de apoio técnico-profissional,

principalmente aqueles decorrentes de projetos de estágio e de extensão universitária mantidos pela Universidade de Taubaté.

Assim, tomando esse grupo como sujeito de nossa pesquisa, pretendemos investigar: as redes de relações intersubjetivas que se formam no interior de um grupo comunitário e qual o sentido dessas relações para a manutenção da vida da comunidade; como os estilos e as configurações de lideranças são gestadas em um grupo comunitário; como as expectativas e percepções dos líderes e dos liderados em relação uns aos outros se entrelaçam e se complementam, na manutenção do grupo e na consecução das metas individuais e grupais.

4.6 - Os Procedimentos Adotados

Conforme mencionamos, o pesquisador acompanha e desenvolve diversos trabalhos de extensão universitária no Projeto Esperança há mais de cinco anos. Um desses trabalhos consistiu no acompanhamento do grupo de voluntários mantenedores durante dois anos consecutivos (1999 e 2000), quando, por meio de encontros semanais, e utilizando o Sociodrama como instrumental teórico-metodológico, trabalhou intensamente as relações interpessoais do grupo presente naquele período.

Em razão de uma solicitação feita pelos coordenadores diretamente responsáveis pela condução do Projeto Esperança, para que realizássemos, novamente, um trabalho de assessoria voltado às relações interpessoais do grupo que mantém a comunidade, uma vez que este sofrera, desde aquele período, transformações em sua constituição e em suas atividades, e tendo em vista a

realização do nosso trabalho de pesquisa, retornamos à comunidade com uma dupla finalidade: realizar um trabalho de intervenção, visando à reestruturação do grupo de coordenadores que lideram e mantêm as atividades da comunidade, atendendo, assim, as suas necessidades e, utilizando este trabalho, colher o material que dará sustentação à pesquisa aqui delineada.

Assim, em atenção às necessidades e disponibilidades da comunidade, de fevereiro a setembro de 2005 realizamos encontros quinzenais com o grupo em questão, com o objetivo específico de trabalhar os relacionamentos interpessoais dos membros do grupo, explicitando as redes de relações intersubjetivas que se formam no interior desse grupo, as configurações de lideranças que se fazem presentes; as percepções e expectativas de cada um em relação aos outros e, principalmente, o papel e a importância de cada um para o grupo e para a manutenção da comunidade. Desse modo, a fim de atender às necessidades da comunidade, foram realizados, nesse período, dezesseis (16) encontros com duração de, aproximadamente, cento e cinquenta (150) minutos.

Tendo em vista os objetivos delineados em nossa pesquisa, descreveremos a seguir apenas os encontros em que coletamos e trabalhamos o material que dará sustentação aos nossos estudos.

No primeiro encontro, realizado em 04 de fevereiro de 2005, atendendo ao convite feito pela coordenadora geral do Projeto Esperança, compareceram trinta e dois (32) voluntários mantenedores que coordenam e/ou exercem algum tipo de atividade no Projeto Esperança, sendo vinte e oito (28) do gênero feminino e quatro (04) do gênero masculino.

Considerando que as atividades realizadas pelos voluntários ocorrem em dias e horários diferentes, é de se esperar que muitos não se conheçam ou que tenham apenas um conhecimento meramente formal e superficial uns dos outros. Por esse motivo, nesse primeiro encontro realizamos uma seqüência de atividades com o objetivo específico de levá-los a se conhecerem melhor.

Assim, após uma breve apresentação pessoal e dos objetivos gerais do nosso trabalho junto à comunidade, feita por mim e pela coordenadora geral do Projeto Esperança, demos início aos trabalhos desse primeiro encontro.

Iniciamos com um aquecimento psíquico-corporal, fazendo com que andassem e se movimentassem livremente pelo salão, explorando, por meio de todos os sentidos possíveis, a si próprios e o espaço físico e social no qual se encontravam naquele momento.

Durante o aquecimento, fui conduzindo verbalmente a atenção de todos para os objetivos de nosso trabalho. Primeiro, pedindo que evitassem a comunicação verbal, os risos e alaridos que se fizeram presentes em razão das tensões e constrangimentos decorrentes da exposição corporal e do inesperado a que estavam sendo submetidos, e, ao mesmo tempo, incentivando-os a se concentrarem na percepção de seus próprios corpos e de si mesmo naquele momento e, ainda, que procurassem identificar e registrar as lembranças de suas histórias, de seus significados e da importância que cada um julgava ter para aquela comunidade.

Na seqüência, e seguindo o mesmo padrão, procurei conduzir a atenção de todos para a exploração sensorial do espaço físico e social no qual

estavam inseridos naquele momento, pedindo-lhes que se concentrassem na percepção dos significados reais e simbólicos que aquele espaço e aquelas pessoas que ali estavam pudessem representar para cada um, incentivando-os a identificar o grau de conhecimento e os sentimentos de aproximação e desaproximação que pudessem ter uns em relação aos outros.

Ao perceber que os participantes já se encontravam suficientemente aquecidos, demonstrando-se mais relaxados fisicamente e mais concentrados nas tarefas que lhes eram solicitadas, pedi que cada um, ainda em silêncio, se aproximasse daquele que julgasse ter o menor grau de conhecimento e de quem se sentisse pessoal e afetivamente mais distante. Assim, sob esse critério, formaram-se cinco (05) subgrupos de tamanhos diferentes. Toda essa primeira etapa de aquecimento e formação dos subgrupos teve uma duração de, aproximadamente, quinze (15) minutos.

Dando seqüência ao nosso trabalho, iniciamos a segunda etapa, pedindo que cada subgrupo encontrasse um lugar confortável, no próprio salão onde estávamos ou nas salas adjacentes, e utilizasse os próximos quarenta (40) minutos para falar livremente de si, para que os componentes se conhecessem melhor. Durante essa etapa, eu me fazia presente nos grupos, verificando se a tarefa estava sendo devidamente cumprida e incentivando as pessoas, principalmente aquelas que se mostravam mais retraídas, a falarem mais de si mesmas, de suas histórias pessoais, do que faziam no Projeto e do que aquela comunidade representava para elas.

Tendo esgotado o tempo destinado à realização dessa tarefa, os subgrupos foram convidados a se desfazerem, e todos foram chamados de volta

ao salão, onde ocuparam livremente as cadeiras dispostas na forma de um grande círculo.

Estando todos presentes, demos seqüência às nossas atividades, solicitando que alguém do grupo se habilitasse a ficar em pé e, seguindo sua preferência, elegesse secretamente um membro do grupo, para apresentá-lo aos demais. Após um rápido período de hesitação e silêncio, em que todos se olhavam mutuamente, na expectativa de que alguém tomasse a iniciativa, a coordenadora geral do Projeto levantou-se, dizendo: *“já que ninguém vai, vou eu...”*. Nesse instante eu a interrompi, dizendo que, a partir daquele momento, ela deveria *“fazer de conta”* que era a pessoa escolhida e, nessa *“invenção de papel”*, usando a comunicação na primeira pessoa, se apresentasse aos demais, procurando, na sua representação, omitir o nome e outros dados da pessoa representada que fossem de fácil identificação. Aos demais, orientei, dizendo que, durante a apresentação da pessoa representada, poderiam fazer-lhes perguntas livremente, na intenção de identificá-la e torná-la mais conhecida a todos.

Nesse momento houve um alarido geral no grupo, na forma de risos e comentários, numa clara manifestação de tensão e expectativa diante do inusitado da tarefa. Perguntei então se haviam entendido a tarefa e, diante da resposta afirmativa de todos, pedi que déssemos início às *“apresentações dramáticas”*.

A coordenadora do Projeto, que havia se apresentado para iniciar as apresentações, manifestou-se rindo e dizendo: *“Quem manda eu ser bocuda, agora eu tenho que ser a primeira. Deixa eu me preparar um pouco”* (silêncio). Após alguns segundos de aquecimento específico para a realização da tarefa

solicitada, ela iniciou a sua apresentação, representando a pessoa que havia escolhido, conforme as orientações.

Durante a apresentação, e num clima de descontração, eu a conduzia, fazendo-lhe perguntas aleatórias que certamente seriam de difícil resposta, incentivando os demais a fazerem o mesmo. Desse modo, ela era forçada a responder rapidamente, caso soubesse, ou a inventar respostas, caso não soubesse, para uma grande variedade de perguntas, tais como: *Você é casada? O que faz o seu marido? Quantos filhos você tem? Qual o nome deles? Qual o nome de seus pais? Você tem irmãos? O que você mais gosta de fazer nas horas de lazer? Há quanto tempo você trabalha aqui no Projeto Esperança? O que você mais gosta de fazer aqui no Projeto? O que o Projeto representa para você? Com quem você melhor se relaciona aqui no Projeto? Qual é a sua maior dificuldade aqui no Projeto? Você é uma pessoa bem ou mal humorada? Você é brava? Você é uma pessoa nervosa ou calma?*

As perguntas, na verdade, tinham por objetivo: orientá-la no seu desempenho, ajudá-la a permanecer no papel da pessoa apresentada, aprofundar o conhecimento de todos a respeito da pessoa que estava sendo apresentada e explorar o nível de conhecimento e as representações subjetivas (percepções) que a pessoa que estava representando tinha da pessoa apresentada.

Após alguns minutos de apresentação, e tendo todos os membros do grupo identificado a pessoa apresentada, solicitei que esta viesse à frente e se manifestasse livremente sobre a “apresentação dramática” que acabara de ser feita sobre ela, podendo, assim, confirmar, desconfirmar e corrigir as informações

relativas à sua pessoa. Na seqüência, solicitei que ela, da mesma forma, ocupasse o palco das “apresentações dramáticas” e, livremente, seguindo sua preferência, escolhesse uma pessoa do grupo para apresentá-la e representá-la aos demais.

Desse modo, e seguindo rigorosamente esse mesmo padrão, o jogo das “apresentações dramáticas” foi se repetindo, de forma lúdica e descontraída, até que todos os membros do grupo tivessem apresentado e sido apresentados. Todo esse processo durou aproximadamente oitenta (80) minutos.

Ao término das apresentações, iniciamos imediatamente a terceira e última etapa dos trabalhos, solicitando que utilizassem os próximos quinze (15) a vinte (20) minutos finais para comentar livremente as atividades realizadas e que, de forma breve e concisa, manifestassem suas impressões, seus sentimentos, suas percepções, suas dificuldades, enfim, suas compreensões relativas ao trabalho realizado até então.

Rapidamente, e manifestando concentração, interesse e envolvimento, as pessoas se puseram a tecer os mais variados tipos de comentários. Nesse momento, dediquei-me a ouvir-los atentamente, anotando resumidamente os mais relevantes e pertinentes ao trabalho realizado.

Mesmo não sendo o foco principal da nossa pesquisa, essas anotações encontram-se transcritas literalmente no Quadro 01 abaixo.

Quadro 01: Comentários feitos pelos membros do grupo que estiveram presentes no primeiro encontro realizado na comunidade.

Foi muito legal me ver sendo representada por outra pessoa... Um pouco estranho, mas legal. Nunca imaginava que ela sabia tanta coisa de mim. É bom ver como as pessoas percebem a gente e o que pensam da gente.

No início eu me senti um pouco envergonhada de ter que andar pela sala, me movimentar aos olhos dos outros, parecia que todos estavam me olhando. Depois, aos poucos, eu fui relaxando e dizia pra mim mesma *"Ah, que se danem os outros"* (riso geral). Na parte das apresentações eu senti dificuldade de ser a outra pessoa, tinha hora que eu me confundia toda, e misturava tudo. Eu misturava coisas que eram minhas, coisas que eu imaginava dela, foi uma bagunça geral (riso geral). Mas foi muito gostoso.

Eu também senti um pouco de vergonha de ficar andando e as outras pessoas me olhando. É estranho. Eu não gosto quando eu sei que as pessoas estão me olhando. Na hora da gente conversar com as pessoas que a gente não conhecia foi legal. Deu pra gente conhecer melhor algumas pessoas.

Eu acho que foi muito bom pra gente se conhecer melhor. Tinha algumas pessoas que eu não conhecia direito, sabia que trabalhava aqui no Projeto, mas eu não tinha a oportunidade de conversar com elas, e hoje, naquela hora do grupo pequeno, a gente pôde saber um pouco mais dessas pessoas. Na hora das apresentações também foi legal, foi divertido e deu pra saber muita coisa que a gente não sabia de cada um.

Eu também gostei muito. A gente nunca se encontra assim, todo mundo junto, pra falar da gente. As reuniões gerais que acontecem são sempre pra tratar dos assuntos do Projeto. Eu conheço quase todo mundo aqui, mas alguns eu sabia apenas o nome, e que trabalha aqui no Projeto, não sabia mais nada, se era casada, se tinha filhos, se tinha mais irmãos. Por isso eu acho que foi muito bom. Acho que a gente deveria fazer encontros assim mais vezes.

O que eu mais gostei foi a parte das apresentações. Foi muito divertido, apesar de ser difícil a gente representar a outra pessoa. As pessoas se confundiam toda, principalmente quando a gente fazia perguntas que elas não sabiam responder e elas tinham que inventar.

Eu também gostei da parte das apresentações. Deu pra conhecer melhor as pessoas que a gente não conhecia muito bem. Foi interessante que, mesmo quando elas não sabiam e tinham que inventar as respostas, elas acertavam, a não ser, é claro, quando perguntavam o nome dos pais, dos irmãos, a idade dos filhos e coisas assim. Isso mostra que as pessoas até que conhecem bastante umas das outras.

Eu acho assim... Foi muito bom pra gente se conhecer, foi divertido, foi difícil, tudo isso que já disseram, mas eu acho também que foi bom pra gente perceber o quanto o Projeto é importante pra cada um de nós. O quanto as pessoas gostam de estarem aqui, gostam de trabalhar no Projeto. Deu pra perceber que estão aqui por amor às crianças e que, apesar de todas as dificuldades que enfrentamos com elas, há uma dedicação, um carinho com essas crianças e com o Projeto. Deu pra perceber que as pessoas estão envolvidas com o Projeto e, mesmo tendo, às vezes, dificuldades de relacionamento entre alguns de nós, isso não impede da gente estar aqui e se dedicar a essas crianças e ao Projeto.

Transcorridos uns quinze (15) minutos dessa etapa final, percebendo que os comentários se tornavam cada vez mais escassos e repetitivos, tomei a palavra e, encerrando as atividades, procurei reforçar e valorizar os comentários realizados, acrescentado que certamente todos teriam algo importante e significativo a comentar, mas que o tempo, infelizmente, não nos permitia. Acrescentei também que aquele estava sendo apenas o nosso primeiro encontro, cujo objetivo fora exatamente o que acabavam de comentar, ou seja: possibilitar a todos que atuam no Projeto Esperança um momento para se conhecerem melhor.

Finalmente, concluí dizendo que, nos próximos encontros, previstos para acontecerem quinzenalmente, naquele mesmo local e horário, teríamos a oportunidade de aprofundar os nossos relacionamentos interpessoais, bem como refletir sobre as redes de relações intersubjetivas que se formam no interior desse grupo; sobre as configurações de lideranças que se fazem presentes; sobre as percepções e expectativas de cada um em relação aos outros e, principalmente, sobre o papel e a importância de cada um para o grupo e para a comunidade.

Considerando que a participação nos trabalhos propostos não tinha caráter obrigatório, até porque as pessoas que atuam no Projeto Esperança são todas voluntárias, como já esclarecemos acima, a frequência e a constância da participação nos encontros subseqüentes reduziu consideravelmente, oscilando entre dez (10) e vinte (20) pessoas. Desse modo, a cada encontro tínhamos um grupo de tamanho diferente, constituído por pessoas diferentes, o que impediria ou dificultaria qualquer proposta teórico-metodológica que, apoiada no idéia de “processo”, exigisse continuidade de um encontro para o outro. Contudo, guiando-nos pelos paradigmas fenomenológicos e existenciais que sustentam o

pensamento de Moreno e pelo universo teórico-metodológico do seu Projeto Socionômico, conduzimos os trabalhos procurando explorar os conteúdos que fazíamos emergir no “aqui” e “agora” de cada encontro.

Assim, utilizando o Sociodrama e a Sociometria como instrumentos metodológicos, e tendo em vista os objetivos gerais do nosso trabalho, a cada encontro iniciávamos com um breve aquecimento (inespecífico e específico) para as atividades daquele dia, realizado por meio de técnicas específicas para esse fim. Em seguida, submetíamos o grupo a jogos dramáticos diversos que possibilitassem às pessoas presentes se conhecerem melhor, para que explorassem e refletissem sobre suas mútuas percepções e expectativas, sobre suas relações télicas e transferenciais, sobre suas dificuldades e capacidades de exercer as tarefas e funções na comunidade, sobre os estilos e características pessoais de cada um, ao atuar nas funções de liderança etc. Finalmente, encerrávamos os encontros comentando as vivências pessoais decorrentes das atividades do dia.

Seguindo sempre esse mesmo padrão metodológico, à medida que os encontros foram acontecendo a frequência foi naturalmente se tornando cada vez mais constante e, assim, o grupo com o qual pudemos trabalhar efetivamente e ter como parâmetro de nossa pesquisa foi se constituindo num grupo formado, basicamente, por quinze (15) voluntários, solidamente comprometidos com a vida da comunidade, os quais assumem funções de coordenação das atividades oferecidas pelo Projeto e que exercem algum tipo de liderança sobre os demais.

Desse modo, tomando esse grupo como sujeito de nosso trabalho de pesquisa, aleatoriamente e sem nenhuma comunicação prévia, elegemos o oitavo

encontro, realizado em 13 de maio de 2005, para aplicar os instrumentos de coleta de dados, conforme descrito no item 5.1, acima, e obter o material que sustenta o nosso estudo, conforme descreveremos a seguir.

Estiveram presentes, nesse encontro, doze (12) voluntários: dez (10) do sexo feminino e dois (02) do sexo masculino. Iniciamos nossas atividades esclarecendo a natureza e os objetivos de nossa de pesquisa, bem como os cuidados éticos que a envolvem, e solicitando dos presentes a colaboração e a necessária formalização do livre consentimento de participação (anexo 4).

Em seguida, prestamos todos os esclarecimentos e explicações pertinentes às finalidades, natureza e preenchimento dos instrumentos de coleta de dados, apresentados na seguinte ordem: Questionário (anexo 1); Teste Sociométrico (anexo 2); e, Teste de Percepção Sociométrica (anexo 3).

Nos esclarecimentos e explicações relativos aos Testes Sociométricos de Escolha e Percepção, fizemos uma breve exposição sobre a natureza das escolhas sociométricas que, inevitavelmente, estão presentes em nossos relacionamentos, dizendo que, em nossas vidas, a todo instante nos aproximamos e nos distanciamos das pessoas que nos cercam, movidos por determinados critérios subjetivos e/ou objetivos, afetivos e/ou racionais, conscientes ou não. Assim, por exemplo, quando uma determinada pessoa escolhe uma outra para se casar, ela o faz guiada por determinados critérios, tais como: ele (ou ela) é uma pessoa honesta, trabalhadora, de bom caráter, de boa família etc. (critérios racionais e objetivos), ou, ainda, ele (ou ela) é bonita, bem humorada, sente-se bem em sua companhia etc. (critérios afetivos e subjetivos);

além disso, ela também sabe ou imagina que essa pessoa vai ou não escolhê-la em razão de determinados critérios. Da mesma forma, quando alguém escolhe uma determinada pessoa para exercer com ela ou para ela um trabalho ou uma simples tarefa, ela o faz obedecendo a determinados critérios, tais como: ele (ou ela) tem habilidades para executar aquele trabalho ou aquela tarefa, não vai explorar, é eficiente, é agradável etc.

O mesmo acontece quando nos distanciamos de alguém. Por exemplo, quando alguém termina um relacionamento afetivo, guia-se por determinados critérios, tais como: ele (ou ela) tornou-se infiel, agressiva, mal humorada, deixou de atraí-la(lo) fisicamente etc.

Assim, após esse breve esclarecimento, e tendo a garantia de que todos haviam entendido o sentido dos critérios que utilizamos constantemente em nossas escolhas sociométricas, propusemos ao grupo que se discutisse o critério a ser utilizado nas respostas aos Testes Sociométricos de Escolha e Percepção, esclarecendo que este, além de ser um critério factível, deveria ter o consenso e o compromisso de todos, para ser cumprido.

Desse modo, após uma rápida discussão, entre os membros do grupo, sobre qual deveria ser esse critério, surgiram as seguintes sugestões: compor uma equipe de acompanhamento dos esportes junto às crianças e adolescentes que freqüentam o Projeto; coordenar uma das muitas atividades oferecidas pelo Projeto; visitar a família das crianças e adolescentes que freqüentam o Projeto; compor uma equipe de levantamento de fundos para o Projeto; compor a equipe administrativa (diretoria) do Projeto. Tendo esgotadas as sugestões, o grupo

decidiu eleger o critério “visitar a família das crianças e adolescentes que freqüentam o Projeto Esperança”, justificando que este era um critério que não exigia nenhuma habilidade específica e que todos os voluntários da comunidade tinham a obrigação de cumpri-lo, além do que, para o bom desempenho de suas atividades no Projeto, seria importante conhecer a estrutura familiar das crianças e adolescentes com os quais trabalhavam.

Obtendo a garantia de que todos haviam entendido adequadamente os esclarecimentos e explicações pertinentes à utilização dos instrumentos apresentados, pedi que os deixassem em seus respectivos lugares, temporariamente, e que ficassem em pé, para realizarmos um breve aquecimento preparatório, como já estávamos acostumados a fazer.

Dessa forma, adotando o mesmo padrão metodológico dos encontros anteriores, prosseguimos fazendo com que andassem e se movimentassem livremente pelo salão, explorando, por meio de todos os sentidos possíveis, a si próprios e o espaço físico e social no qual se encontravam naquele momento.

Durante o aquecimento, fui conduzindo verbalmente a atenção de todos para os objetivos de nosso trabalho, primeiramente pedindo-lhes que evitassem a comunicação verbal e, em seguida, pausadamente, solicitando que cada um se concentrasse na percepção de seu próprio corpo e de si mesmo, naquele momento (tempo), e que procurasse identificar e registrar as lembranças de suas histórias pessoais naquela comunidade (tempo), das atividades que já realizara e que realizava atualmente no Projeto Esperança (tempo), dos significados e da importância que cada um julgava ter para aquela comunidade

(tempo), de suas expectativas em relação ao Projeto (tempo), do grau de conhecimento e dos sentimentos de aproximação e desaproximação que julgava possuir em relação a cada um dos que ali estavam (tempo), enfim, dos significados reais e simbólicos que aquele espaço, aquela comunidade e aquelas pessoas que ali estavam pudessem representar para cada um (tempo).

Ao perceber que todos estavam suficientemente aquecidos, demonstrando estarem mais relaxados fisicamente e concentrados nas tarefas que lhes eram solicitadas, pedi a cada um que tomasse o seu respectivo material de trabalho (os instrumentos de coleta de dados) e que, em silêncio e isoladamente, encontrasse um lugar adequado e se dispusesse a respondê-los, seguindo rigorosamente as instruções dadas e utilizando o tempo que fosse necessário. Concluí as instruções dizendo que, especialmente naquele encontro, não faríamos os comentários finais, como de costume, e que cada um estaria dispensado assim que terminasse a sua tarefa. Para que não houvesse dúvidas no preenchimento dos instrumentos, procurei reforçar as instruções, acrescentando, finalmente, que os Testes Sociométricos de Escolha e de Percepção (anexo 2 e 3) deveriam ser respondidos seguindo-se o critério anteriormente definido pelo grupo, ou seja:

1) Para o Teste Sociométrico (anexo 2), as perguntas seriam:

- **Quem eu escolho**, neste grupo, para me acompanhar nas visitas às famílias das crianças e adolescentes que freqüentam o Projeto.

- **Quem eu não escolho**, neste grupo, para me acompanhar nas visitas às famílias das crianças e adolescentes que freqüentam o Projeto.

2) Para o Teste de Percepção Sociométrica (anexo 3), as perguntas seriam:

- Quem eu acho que, neste grupo, **vai me escolher** para me acompanhar nas visitas às famílias das crianças e adolescentes que freqüentam o Projeto.

- Quem eu acho que, neste grupo, **não vai me escolher** para me acompanhar nas visitas às famílias das crianças e adolescentes que freqüentam o Projeto.

5 – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

5 – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

5.1 - APRESENTAÇÃO, LEITURA E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A apresentação, leitura e discussão do material coletado por meio dos procedimentos e instrumentos acima mencionados foram realizadas tendo como referencial teórico o universo teórico-epistemológico e do Sociodrama, da Sociometria e do Teste Sociométrico, conforme indicamos no capítulo 4.

Assim, apresentamos a seguir, nos Quadros 2, 3 e 4, a transcrição literal das respostas dadas ao Questionário de Identificação dos participantes que compuseram o grupo estudado (anexo 01), para que possamos, em seguida, comentá-las e analisá-las na perspectiva de nossos estudos.

Observamos que, em atenção aos parâmetros éticos, os nomes dos participantes que participaram da pesquisa foram alterados.

Quadro 2. Identificação dos participantes que compuseram o grupo estudado (Transcrição das respostas dadas ao item 1 do Questionário de Identificação).

Participantes	Idade	Gênero	Estado Civil	Escolaridade
Ana	25 anos	Feminino	Amasiada	Ensino Médio Incompleto
Bia	27 anos	Feminino	Separada	Fundamental Incompleto
Carla	28 anos	Feminino	Amasiada	Fundamental Incompleto
Célia	29 anos	Feminino	Casada	Fundamental Completo
José	38 anos	Masculino	Casado	Ensino Médio Completo
Júlia	34 anos	Feminino	Casada	Fundamental Incompleto
Lia	45 anos	Feminino	Casada	Superior
Mara	33 anos	Feminino	Casada	Fundamental Incompleto
Pedro	56 anos	Masculino	Casado	Fundamental Completo
Regina	47 anos	Feminino	Casada	Superior
Rosa	48 anos	Feminino	Casada	Fundamental Incompleto
Vera	51 anos	Feminino	Casada	Fundamental Incompleto

Quadro 3 – Atuação no Projeto Esperança (Transcrição das respostas dadas ao item 2 do Questionário de Identificação)

Participantes	Tempo de Atuação no Projeto	Que trabalho você realiza no Projeto?	Que trabalho você já realizou no Projeto?	Que trabalho você gostaria de realizar no Projeto?
Ana	05 anos	Ajudante Geral: limpeza geral e acompanho as crianças em suas atividades.	Acompanhamento das crianças na brinquedoteca.	O mesmo que faço atualmente (limpeza geral e acompanhar as crianças em suas atividades).
Bia	15 anos	Voluntária no Parque: cuidado das crianças quando estão brincando no Parque.	Cozinheira e ajudante de cozinha.	Acompanhar as crianças na brinquedoteca.
Carla	01 ano	Cozinheira e ajudante de cozinha.	Ajudante Geral: limpeza geral e acompanhamento das crianças em suas diversas atividades.	O mesmo que faço atualmente (Cozinheira).
Célia	04 anos	Dou aula de datilografia e, quando possível, faço parte da pastoral e da limpeza.	O mesmo (aula de datilografia).	O que me pedirem.
José	01 anos e 02 meses	Área de Esporte: treino futebol com as crianças e adolescentes.	O mesmo (treinador de futebol).	O mesmo que faço atualmente (treinador de futebol com as crianças e adolescentes).
Júlia	05 anos	Ajudante Geral: limpeza geral e acompanho as crianças em suas atividades e ajudante de cozinha quando necessário.	Aluas de Pintura e Pastoral.	Dar aula de corte e costura.
Lia	09 meses	Ofereço atendimento psicoterápico às crianças e adolescente.	O mesmo (atendimento psicoterápico às crianças e adolescentes).	O mesmo que faço atualmente (atendimento psicoterápico).
Mara	15 anos	Cuido das crianças quando estão brincando no Parque.	Ajudante Geral: limpeza geral e acompanhamento das crianças em suas atividades.	Ajudar na cozinha.
Pedro	10 anos	Área de Esporte: treino futebol com as crianças e adolescentes.	O mesmo (treinador de futebol com as crianças e adolescentes).	O mesmo que faço atualmente (treinador de futebol com as crianças e adolescentes).
Regina	01 ano	Ofereço atendimento psicoterápico às crianças, adolescente e adultos.	O mesmo (atendimento psicoterápico às crianças, adolescentes e adultos).	O mesmo que faço atualmente (atendimento psicoterápico).
Rosa	01 ano e 06 meses	Ajudante Geral: limpeza geral e acompanho as crianças em suas atividades (ajudo no que for preciso).	Cozinheira e ajudante de cozinha.	Trabalhar na cozinha (cozinheira e auxiliar de cozinha)
Vera	10 anos	Coordena os trabalhos e a manutenção da cozinha. Sou membro da diretoria (secretária geral do Projeto).	Coordenação dos trabalhos com bordado e pintura e do trabalho dos médicos (marcando e orientando as consultas)	Um trabalho mais profundo e específico com os adolescentes.

Quadro 4 – Como chegou ao Projeto Esperança e Expectativas em relação ao Projeto
(Transcrição das respostas dadas aos itens 3 e 4 do Questionário de Identificação)

Participantes	O que te atraiu para participar do Projeto?	Quem te convidou para participar do Projeto?	O que você espera do Projeto?	O que o Projeto lhe oferece?
Ana	Os benefícios oferecidos às crianças e os cuidados que devemos ter com elas.	A voluntária Tia Maria (atualmente afastada por motivos de saúde) .	Que possa beneficiar ainda mais as crianças.	A amizade com todos que conheço e o respeito por cada um.
Bia	A amizade.	A voluntária Mara.	Que continue me ajudando.	Café da manhã e almoço.
Carla	Passei um sufoco quando vim do Norte para cá e me ensinaram a vir pedir ajuda aqui no Projeto.	A voluntária Vera.	Que continue me ajudando até eu ir embora.	Ensina as crianças a ser alguém na vida. Ensina meus filhos a cantar e dançar. Aos adultos ensina pintura, corte e costura, e tudo mais.
Célia	O trabalho com as crianças.	As voluntárias Eladir e Dona Maria.	Muitas coisas para o bem estar das crianças.	Muitas coisas boas para os nossos filhos. Sem o Projeto Esperança nossas crianças não teriam oportunidade.
José	A espontaneidade das crianças. Foi através do meu filho que me aproximei do Projeto.	O voluntário Mauro - diretor de esporte.	Que possa passar para as crianças e toda a sociedade o propósito do nosso trabalho.	Oferece oportunidade para trabalhar com as crianças e está mudando a minha vida em todos os aspectos.
Júlia	A amizade.	A voluntária Maria.	Que ele cresça cada vez mais.	Muitos recursos.
Lia	O que me atraiu foi me deparar com a grande necessidade das crianças em receber atendimento e a desestrutura familiar da comunidade.	A minha amiga Regina.	Que o projeto continue me dando respaldo para eu poder trabalhar.	Oferece uma sala onde eu faço os meus trabalhos.
Mara	Aqui tenho muitas amigas legais que gosto muito e também os trabalhos manuais.	A minha querida Tia Maria.	Espero que sempre vá em frente com tudo isso que acontece no Projeto, porque as crianças adoram participar de tudo o que tem aqui.	Oferece sopa, café e almoço aos sábados.
Pedro	Porque gosto muito de crianças.	O voluntário João Carlos.	Espero muito desenvolvimento.	Desenvolvimento em termos pessoais.
Regina	A necessidade das pessoas sem condições financeiras de receberem atendimento psicológico.	O padre da paróquia e a voluntária Rose.	Melhores condições físicas para desenvolver o meu trabalho, porque hoje é muito improvisado.	Oportunidade de conviver e aprender a ver outra realidade muito aquém da minha.
Rosa	Tudo, o pessoal, as crianças, o ambiente.	A voluntária Dona Maria.	Muita esperança e tudo de bom a todos que aqui vivem.	Trabalho e me ajudam quando preciso.
Vera	A necessidade das criança.	A coordenadora geral e Presidente do Projeto.	Uma vida melhor pra as nossas crianças.	Amizade, amor, carinho, vida, etc.

Tendo à vista os dados de identificação dos participantes (voluntários) que atuam diretamente no Projeto Esperança e que compuseram o nosso grupo estudado, Quadro 2 acima, observa-se o que segue:

- Quanto à idade - seis voluntários (51%) estão com idade entre 25 e 34 anos; quatro (33%) com idade entre 45 e 54 anos e apenas um (8%) com idade entre 35 e 44 anos e 55 e 64 anos, respectivamente.

- Quanto ao gênero – dez voluntários (83%) são do gênero feminino e apenas dois (17%) do gênero masculino.

- Quanto ao estado civil – dez voluntários (77%) estão casados; dois (15%) se declaram amasiados, e um (8%) encontra-se separado.

- Quanto ao grau de escolaridade – seis (50%) voluntários possuem Ensino Fundamental Incompleto; dois (17%) possuem Ensino Fundamental Completo; um (8%) possui Ensino Médio Incompleto; um (8%) possui Ensino Médio Completo; e dois (17%) possuem Superior Completo.

Constata-se, portanto, que a maioria dos líderes que atuam no Projeto Esperança é composta por pessoas do sexo feminino, casadas ou amasiadas, com baixo grau de escolaridade e com idade que se concentra principalmente nas faixas etárias de 25 a 34 anos e 45 a 54 anos.

Considerando agora as respostas dadas ao item 2 do Questionário, constantes do Quadro 3 acima, observa-se o que segue:

- Quanto ao tempo de atuação no Projeto – seis voluntários (50%) atuam no Projeto há menos de quatro anos, e seis (50%) estão atuando no Projeto há mais de cinco anos, sendo que, destes, quatro (33%) estão no Projeto há mais de dez anos.

- Quanto ao trabalho que realizam no Projeto – três voluntárias (25%) ocupam-se da limpeza geral do ambiente e do acompanhamento das crianças em suas atividades; duas (17%) ocupam-se dos cuidados com as crianças quando estão no parque de diversões; dois (17%) atuam como treinadores de futebol com as crianças e adolescentes; duas (17%) realizam um trabalho especializado de acompanhamento psicoterápico de crianças, adolescentes e adultos; uma (8%) atua como cozinheira; uma (8%) ministra aulas de datilografia para crianças, adolescentes e adultos; uma (8%) coordena os trabalhos e a manutenção geral da cozinha e compõe a diretoria na função de secretária geral do Projeto.

- Quanto ao trabalho que já realizaram no Projeto – cinco voluntários (42%) nunca realizaram outra função além daquela que realizam atualmente no Projeto; dois (17%) já atuaram na limpeza geral e acompanhamento das crianças em suas atividades; dois (17%) já trabalharam como cozinheiros e ajudantes de cozinha; um (8%) já atuou no acompanhamento das crianças na brinquedoteca; um (8%) já trabalhou com aulas de pintura e na pastoral; e, um (8%) já trabalhou na coordenação dos trabalhos com bordado e pintura e no trabalho dos médicos, marcando e orientando as consultas.

- Quanto ao trabalho que gostariam de realizar no Projeto – seis voluntários (51%) gostariam de continuar fazendo o que fazem atualmente; dois (17%) gostariam de trabalhar na cozinha; um (8%) gostaria de atuar na brinquedoteca; um (8%) gostaria de dar aula de corte e costura; um (8%) gostaria de realizar um trabalho mais profundo com os adolescentes; e um (8%) está disposto a fazer tudo o que lhe pedirem.

Observa-se, portanto, como mostram os dados do item “tempo de atuação no Projeto”, constantes do Quadro 3, em discussão, que a vida da

Comunidade se sustenta pela constância e perseverança de um grupo de líderes que atuam no Projeto há mais de cinco anos, e que a presença de alguns se confunde com a própria história do Projeto. Contudo, o grupo não se fecha para a participação de novas lideranças que aparecem espontaneamente ou que são convidadas a se engajarem, renovando-se, assim, parcialmente, de tempos em tempos.

Quanto ao item “trabalho que realizam atualmente no Projeto”, observa-se que as tarefas são distribuídas equitativamente, segundo as habilidades e qualificações dos líderes e as necessidades do Projeto e de seus usuários.

Quanto ao item “trabalho que já realizam no Projeto”, observa-se que os voluntários que sempre atuaram nas mesmas tarefas durante todo o tempo em que estão no projeto são aqueles cujas funções exigem habilidades e qualificações específicas, tais como: aula de datilografia, treinamento de futebol, atendimento psicoterápico.

O mesmo ocorre com o item “trabalho que gostariam de realizar no Projeto”, ou seja: os líderes que gostariam de continuar atuando nas mesmas funções que sempre atuaram são exatamente aqueles cujas funções exigem habilidades e qualificações específicas. Ao contrário, aqueles que atuam em funções que requerem menos habilidade e qualificação, tais como limpeza geral, acompanhamento das crianças em suas atividades e cuidado das crianças no parque de diversões, gostariam de realizar tarefas consideradas mais significativas e valorizadas pela comunidade, como, trabalhar na cozinha, acompanhar as crianças na brinquedoteca, dar aula de corte e costura e trabalhar com os adolescentes.

Considerando as respostas dadas aos itens 3 e 4 do Questionário, constantes do Quadro 4, acima, observa-se o que segue:

- Quanto aos motivos que atraíram os voluntários a participar do Projeto – cinco voluntários (42%) foram motivados: pela natureza e objetivos do próprio Projeto, ou seja, atender às necessidades educacionais das crianças e adolescentes; pelos trabalhos realizados no Projeto; pelas relações de amizade que a participação no Projeto propicia três (25%); pelas necessidades econômicas da comunidade e pela oportunidade de oferecer atendimento psicoterápico gratuito às crianças carentes e oriundas de famílias desestruturadas dois (17%); um (8%) foi levado a participar do Projeto para buscar ajuda para suas dificuldades pessoais; e um (8%) foi atraído pelas pessoas e pelo “ambiente legal” do Projeto.

- Quanto à origem dos convites recebidos para participar do Projeto – onze (92%) dos que atuam no Projeto foram convidados por outros voluntários, e apenas um (8%) foi convidado pelo padre da paróquia, simpatizante com os objetivos do Projeto.

- Quanto às expectativas em relação ao Projeto – cinco (41%) dos voluntários esperam que o Projeto possa continuar beneficiando as crianças; dois (17%) esperam que o Projeto continue crescendo e se desenvolvendo cada vez mais; dois (17%) esperam que o Projeto continue lhes oferecendo ajuda pessoal; dois (17%) esperam que o Projeto lhes ofereça melhores condições para o exercício de suas funções (atendimento psicoterápico); e, um (8%) espera que o Projeto continue proporcionando esperança a todos que se beneficiam dele.

- Quanto ao que o Projeto lhes oferece – três (24%) dos voluntários acham que o Projeto lhes proporciona oportunidade para aprendizagem e

crescimento pessoal, por meio do trabalho voluntário; dois (17%) afirmam receber amizade, amor e carinho de todos; dois (17%) afirmam receber benefícios e oportunidades para os seus filhos; dois (17%) dizem que o Projeto Ihes oferece alimentação (café da manhã e almoço); dois (17%) afirmam que o Projeto Ihes oferece recursos para o trabalho com as crianças (atendimento psicoterápico); e, um (8%) afirma que o Projeto Ihe oferece ajuda pessoal.

Assim, como mostram os dados do item “motivos que atraíram os voluntários ao Projeto”, constantes do Quadro 4, observa-se que, para os voluntários que estão atuando há mais tempo no Projeto (acima de cinco anos), os principais motivadores são a natureza e os objetivos do próprio Projeto em relação às crianças e aos adolescentes da comunidade, seguidos das relações de amizade que o Projeto Ihes proporciona. Por outro lado, aqueles que estão atuando há menos tempo no Projeto foram atraídos por motivos mais pontuais, pessoais e imediatos, tais como: a falta de condições financeiras da comunidade para obter atendimento psicoterápico, a busca de ajuda pessoal e o “ambiente legal” que o Projeto propicia. Esses dados nos fazem supor que o tempo de atuação no Projeto permite aos voluntários superar as motivações pessoais e imediatas para permanecerem no Projeto, motivados pelos seus objetivos e pelas necessidades da comunidade e pelo sentido dos vínculos de amizade que ali se criaram e se solidificaram.

Esse mesmo fato ocorre quanto observamos o item “expectativas em relação ao Projeto”, ou seja: os mesmos voluntários que estão há mais tempo atuando no Projeto esperam que ele continue crescendo e atendendo às necessidades da comunidade e, ao contrário, os que estão há menos tempo

esperam apenas que o Projeto lhes ofereça ajuda pessoal e melhores condições para realizarem suas tarefas.

Quanto ao item “o que o Projeto lhe oferece”, as respostas dividem-se entre aqueles que valorizam as contribuições amplas e subjetivas que o Projeto lhes oferece, por exemplo, oportunidade para o crescimento pessoal, amizade, amor, carinho e benefícios para os filhos, e aqueles que valorizam as contribuições específicas e objetivas, como alimentação, recursos para a realização dos trabalhos na comunidade, ajuda pessoal.

Quanto ao item “origem dos convites recebidos para participar do Projeto”, observa-se que a maioria dos convites ao engajamento de novas lideranças vem dos líderes que já atuam há mais tempo no projeto e que, certamente, vivenciam as suas reais necessidades, formando, assim, uma sólida rede de relações sociométricas que sustenta a vida da comunidade.

É exatamente essa rede de relações sociométricas que se forma e se modifica na dinâmica da comunidade do Projeto Esperança que constitui o foco central do nosso trabalho, pois, afinal, o próprio convite a outros membros da comunidade para se engajarem nos trabalhos do Projeto, por si mesmo já se configura como um critério natural de “escolha sociométrica” que determina a formação e configuração dos agrupamentos humanos.

Assim, os dados acima nos remetem para a apresentação do material coletado por meio do Teste Sociométrico (anexo 2) e do Teste de Percepção Sociométrica (anexos 3), reunidos e transcritos literalmente no Quadro 5, abaixo, para que, em seguida, possamos comentá-los e discuti-los, na perspectiva de nossos objetivos.

A fim de orientar a leitura e compreensão do Quadro, esclarecemos que:

- na 1ª coluna, à esquerda do Quadro, consta a identificação de todos os voluntários que participaram do nosso trabalho;
- na 2ª coluna consta a ordem das eleições feitas pelos participantes, tanto para o Teste sociométrico, como para o Teste de Percepção Sociométrica;
- na 3ª coluna consta a identificação daqueles que o voluntário escolhe, o que chamaremos de eleição positiva, segundo, é claro, o critério do Teste Sociométrico definido previamente pelo grupo, a saber: “Quem eu escolho, neste grupo, para me acompanhar nas visitas às famílias das crianças e adolescentes que freqüentam o Projeto”;
- na 4ª coluna apresentamos as justificativas das respectivas eleições positivas feitas pelos participantes;
- na 5ª coluna consta a identificação daqueles que o voluntário não escolhe, o que chamaremos de eleição negativa, segundo o critério sociométrico definido;
- na 6ª coluna apresentamos as justificativas das respectivas eleições negativas feitas pelos participantes;
- na 7ª coluna consta a identificação daqueles que o voluntário acha que vai escolhê-lo (elegê-lo), o que representa a expectativa de ser eleito positivamente por determinados membros do grupo, segundo o critério estabelecido para o Teste de Percepção Sociométrica, a saber: “Quem eu acho que, neste grupo, vai me escolher para me acompanhar nas visitas às famílias das crianças e adolescentes que freqüentam o Projeto”;

- na 8ª coluna apresentamos as justificativas para as respostas dadas pelos participantes, relativas às suas expectativas de ser eleito positivamente pelos membros do grupo por ele indicado, conforme o critério estabelecido para o Teste de Percepção Sociométrica;

- na 9ª coluna a identificação daqueles que o sujeito acha que não vai escolhê-lo (elegê-lo), o que representa a expectativa de ser eleito negativamente por determinados membros do grupo, segundo o critério estabelecido para o Teste de Percepção Sociométrica;

- na 10ª coluna apresentamos as justificativas para as respostas dadas pelos participantes relativas às suas expectativas de ser eleito negativamente pelos membros do grupo por ele indicado, conforme o critério estabelecido para o Teste de Percepção Sociométrica.

Quadro 5 – Transcrição das respostas dadas ao Teste Sociométrico e ao Teste de Percepção Sociométrica (Anexos 02 e 03)

Participantes	Ordem das eleições	Teste Sociométrico				Teste de Percepção Sociométrica			
		Quem eu Escolho	Justificativa	Quem eu não Escolho	Justificativa	Quem eu acho que vai me Escolher	Justificativa	Quem eu acho que não vai me Escolher	Justificativa
Ana	1º. Lugar	Vera	Ela é uma pessoa especial. Tem carinho por todos. No que pode ajudar, pode-se contar com ela.	Pedro	Por não termos muito conhecimento.	Júlia	Porque nos damos bem.	José	Não tenho explicação.
	2º. Lugar	Júlia	Por ser uma pessoa Amiga.	José	Por não conhecê-lo melhor.	Bia	Pela amizade e porque nos damos muito bem.	Pedro	Pouco conhecimento.
	3º. Lugar	Célia	Por ter um jeito angelical. É simpática e Amiga.	Rosa	Não tenho nada contra, mas devemos nos conhecer melhor.	Mara	Pela amizade e pelo cuidado que temos com o trabalho.	Lia	Por falta de companheirismo.
	4º. Lugar	Carla	Por sermos amigas. Por termos contato.	Lia	Por não termos conhecimento e nem afinidade.	Célia	Por sermos amigas e respeitadas	Regina	Por não termos afinidade.
	5º. Lugar	Mara	Por nos conhecermos a muito tempo. Entendemo-nos uma à outra.	Regina	Não tenho nada contra, mas devemos nos conhecer melhor.	Carla	Por nos darmos bem quanto estamos juntas.	Rosa	Não tenho como explicar.
Bia	1º. Lugar	Mara	Sinto-me bem junto dela.	Pedro	Ele não tem convivência.	Mara	Ela tem confiança.	Júlia	Não tem confiança.
	2º. Lugar	Ana	Ela é legal.	Rosa	Ela não tem participação.	Carla	Ela tem convivência.	José	Não temos convivência.
	3º. Lugar	Carla	Ela é divertida	Júlia	Ela é tímida.	Ana	Ela é muito legal.	Rosa	Não temos amizade.
	4º. Lugar	Vera	Ela é educada.	José	Não o conheço direito.	Vera	Ela me conhece bem.	Lia	Não temos papo.
	5º. Lugar	Célia	Ela é importante.	Lia	Não a conheço direito.	Pedro	Ele tem esperança.	Pedro	Ele não tem esperança.

Carla	1º. Lugar	Vera	Ela é boazinha comigo.	Rosa	Não dará certo. Não combina comigo.	Mara	Ela acha que eu sou legal.	Rosa	Não tem muita amizade comigo.
	2º. Lugar	Mara	A gente brinca bastante.	Célia	O marido dela não a deixa sair à noite.	Ana	Porque eu sou brincalhona.	Pedro	Ele não me conhece.
	3º. Lugar	Júlia	Ela é legal.	Regina	Não tenho amizade. Estamos nos conhecendo agora.	Vera	Gosta de mim.	Helio	Não tenho amizade. Ele é mais de futebol.
	4º. Lugar	Bia	A gente brinca bastante.	Pedro	Porque ele é homem.	Júlia	Acha que eu sou gente boa.	Regina	Eu não sou do jeito dela.
	5º. Lugar	Ana	Ela é legal e a gente brinca bastante.	Helio	Gosta de jogo e eu não gosto. Vai querer falar só de jogo.	Célia	Deve me achar legal.	Lia	Não tenho o que falar. Não a conheço.
Célia	1º. Lugar	Júlia	Me dou muito bem com ela. É minha vizinha. É uma ótima pessoa.	Bia	Pouca convivência.	Júlia	Porque nos damos bem.	José	Pouca convivência.
	2º. Lugar	Ana	Gosto dela. Ela pensa igual a mim.	Pedro	Pouca convivência.	Mara	Acho que ela gosta de mim do mesmo jeito que eu gosto dela.	Pedro	Pouca convivência.
	3º. Lugar	Mara	Ela pensa nas mesmas coisas que eu.	José	Pouca convivência.	Ana	Gostamos do trabalho aqui.	Lia	Pouca convivência.
	4º. Lugar	Vera	Gosto do trabalho dela. É um exemplo de mulher.	Lia	Pouca convivência.	Carla	Porque nos damos bem.	Regina	Pouca convivência.
	5º. Lugar	Carla	É muito legal e divertida.	Regina	Pouca convivência.	Vera	Ela me conhece.	Bia	Pouca convivência.

José	1º. Lugar	Vera	Ela é a que esta a mais tempo no projeto.	Ana	Nunca conversei com ela.	Vera	Tenho mais contato com ela.	Lia	Hoje é a primeira vez que ela esta me conhecendo.
	2º. Lugar	Pedro	É com ele que tenho mais contato.	Bia	Nunca tive contato com ela.	Mara	Eu treino o filho dela e a filha dela estuda com o meu filho.	Regina	Hoje é a primeira vez que ela esta me conhecendo.
	3º. Lugar	Mara	Eu a conheço a mais tempo.	Carla	Nunca tive contato com ela.	Júlia	Tenho contato com ela na cozinha.	Bia	Nunca conversei com ela.
	4º. Lugar	Regina	Por ser psicóloga.	Júlia	Nunca tive contato com ela.	Pedro	Trabalho no campo junto com ele.	Ana	Nunca conversei com ela.
	5º. Lugar	Rosa	Sempre tenho contato com ela aqui no projeto.	Célia	Nunca tive contato com ela.	Rosa	Sempre a vejo por aqui.	Carla	Nunca conversei com ela.
Júlia	1º. Lugar	Vera	Gosto muito dela.	Carla	Não temos muita amizade.	Mara	Ela me conhece.	José	Não temos muita amizade.
	2º. Lugar	Célia	Ela é muito legal.	Pedro	Não temos muita amizade.	Célia	Temos muita amizade.	Bia	Não temos muita amizade.
	3º. Lugar	Helio	Simpatizei-me com ele.	Regina	Não temos muita amizade.	Carla	Para conversarmos mais.	Vera	Não sei.
	4º. Lugar	Mara	Ela é muito divertida.	Lia	Não temos muita amizade.	Rosa	Ela me conhece.	Regina	A gente quase não se conversa.
	5º. Lugar	Ana	Ela é muito legal	Bia	Não temos muita amizade.	Lia	Para conversamos mais.	Rosa	Não sei.

Lia	1º. Lugar	Regina	É minha amiga e temos muitas coisas em comum.	Rosa	Não a conheço.	Regina	Ela é minha amiga e temos os mesmos objetivos.	Rosa	Não me conhece.
	2º. Lugar	Vera	É uma pessoa com muita garra.	Bia	Não a conheço.	Vera	Ela gosta de mim e eu dela.	Bia	Não me conhece.
	3º. Lugar	Célia	Eu a conheço, tive oportunidade de trocar idéias. Acho que daria certo.	Mara	Não a conheço.	Célia	Ela me conhece. Atendi a filha dela em sessões de grupo.	Mara	Não me conhece.
	4º. Lugar	Ana	Já tive oportunidade de conversar com ela.	José	Não o conheço.	Pedro	Não sei, mas acho que vai me escolher.	Carla	Não me conhece.
	5º. Lugar	Pedro	É uma pessoa muito comunicativa.	Carla	Não a conheço.	José	Não sei, mas acho que vai me escolher.	Júlia	Não me conhece.
Mara	1º. Lugar	Bia	Ela é muito divertida para conversar com as pessoas.	Lia	Não a conheço direito. Gostaria de conhecê-la melhor.	José	É meu amigo e vizinho.	Regina	Não me conhece direito.
	2º. Lugar	Rosa	Gosto muito dela.	Regina	Não a conheço direito. Gostaria de conhecê-la melhor.	Bia	Sou sua amiga.	Lia	Não me conhece direito.
	3º. Lugar	Vera	É muito legal e simpática.	Célia	Ela só fica com sua amiga. É um pouco tímida.	Carla	É minha amiga.	Júlia	Ela fala de vez em quando com a gente.
	4º. Lugar	Carla	É muito divertida e faz as pessoas que trabalha com ela rir.	Júlia	É meio tímida.	Célia	É minha conhecida.	Rosa	Ela é muito inquieta, mas é uma mulher espetacular de legal.
	5º. Lugar	Ana	É muito legal. Gosto muito dela.	Rosa	É muito tímida.	Ana	Ela irá lembrar de mim.	Pedro	Ele só entende de futebol.

Pedro	1º. Lugar	Regina	É muito Compreensiva.	Ana	Não conheço.	José	-----	Ana	-----
	2º. Lugar	José	Já temos conhecimento e trabalhamos juntos no campo com as crianças.	Carla	Não tenho contato.	Mara	-----	Regina	-----
	3º. Lugar	Mara	Ela é uma pessoa bastante calma.	Lia	Não Conheço.	Júlia	-----	Lia	-----
	4º. Lugar	Lia	Pela primeira vez que eu a vi, notei segurança nela.	Célia	Não Conheço.	Vera	-----	Júlia	-----
	5º. Lugar	Rosa	É uma pessoa mais idosa e calma.	Vera	Não faz parte do nosso grupo.	Lia	-----	Carla	-----
Regina	1º. Lugar	Lia	Nosso trabalho se complementa. Temos afinidade pela nossa amizade.	Rosa	Parece ser uma pessoa muito tímida.	Lia	Temos afinidade para trabalhar juntas.	Célia	Eu seria uma competição para ela na hora de falar (as duas falam muito)
	2º. Lugar	Vera	Conhece todo o bairro e as pessoas que mais necessitam de ajuda.	Bia	Não tem disponibilidade de horário à noite.	Vera	Ela transmite que tem confiança no meu trabalho.	Júlia	Não me conhece.
	3º. Lugar	Célia	Gosta muito de falar com as pessoas.	Júlia	Não a conheço e tem dificuldade com horário noturno.	Ana	Na apresentação e nas trocas do que poderíamos trabalhar juntas, pareceu ternos coisas em comum.	Rosa	Não me conhece.
	4º. Lugar	Ana	Demonstra ter um bom astral.	Carla	Não a conheço e tem dificuldade com horário noturno.	José	Posso contribuir fazendo orientação.	Pedro	Não me conhece.
	5º. Lugar	Pedro	Parece ser uma pessoa desenvolta.	Mara	Não a conheço e tem dificuldade com horário noturno.	Mara	Tenho facilidade para buscar alguns recursos ao qual ela não tem.	Ana	Não me conhece.

Rosa	1º. Lugar	Ana	É uma boa pessoa.	Bia	Não sei.	Mara	Ela me vê sempre por aqui.	Carla	Não sei.
	2º. Lugar	Célia	É muito dedicada.	Pedro	Não sei dizer.	Ana	Estamos sempre nos encontrando por aqui.	Pedro	Não sei.
	3º. Lugar	Vera	Ela esta aqui todos os dias.	Lia	Não resposta.	Júlia	Ela me conhece e sabe quem eu sou.	Bia	Não sei.
	4º. Lugar	Mara	É muito dedicada.	Carla	Não sei explicar.	Bia	A gente pouco se conhece.	Júlia	Ela vai esquecer de mim.
	5º. Lugar	Júlia	É muito dedicada e gosta de trabalhar com criança.	Regina	Não sei o que falar.	José	Agora que a gente esta se conhecendo.	Vera	Fica difícil explicar.
Vera	1º. Lugar	José	-----	Pedro	-----	José	-----	Bia	-----
	2º. Lugar	Célia	-----	Bia	-----	Mara	-----	Pedro	-----
	3º. Lugar	Júlia	-----	Ana	-----	Júlia	-----	Júlia	-----
	4º. Lugar	Mara	-----	Rosa	-----	Lia	-----	Rosa	-----
	5º. Lugar	Carla	-----	Júlia	-----	Regina	-----	Mara	-----

Considerando o Teste Sociométrico como o nosso principal instrumento metodológico para o estudo e compreensão da rede de relações que configuram a estrutura do grupo de líderes que sustenta a comunidade do Projeto Esperança, e tendo como base de dados as respostas aos Testes Sociométricos constantes do Quadro 5, construímos o Quadro 6, abaixo, no qual apresentamos, para o primeiro momento de nossa leitura e discussão, apenas os aspectos quantitativos das eleições feitas pelos participantes, seguindo as posições por eles estabelecidas. Lembramos que os aspectos qualitativos das eleições explicitados nas justificativas serão tratados posteriormente.

A fim de orientar a leitura e compreensão desse Quadro, esclarecemos que: na 1ª Coluna, à esquerda, consta a identificação de todos os voluntários participantes que responderam aos Testes Sociométricos, e na 1ª Linha, acima, repetimos a identificação, seguindo a mesma ordem alfabética. Nas linhas subsequentes apresentamos as eleições de cada um dos participantes, diferenciando-as pela posição estabelecida e por meio de diferentes cores, com os seguintes significados:

- A numeração em vermelho ordena a posição das eleições positivas feitas pelo voluntário, o que representa sua aceitação em relação a determinados membros do grupo;
- a numeração em preto ordena a posição das eleições negativas feitas pelo voluntário, o que representa sua rejeição em relação a determinados membros do grupo;
- a numeração em azul ordena a posição das eleições feitas pelo voluntário relativas a suas expectativas de ser eleito positivamente (expectativas de aceitação) por determinados membros do grupo;

- a numeração em verde ordena a posição das eleições feitas pelo voluntário relativas a suas expectativas de ser eleito negativamente (expectativas de aceitação) por determinados membros do grupo.

Observamos que a numeração em vermelho e preto (eleições positivas e negativas) representam a ordens das eleições decorrentes das respostas dadas pelos participantes ao Teste Sociométrico, e a numeração em azul e verde (expectativas de ser eleito positivamente e negativamente) representam a ordens das eleições decorrentes das respostas dadas pelos ao Teste de Percepção Sociométrica.

Na parte inferior do Quadro, e considerando apenas os dados quantitativos decorrentes das respostas dadas ao Teste Sociométrico, apresentamos a soma absoluta das eleições positivas e das eleições negativas que cada um dos voluntários recebeu, sem considerar suas respectivas posições. Dessa forma, podemos graduar o índice absoluto de aceitação (número total de eleições positivas) e de rejeição (numero total de eleições negativas) de cada um dos membros do grupo.

Na última coluna à direita, apresentamos a soma dos acertos de cada um dos voluntários relativos às suas expectativas de serem eleitos (negativa ou positivamente) pelos demais membros do grupo. Incluímos nesta soma os acertos relativos às expectativas de não receberem nenhuma eleição, seja no Teste Sociométrico, seja no Teste de Percepção Sociométrica, o que significa ser indiferente na rede sociométrica.

Quadro 6 – Posição das eleições feitas pelos membros do grupo (eleições positivas, negativas e expectativas de serem e de não serem eleitos).

Participantes	Ana	Bia	Carla	Célia	José	Júlia	Lia	Mara	Pedro	Regina	Rosa	Vera	
Ana			4º.	3º.	2º.	2º.	4º.	5º.	1º.	5º.	3º.	1º.	
		2º.	5º.	4º.	1º.	1º.	3º.	3º.	2º.	4º.	5º.		7
Bia	2º.		3º.	5º.	4º.	3º.	5º.	1º.	1º.		2º.	4º.	
	3º.		2º.		2º.	1º.	4º.	1º.	5º. 5º.		3º.	4º.	6
Carla	5º.	4º.		2º.	5º.	3º.		2º.	4º.	3º.	1º.	1º.	
	2º.			5º.	3º.	4º.	5º.	1º.	2º.	4º.	1º.	3º.	9
Célia	2º.	1º.	5º.		3º.	1º.	4º.	3º.	2º.	5º.		4º.	
	3º.	5º.	4º.		1º.	1º.	3º.	2º.	2º.	4º.		5º.	7
José	1º.	2º.	3º.	5º.		4º.		3º.	2º.	4º.	5º.	1º.	
	4º.	3º.	5º.			3º.	1º.	2º.	4º.	2º.	5º.	1º.	8
Júlia	5º.	5º.	1º.	2º.	3º.		4º.	4º.	2º.	3º.	4º.	1º.	
		2º.	3º.	2º.	1º.		5º.	1º.		4º.	5º.	3º.	9
Lia		2º.	5º.	3º.	4º.	4º.		3º.	5º.	1º.	1º.	2º.	
		2º.	4º.	3º.	5º.	5º.		3º.	4º.	1º.	1º.	2º.	6
Mara	5º.	1º.	4º.	3º.		4º.	1º.			2º.	2º. 5º.	3º.	
	5º.	2º.	3º.	4º.	1º.	3º.	2º.		5º.	1º.	4º.	1º.	8
Pedro	1º.		2º.	4º.	2º.		4º. 3º.	3º.		1º.	5º.	5º.	
	1º.		5º.		1º.	3º. 4º.	5º. 3º.	2º.		2º.		4º.	3
Regina	4º.	2º.	4º.	3º.		3º.	1º.	5º.	5º.		1º.	2º.	
	3º. 5º.			1º.	4º.	2º.	1º.	5º.	4º.		3º.	2º.	6
Rosa	1º.	1º.	4º.	2º.	5º.	5º.	3º.	4º.	2º.	5º.		3º.	
	2º.	4º. 3º.	1º.			3º. 4º.		1º.	2º.			5º.	3
Vera	3º.	2º.	5º.	2º.	1º.	3º. 5º.		4º.	1º.		4º.		
		1º.			1º.	3º. 3º.	4º.	2º. 5º.	2º.	5º.	4º.		4
Número absoluto de eleições positivas e negativas recebidas pelos participantes.													
Número de eleições positivas recebidas (aceitação)	7	2	5	7	3	6	2	9	3	3	3	10	
	3º. Lugar	8º. Lugar	5º. Lugar	3º. Lugar	6º. Lugar	4º. Lugar	7º. Lugar	2º. Lugar	6º. Lugar	6º. Lugar	6º. Lugar	1º. Lugar	
Número de eleições negativas recebidas (rejeição)	3	7	6	4	5	5	7	2	7	6	7	1	
	5º. Lugar	1º. Lugar	2º. Lugar	4º. Lugar	3º. Lugar	3º. Lugar	1º. Lugar	6º. Lugar	1º. Lugar	2º. Lugar	1º. Lugar	7º. Lugar	

LEGENDA

Significado das diferentes cores.

Números em Vermelho: Posição das eleições positivas (aceitação).

Números em Preto: Posição das eleições negativas (rejeição).

Números em Azul: Posição das expectativas de ser eleito positivamente (expectativa de aceitação).

Números em Verde: Posição das Expectativas de ser eleito negativamente (expectativa de rejeição).

Números em Rosa (última coluna à direita): Quantidades de acertos nas expectativas de ser eleito.

Considerando os voluntários participantes dispostos na 1ª coluna à esquerda do quadro, podemos visualizar, nas colunas à frente de seus nomes, a natureza e a ordem de todas as suas escolhas.

Assim, por exemplo, quando consideramos o primeiro participante da 1ª. coluna, a voluntária Ana, constatamos o que segue:

- Ela (Ana) escolhe (elege positivamente) Vera em 1º lugar, Júlia em 2º lugar, Célia em 3º lugar, Carla em 4º lugar e Mara em 5º lugar;
- ela não escolhe (elege negativamente) Pedro em 1º lugar, José em 2º lugar Rosa em 3º lugar, Lia em 4º lugar e Regina em 5º lugar;
- ela acha que será escolhida (expectativas de ser eleito positivamente) em 1º lugar por Júlia, em 2º lugar por Bia, em 3º lugar por Mara, em 4º lugar por Célia e, em 5º Lugar, por Carla;
- ela acha que não será escolhida (expectativas de ser eleito negativamente) em 1º lugar por José, em 2º lugar por Pedro, em 3º lugar por Lia, em 4º lugar por Regina e, em 5º Lugar, por Rosa.

Seguindo esse mesmo padrão de leitura, podemos observar e analisar individualmente todas as eleições feitas pelos demais membros do grupo e fazer todos os cruzamentos possíveis.

Contudo, o que em especial nos interessa neste primeiro momento é a posição de cada voluntário em relação aos demais membros do grupo. Assim, quando consideramos a soma absoluta das eleições positivas e das eleições negativas que cada um dos voluntários recebeu (dados constantes na parte inferior do quadro), podemos, então, graduar o índice absoluto de aceitação (número total de eleições positivas) e de rejeição (numero total de eleições negativas) de cada um dos membros do grupo.

Desse modo podemos, por exemplo, verificar que os quatro participantes com o maior índice absoluto de aceitação por parte do grupo são: em 1º lugar a voluntária Vera, com dez eleições positivas; em 2º Lugar, a voluntária Mara, com nove eleições positivas, e, empatadas em 3º Lugar, as voluntárias Ana e Célia, ambas com sete eleições positivas. Inversamente, verificamos que os quatro participantes com o maior índice absoluto de rejeição por parte do grupo são: os voluntários Pedro, Lia, Bia e Rosa, todos empatados em 1º lugar, com sete eleições negativas.

Contudo, a graduação do índice absoluto de aceitação (eleições positivas) e de rejeição (eleições negativas) dos membros do grupo não corresponde fielmente à realidade, uma vez que não consideramos a ordem das eleições feitas pelos participantes, afinal as eleições de 1º lugar são mais relevantes (ou têm um peso maior) na rede sociométrica do grupo do que as de 4º ou 5º lugar, por exemplo.

Para corrigir essa possível distorção e identificar de forma mais precisa o índice de aceitação e de rejeição de cada membro do grupo, construímos um segundo quadro, análogo (Quadro 7 abaixo), no qual, considerando apenas os dados do Teste Sociométrico, transformamos a ordem das eleições positivas e negativas dadas pelos participantes em escores, atribuindo-lhes valores maiores para as primeiras eleições e menores para as últimas.

Assim, às eleições (positivas e negativas) de 1ª escolha atribuímos valor 5; às de 2ª escolha atribuímos valor 4; às de 3ª escolha atribuímos valor 3; às de 4ª escolha atribuímos valor 2 e, finalmente, às de 5ª escolha atribuímos valor 1.

Dessa forma, conseguimos corrigir as possíveis distorções apontadas e graduar, com maior exatidão o índice real de aceitação (valores atribuídos às eleições positivas) e de rejeição (valores atribuídos às eleições negativas) de cada um dos membros do grupo. Na parte inferior do quadro, apresentamos a soma dos valores atribuídos às eleições positivas e negativas que cada um dos participantes recebeu.

Quadro 7 – Relação das eleições negativas e positivas feitas pelos membros do grupo transformadas em escores.

Participantes	Ana	Bia	Carla	Célia	José	Júlia	Lia	Mara	Pedro	Regina	Rosa	Vera
Ana			2	3	4	4	2	1	5	1	3	5
Bia	4		3	1	2	3	1	5	5		4	2
Carla	1	2		4	1	3		4	2	3	5	5
Célia	4	5	1		3	5	2	3	4	1		2
José	5	4	3	1		2		3	4	2	1	5
Júlia	1	1	5	4	3		2	2	4	3		5
Lia		4	1	3	2	2		3	1	5	5	4
Mara	1	5	2	3		2	5			4	4 1	3
Pedro	5		4	2	4		2 3	3		5	1	1
Regina	2	4	2	3		3	5	1	1		5	4
Rosa	5	5	2	4		1	3	2	4	1		3
Vera	3	4	1	4	5	3 1		2	5		2	
Soma da pontuação atribuída às eleições positivas e negativas recebidas pelos participantes.												
Soma da pontuação às eleições positivas (aceitação).	18	7	9	22	12	18	7	25	6	12	6	38
Posição do índice de aceitação.	4º Lugar	7º Lugar	6º Lugar	3º Lugar	5º Lugar	4º Lugar	7º Lugar	2º Lugar	8º Lugar	5º Lugar	8º Lugar	1º Lugar
Soma da pontuação às eleições negativas (aceitação).	13	27	17	10	12	11	18	4	29	13	25	1
Posição do índice de rejeição.	7º Lugar	2º Lugar	5º Lugar	10º Lugar	8º Lugar	9º Lugar	4º Lugar	11º Lugar	1º Lugar	6º Lugar	3º Lugar	12º Lugar
Classificação (considerando os índices de aceitação e de rejeição)	5º Lugar	10º Lugar	8º Lugar	3º Lugar	6º Lugar	4º Lugar	9º Lugar	2º Lugar	12º Lugar	7º Lugar	11º Lugar	1º Lugar

LEGENDA

Valores atribuídos às eleições positivas e negativas recebidas pelos participantes.					
Posição das eleições.	1ª eleição (positiva e negativa)	2ª eleição (positiva e negativa)	3ª eleição (positiva e negativa)	4ª eleição (positiva e negativa)	5ª eleição (positiva e negativa)
Valores Atribuídos.	5 Pontos	4 Pontos	3 Pontos	2 Pontos	1 Ponto

Podemos agora verificar, no Quadro 7, a título de exemplo, que, de fato, os quatro voluntários com o maior índice real de aceitação por parte do grupo são: em 1º Lugar, a voluntária Vera, com 38 pontos; em 2º Lugar, a voluntária Mara, com 25 pontos, em 3º Lugar, a voluntária Célia, com 22 pontos, e, em 4º Lugar, Júlia, com 18 pontos. Inversamente, temos que os quatro com o maior índice real de rejeição por parte do grupo são: o voluntário Pedro, com 29 pontos de rejeição; Bia, com 27 pontos; a Rosa, com 25 pontos; e Lia, com 18 pontos.

Contudo, como mostra a soma da pontuação atribuída às eleições positivas, na parte inferior do quadro, coincidentemente, ainda ocorre uma série de empates entre os voluntários Júlia e Ana; José e Regina; Bia e Lia; Pedro e Rosa.

Nesses casos, como critério de desempate, para efeito de classificação, comparamos o índice de aceitação de cada um desses voluntários com seus respectivos índices de rejeição. Assim, observa-se que as voluntárias Ana e Júlia possuem o mesmo índice de aceitação por parte do grupo, 18 pontos; porém, Júlia aparece com um menor índice de rejeição (11 pontos) em relação a Ana (13 pontos); José e Regina possuem 12 pontos de índice de aceitação, porém José possui 12 pontos de índice de rejeição, enquanto Regina possui 13 pontos; Lia e Bia possuem 07 pontos de índice de aceitação, porém Lia possui 18 pontos de índice de rejeição, enquanto Bia possui 27 pontos; Pedro e Rosa possuem 06 pontos de aceitação, porém Rosa possui 25 pontos de rejeição e Pedro, 29 pontos.

Dessa forma, conseguimos, finalmente, estabelecer a seguinte classificação dos índices de aceitação de cada um dos participantes em relação aos demais membros do grupo:

- Em 1º lugar – Vera, com 38 pontos de índice de aceitação e 01 ponto de índice de rejeição;

- Em 2º lugar – Mara, com 25 pontos de índice de aceitação e 04 pontos de índice de rejeição;

- Em 3º lugar – Célia, com 22 pontos de índice de aceitação e 10 pontos de índice de rejeição;

- Em 4º lugar – Júlia, com 18 pontos de índice de aceitação e 11 pontos de índice de rejeição;

- Em 5º lugar – Ana, com 18 pontos de índice de aceitação e 13 pontos de índice de rejeição;

- Em 6º lugar – José, com 12 pontos de índice de aceitação e 12 pontos de índice de rejeição;

- Em 7º lugar – Regina, com 12 pontos de índice de aceitação e 13 pontos de índice de rejeição;

- Em 8º lugar – Carla, com 09 pontos de índice de aceitação e 17 pontos de índice de rejeição;

- Em 9º lugar – Lia, com 07 pontos de índice de aceitação e 18 pontos de índice de rejeição;

- Em 10º lugar – Bia, com 07 pontos de índice de aceitação e 27 ponto de índice de rejeição;

- Em 11º lugar – Rosa, com 06 pontos de índice de aceitação e 25 pontos de índice de rejeição;

▪ Em 12º lugar – Pedro, com 06 pontos de índice de aceitação e 29 pontos de índice de rejeição.

Antes de continuar com a apresentação e análise do material de nossos estudos, devemos ter presente, neste momento, alguns princípios gerais do universo teórico-metodológico da sociometria dada por Moreno e já explicitados nos Capítulos 2 e 4. Primeiro, que o índice de eleições positivas recebidas por um determinado membro do grupo indica o grau de liderança que ele exerce na estrutura grupal. Segundo, que a compreensão do fenômeno liderança supõe compreendermos as redes de relações que se estabelecem entre os membros de um determinado grupo em um determinado contexto, a final, como afirma Moreno (1994b, p.198):

Liderar é função da estrutura grupal. A forma que assume depende da constelação do grupo em particular. O índice de poder de determinado líder depende dos índices de poder das pessoas que são atraídas e influenciadas por ele. Tais índices são expressos, da mesma forma, pelo número de pessoas atraídas e dominadas por elas. Portanto, o índice de força do líder também depende das redes de comunicação psicossocial a que estas pessoas pertencem e da posição que as próprias redes têm em toda a coletividade onde sua liderança opera.

Terceiro, que o vínculo grupal de um indivíduo será mais sólido e estável quanto maior for o seu índice de aceitação e menor o seu índice de rejeição por parte dos demais membros do grupo, o que significa dizer que as condições ideais para o bom desempenho das tarefas, bem como da capacidade de liderança de indivíduo, em um determinado grupo, num determinado contexto, depende diretamente de um alto índice de aceitação e de um baixo índice de rejeição na estrutura do grupo.

Assim, podemos, de imediato, inferir que as voluntárias Vera, Mara, Célia e Júlia representam, respectivamente, as principais lideranças na estrutura do grupo que constitui a comunidade do Projeto Esperança, conforme mostra a classificação acima.

Contudo, apenas identificar as principais lideranças na estrutura grupal da comunidade não nos basta, e nem é o nosso principal e único propósito. O que nos interessa, em especial, é compreendermos as redes de relações, constituída pelas atrações (aceitação) e repulsões (rejeição) que se estabelece na estrutura do grupo, o papel que as principais lideranças exercem nessa estrutura, bem como as percepções e expectativas que os membros do grupo possuem uns em relação aos outros.

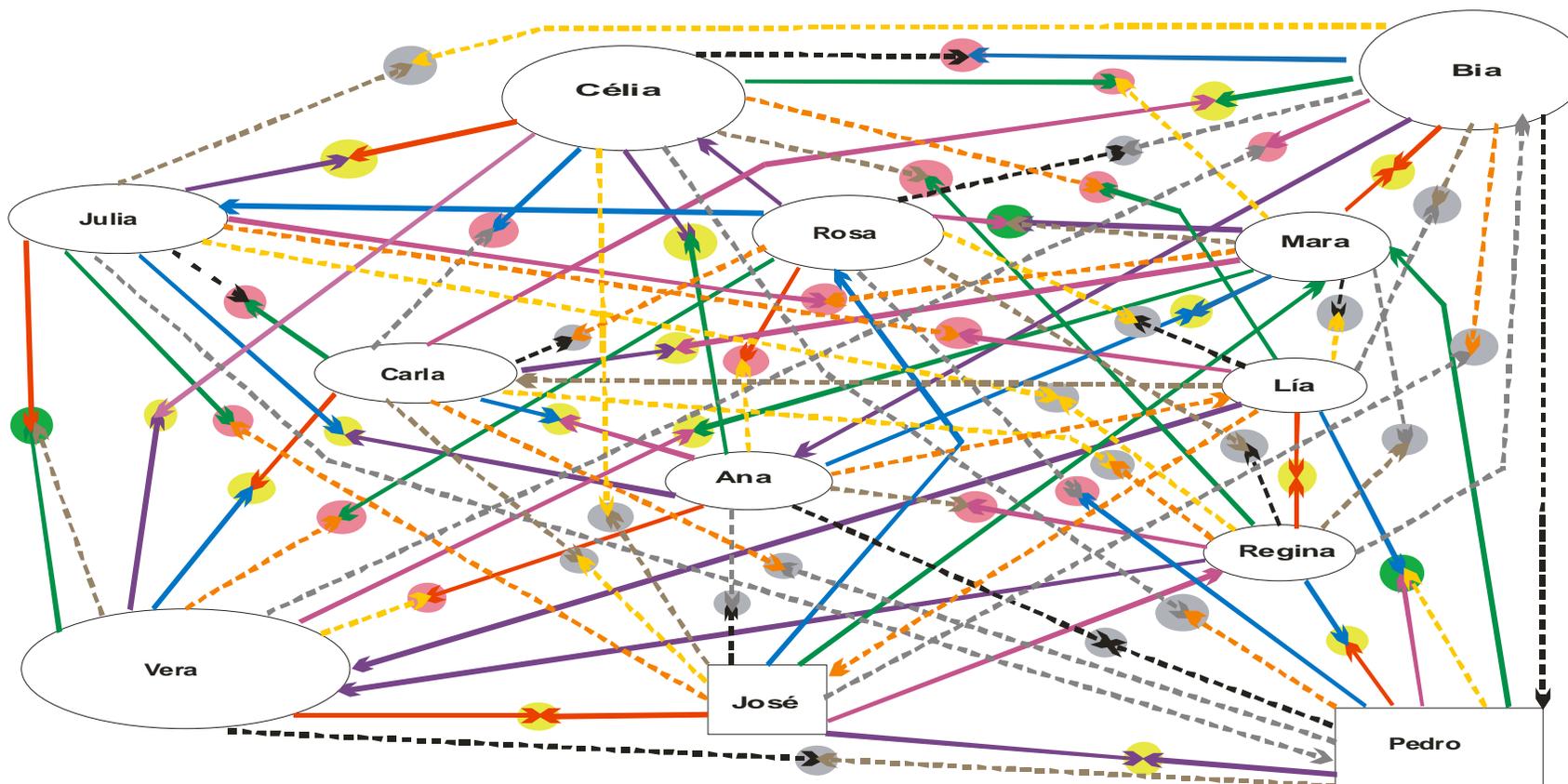
Portanto, para que possamos avançar na direção dos objetivos do nosso trabalho, passamos agora a uma análise mais detalhada dessa rede de relações que constitui o grupo de lideranças da comunidade do Projeto Esperança. Para tanto, seguindo os ensinamentos e orientações metodológicas dadas por Moreno, sobretudo na obra *Quem Sobreviverá?: Fundamentos da Sociometria, Psicoterapia de Grupo e Sociodrama*, (Moreno, 1992b, 1994a e 1994b), transformamos os dados do Testes Sociométricos, constantes do Quadro 6, acima, em gráficos sociométricos (Sociogramas) que indicam a posição de cada sujeito na estrutura do grupo, bem como a rede de suas inter-relações, que se definem pela direção e intensidade das atrações e repulsões na dinâmica grupal.

Assim, apresentamos a seguir quatro diferentes Sociogramas que, de uma forma mais direta do que aquela apresentada no Quadro 6, revelam os principais aspectos da rede de relações que se formam a partir do critério utilizado

nas respostas aos Testes Sociométricos, bem como as relações de lideranças que se estabelecem na estrutura do grupo.

O primeiro Sociograma (Figura 1) mostra-nos, como uma espécie de fotografia panorâmica do grupo, o conjunto de todas as eleições (positivas e negativas) decorrentes do Teste Sociométrico, indicando a natureza, a intensidade, as congruências e incongruências das eleições e as direções das atrações e rejeições que se estabelecem no grupo em função do critério estabelecido.

Neste, como se pode ver, a ordem e a direção das eleições são representadas por setas em cores diferentes, a saber: as setas de traçado contínuo e nas cores vermelha, azul escuro, verde, rosa e azul claro representam a ordem e as direções das eleições positivas (atrações), e as setas tracejadas nas cores preta, cinza, amarela, laranja e marrom representam a ordem e as direções das eleições negativas (rejeições).



LEGENDA

Linhas contínuas: Eleições Positivas (Escolhas)
 Vermelho = 1o. Lugar Azul Escuro = 2o. Lugar Verde = 3o. Lugar Rosa Púrpura = 4o. Lugar Azul Claro = 5o. Lugar

Linhas tracejadas: Eleições Negativas (Não Escolhas)
 Preto = 1o. Lugar Cinza = 2o. Lugar Amarelo = 3o. Lugar Laranja = 4o. Lugar Marrom = 5o. Lugar

Círculos em Amarelo = Eleições Congruências Positivas Círculos em Cinza= Eleições Congruências Negativas
 Círculos em Rosa = Eleições Incongruentes Círculos em Verde = Eleições Confusas

Figura 1 - Sociograma das eleições positivas e negativas relativas ao Teste Sociométrico.

No Sociograma acima, todos os aspectos da rede sociométrica do grupo são representados graficamente da seguinte forma:

- a natureza das eleições – as setas de traçado contínuo indicam as eleições positivas (atrações), e as tracejadas, as eleições negativas (rejeições);
- a intensidade das eleições – as diferentes cores representam se as eleições são de 1º, 2º, 3º, 4º ou 5º lugar, indicando, assim, a intensidade das atrações e das rejeições. Em termos sociométricos, a ordem das eleições positivas indica o grau de atração que determina a proximidade das relações e, conseqüentemente, o grau de intensidade do vínculo. Inversamente, a ordem das eleições negativas indica o grau de repulsão das relações, que determina a intensidade das rejeições.
- a direção das eleições – a origem e a direção das setas indicam aquele que realiza as eleições e a quem elas se dirigem.
- as congruências das eleições (mutualidades): quando duas pessoas do grupo se elegem mutuamente, positiva ou negativamente (escolhem-se ou rejeitam-se mutuamente), dizemos, em termos sociométricos, que há uma “relação congruente” entre elas. As relações congruentes indicam a presença do fator Tele e, conseqüentemente, a saúde da relação, conforme os ensinamentos morenianos explicitados nos capítulos acima. No Sociograma as congruências são representadas pela convergência das setas que indicam as mútuas eleições da mesma natureza (positivas ou negativas) e iluminadas por um pequeno círculo nas cores amarela e cinza.
- as incongruências das eleições (não mutualidades): quando duas pessoas do grupo se elegem mutuamente, porém suas eleições são de natureza diferente, dizemos, em termos sociométricos, que há uma “relação incongruente”

entre elas. Conforme já explicitamos no capítulo 2, em termos sociométricos as relações incongruentes indicam a ausência do fator Tele e, conseqüentemente, a presença de uma relação transferencial ou, simplesmente, de uma má qualidade comunicacional entre os pares. No Sociograma, as incongruências são representadas pela convergência das setas que indicam as mútuas eleições de natureza diferente, iluminadas por um pequeno círculo na cor rosa.

Assim, diante do Sociograma em questão, podemos observar, não obstante o congestionamento visual, que, de todas as eleições positivas e negativas feitas pelos membros do grupo, formam-se:

- trinta e três (33) relações congruentes, sendo dezoito (18) decorrentes das eleições negativas e quinze (15) decorrentes das eleições positivas;
- quinze (15) relações incongruentes;
- três (03) relações confusas, em que os participantes emitem duas eleições de naturezas diferentes (positiva e negativas) em relação à mesma pessoa do grupo. É o caso de Vera em relação a Júlia, de Pedro em relação a Lia e de Mara em relação a Rosa. No Sociograma, essas relações foram iluminadas por um pequeno círculo de cor verde.

Considerando que Teste Sociométrico permite a cada participante emitir cinco eleições positivas e cinco negativas, tem-se que o número máximo de relações congruentes virtualmente possível para esse grupo seria sessenta. Assim, a partir desses dados, e seguindo os ensinamentos e orientações de Bustos (1979), podemos calcular o índice de relações télicas alcançadas pelo grupo. Para tanto, basta multiplicar o número total de relações télicas apresentadas pelo grupo (33) e dividir o resultado pelo número máximo de

eleições possíveis (60). Verifica-se, desse modo, que o “índice télico grupal” apresentado pelo grupo é de 55%.

Tendo presente a idéia de que as relações congruentes indicam a presença do fator Tele e, conseqüentemente, a saúde da relação, e que as relações incongruentes indicam a ausência do fator Tele e, portanto, aspectos patológicos da relação, podemos afirmar que a saúde da rede de relações que se estabelece entre os membros do grupo encontra-se relativamente preservada, uma vez que o “índice télico grupal” está acima da metade de uma estrutura virtualmente ideal, que seria um índice télico grupal de 100%.

Lembramos que Bustos (1979) considera, para um grupo constituído por mais de dez pessoas, os seguintes parâmetros de avaliação:

- grau ótimo de “índice télico grupal” – de 70 a 100%;
- grau adequado de “índice télico grupal” – de 50% a 70%;
- grau crítico de “índice télico grupal” – de 30 a 70%;
- grau inadequado de “índice télico grupal” – de 0 a 30%;

Voltando o nosso olhar para um outro aspecto do Sociograma, podemos observar que as quatro voluntárias com maior índice de aceitação por parte do grupo, como já mostramos no Quadro 7, acima (Vera, Mara, Célia e Júlia), exercem uma rede intensa de atração e, conseqüentemente, de influência, em relação a praticamente todos os demais membros do grupo, além de manterem entre si vínculos de atração congruentes. Pode-se dizer, portanto, que são essas quatro principais líderes que exercem a força da coesão grupal e sustentam a vida da comunidade.

A fim de mostrar com maior clareza o que acabamos de dizer e facilitar o o entendimento do leitor, apresentamos a seguir um segundo Sociograma

(Figura 2), como uma espécie de fotografia parcial do grupo, no qual apontamos isoladamente apenas as eleições positivas do Teste Sociométrico.

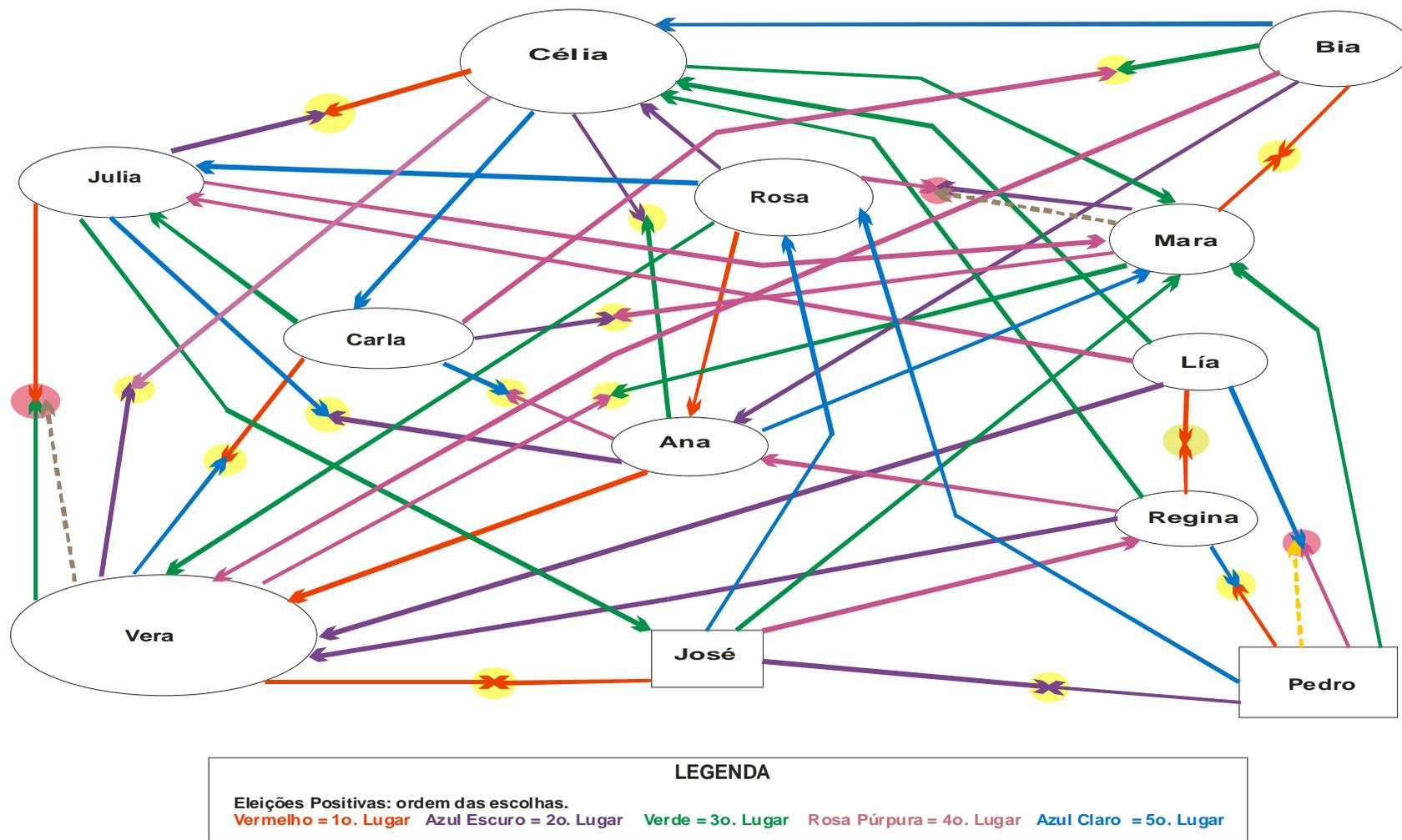


Figura 2 - - Sociograma das eleições positivas relativas ao Teste Sociométrico.

Neste Sociograma, observamos com maior facilidade que a voluntária Vera, principal liderança do grupo, é eleita positivamente por praticamente todos os outros membros do grupo, à exceção apenas de Pedro, que a elege negativamente (rejeita) em 5º lugar. Portanto, apresenta índice de rejeição praticamente nulo, considerando que a eleição negativa de 5º lugar possui baixa intensidade. Observamos ainda que ela estabelece, em relação aos demais membros do grupo, cinco relações de mutualidades, sendo de 1ª escolha com José; de 4ª e 2ª escolha com Mara; de 2. e 1ª escolha com Carla; de 2ª e 4ª com Célia; e, de 3ª e 1ª com Júlia.

A nossa segunda principal liderança, a voluntária Mara, também é eleita positivamente por praticamente todos os outros membros do grupo, à exceção das voluntárias Lia e Regina, que a elegem negativamente (rejeitam) em 2º e 4º lugar, respectivamente. Observa-se, em especial, que ela estabelece três relações de mutualidade: de 1ª escolha com Bia; de 3ª e 4ª com Carla; e, de 2ª e 4ª com Rosa. Todas essas relações apresentam alto índice de rejeição por parte do grupo, além de receber eleições positivas de outros membros igualmente rejeitados. Isso nos permite afirmar que é por seu intermédio que os membros mais rejeitados são acolhidos no grupo, o que a torna especialmente importante para a comunidade.

Deixando agora o leitor por conta de suas próprias leituras mais detalhadas do sociograma em questão, apresentamos uma terceira fotografia parcial das relações sociométricas do grupo, por meio do Sociograma das eleições negativas (Figura 3), que isola e destaca as relações de rejeições reveladas pelo Teste Sociométrico.

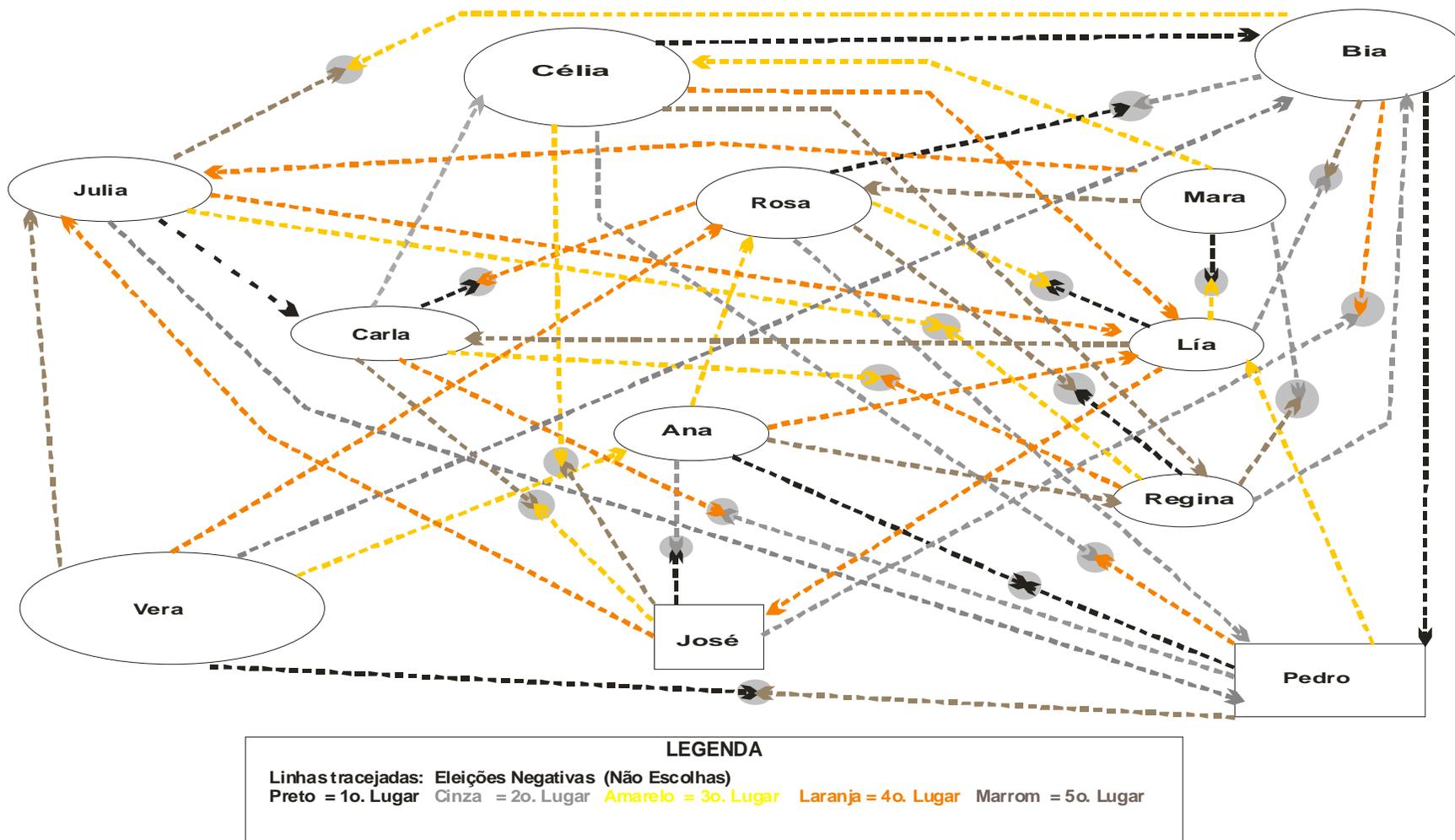


Figura 3 - Sociograma das eleições negativas relativas ao Teste Sociométrico.

Neste Sociograma visualizamos, de forma mais confortável, a origem e a intensidade de todas as eleições negativas (rejeições) que se estabelecem na estrutura do grupo. O nosso olhar de destaque dirige-se, agora, aos quatro voluntários com maior índice de rejeição por parte do grupo, que são respectivamente Pedro e Lia, com sete eleições negativas, e Rosa e Bia, com seis. Observa-se que Pedro estabelece, em relação aos demais membros do grupo, quatro relações de mutualidades negativas, sendo de 1ª escolha com Ana, de 4ª e 1ª com Vera, de 2ª e 4ª com Carla e de 4ª e 2ª com Célia. A voluntária Lia estabelece duas relações de mutualidades negativas, sendo de 1ª e 2ª escolha com Rosa e de 3ª e 1ª com Mara. A voluntária Rosa estabelece três relações de mutualidades negativas, sendo de 1ª e 2ª escolha com Bia, de 3ª e 1ª com Lia e de 4ª e 1ª com Carla. A voluntária Bia, por sua vez, também estabelece quatro relações de mutualidades negativas, sendo de 2ª e 1ª escolha com Rosa, de 3ª e 3ª com Júlia, de 4ª e 2ª com José, e de 5ª e 2ª com Lia.

Lembramos que é perfeitamente natural o sentimento de desconforto por parte daqueles que, numa dada estrutura grupal, se deparam com a explicitação da rejeição, seja ela de qualquer natureza ou intensidade. Contudo, partindo do princípio de que o desconforto por parte daqueles que são rejeitados é maior quando os critérios e as justificativas não estão claras, ou não são explicitados, observamos que, no contexto geral do Teste Sociométrico, esse desconforto é, até certo ponto, atenuado, uma vez que o critério para as eleições sociométricas foi discutido e definido pelo próprio grupo. Portanto, todos sabiam, previamente, que as eleições (positivas e negativas) emitidas e recebidas corresponderiam especificamente ao critério utilizado, e que todas teriam de ser devidamente justificadas.

No contexto do Teste Sociométrico, a frustração e o desconforto tornam-se mais acentuados quando elegemos positivamente um determinado membro do grupo e somos eleitos negativamente por ele, ou quando temos a expectativa de sermos eleitos positivamente por um determinado membro do grupo e somos rejeitados por ele. Esses conflitos são definidos e explicitados, pelo Teste Sociométrico, pelas relações incongruentes, e são indicadores da ausência do fator Tele e, conseqüentemente, da presença de uma relação transferencial ou simplesmente de uma má qualidade comunicacional, como já mencionamos.

Deixando novamente o leitor à mercê de seus próprios olhares, apresentamos a seguir o nosso quarto e último Sociograma (Figura 4), com o propósito apenas de indicar o uso do Teste de Percepção Sociométrica, como complemento do Teste Sociométrico, considerado, como já dissemos, o nosso instrumento metodológico principal.

A fim de evitar um excessivo congestionamento gráfico, neste Sociograma apresentamos apenas as primeiras eleições (positivas e negativas) decorrentes do Teste Sociométrico e as primeiras eleições do Teste de Percepção Sociométrica, que representam as expectativas de cada voluntário de serem e de não serem eleitos em 1º lugar pelos demais membros do grupo, lembrando que todas as demais eleições constam do Quadro 6, acima, disponível portanto para todas as leituras e análises possíveis.

Vale lembrar, também, que o Teste de Percepção Sociométrica, como afirma Bustos (1979, p.46), “[...] foi desenvolvido para comprovar o grau de percepção de cada pessoa sobre sua posição sociométrica no grupo”. Como tal, ele nos permite investigar aspectos do mundo interno dos sujeitos, diferenciando as percepções

télicas (Tele) das percepções transferenciais (Transferência), e também avaliar a qualidade da comunicação que se estabelece entre os membros de um determinado grupo, expressa pela capacidade de uma pessoa para perceber as mensagens dos outros e de emitir corretamente sinais comunicacionais adequados e possíveis de serem percebidos corretamente. Na verdade, o Teste de Percepção Sociométrica foi desenvolvido com o propósito de complementar o Teste Sociométrico, uma vez que este, por si mesmo, já nos permite alcançar estes e outros objetivos.

Neste Sociograma observamos, a título de exemplo, que a voluntária Vera elege positivamente o voluntário José em 1º lugar e espera ser eleita positivamente por ele também em 1º lugar; por sua vez, José também elege positivamente Vera em 1º lugar e espera ser eleito positivamente por ela em 1º lugar. Há, portanto, mutualidade de 1ª Escolha, tanto no Teste Sociométrico, quanto no Teste de Percepção Sociométrica, o que indica a boa percepção que este par sociométrico possui um do outro, o que em linguagem sociodramática chamamos de Tele. Exatamente o mesmo ocorre entre o par sociométrico formado por Regina e Lia. Entre Mara e Bia também ocorre uma mutualidade de 1ª escolha, porém observa-se que Bia possui melhor percepção em relação a Mara, uma vez que acha que vai ser eleita por Mara em 1º lugar e que de fato isso ocorre. O mesmo ocorre entre Pedro e Ana; neste caso, Pedro percebe melhor a Ana do que é percebido por ela, uma vez que ele a rejeita em 1º. lugar e acha que vai ser rejeitado por ela, e isso de fato ocorre.

Seguindo esse mesmo padrão de leitura, e tomando os dados constantes do Quadro 6, acima, podemos analisar minuciosamente a natureza e a intensidade de todos os vínculos relacionais que se formam entre os membros do grupo, bem como a natureza de suas recíprocas percepções. Contudo, seria uma tarefa demasiadamente exaustiva e desnecessária aos nossos propósitos. Deixamos, portanto, a critério do leitor a aventura desse detalhamento.

De momento, resta-nos explicitar os aspectos quantitativos gerais relativos ao Teste de Percepção Sociométrica. Neste sentido, retornamos mais uma vez à nossa fonte de dados principal, o Quadro 6, para pôr em destaque a quantidade de acertos relativos às expectativas de cada sujeito em ser eleito

(positiva ou negativamente) pelos demais membros do grupo dispostos na última coluna à direita do quadro.

Observamos que esses resultados foram obtidos comparando-se as respostas dadas ao Teste de Percepção Sociométrica aos resultados obtidos pelo Teste Sociométrico. Assim, a título de exemplo, quando olhamos para os indicativos das expectativas de ser eleita (positiva ou negativamente) pelos demais membros do grupo, apresentados pela voluntária Ana na primeira linha do quadro, vemos que ela espera ser eleita positivamente (expectativa de ser aceita): em 1º Lugar, por Júlia; em 2º lugar, por Bia; em 3º lugar, por Mara; em 4º lugar, por Célia; e, em 5º lugar, por Carla. Vemos ainda, na mesma linha, que ela espera ser eleita negativamente (expectativa de ser rejeitada) em 1º lugar por José; em 2º lugar, por Pedro; em 3º lugar, por Lia; em 4º lugar, por Regina; e, em 5º lugar, por Rosa. Comparando agora essas suas expectativas de ser eleita aos resultados das eleições (positivas e negativas) que de fato ela recebeu dos demais membros do grupo dispostos na primeira coluna à esquerda do quadro, verificamos que Bia de fato a elege positivamente em 2º. lugar; Carla a elege positivamente em 5º lugar; Célia a elege positivamente em 2º. Lugar; José a rejeita em 1º lugar; Júlia a elege positivamente em 5º lugar; Lia não lhe atribui nenhuma eleição, sendo-lhe, portanto, indiferente; Mara a elege positivamente em 5º lugar; Pedro a rejeita em 1º lugar; Regina a elege positivamente em 4º lugar; Rosa a elege positivamente em 1º lugar; e, Vera a rejeita em 3º lugar.

Assim, constatamos que os resultados quanto ao referido número de acertos relativos ao Teste de Percepção Sociométrica se apresentam assim ordenados:

- Carla e Júlia – ambas com nove (9) acertos;
- José e Mara – ambos com oito (8) acertos;
- Ana e Célia – ambos com sete (7) acertos;
- Bia, Lia e Regina – todas com seis (6) acertos;
- Vera – com quatro (4) acertos;
- Pedro e Rosa – ambos com três (3) acertos.

Da mesma forma como fizemos para calcular o “índice télico grupal”, a partir dos resultados obtidos pelo Teste Sociométrico, podemos agora calcular o “índice télico individual” de cada sujeito relativo aos resultados do Teste de Percepção Sociométrica. Para tanto, multiplicamos o número de acertos obtido pelo sujeito por 100 (%) e dividimos o resultado por dez (10), que é número máximo virtualmente possível de ser alcançado.

Verifica-se, deste modo o seguinte “índice télico individual” apresentado pelo Teste de Percepção Sociométrica de cada um dos participantes:

- Carla e Júlia – ambas com “índice télico individual” de 90%;
- José e Mara – ambos com “índice télico individual” de 80%;
- Ana e Célia – ambos com “índice télico individual” de 70%;
- Bia, Lia e Regina – todas com “índice télico individual” de 60%;
- Vera – com “índice télico individual” de 40%;
- Pedro e Rosa – ambos com “índice télico individual” de 30%.

Considerando que o Teste de Percepção Sociométrica deve ser tomado como complemento do Teste Sociométrico e que o “índice télico individual” indica o grau de percepção de um determinado sujeito em relação aos demais membros do grupo, a percepção de sua posição na estrutura sociométrica grupal e a sua

capacidade comunicacional, destacamos dois aspectos que julgamos mais relevantes:

- a voluntária Vera, identificada pelo Teste Sociométrico como a nossa principal liderança, apresenta um “índice télico individual” relativamente baixo, indicando assim a sua dificuldade de percepção e de comunicação grupal. Isso talvez justifique o fato de ela não ter justificado nenhuma de suas eleições, conforme mostra os dados do Quadro 5, acima, bem como a sua eleição confusa em relação à Júlia, conforme mostra a Figura 1. A nossa hipótese para essa ambigüidade dos resultados apresentados (alto índice de aceitação grupal e baixo índice télico individual) é que sua atenção e preocupação estão mais voltadas para manutenção e coordenação geral do Projeto, bem como para os seus usuários, do que propriamente para o grupo de voluntários que atuam no Projeto.

- a voluntária Mara, identificada pelo Teste Sociométrico como a nossa segunda principal liderança, apresenta um “índice télico individual” relativamente alto (80%), indicando assim uma boa capacidade de percepção e de comunicação grupal. Isso talvez justifique a sua capacidade para acolher os membros mais rejeitados na estrutura do grupo, conforme apontamos acima.

De momento, e em busca da objetividade que o tempo e o espaço dessa escrita nos exigem, devemos finalmente, e à luz dos nossos objetivos, dirigir a nossa atenção e comentários para os aspectos qualitativos do Teste Sociométrico que se apresentam e se revelam por meio dos motivos considerados pelos participantes para justificar suas respectivas eleições.

Apresentamos no Quadro 8, a seguir, o índice de aceitação e de rejeição de cada um dos participantes na estrutura grupal e os motivos pelos quais foram eleitos positiva e negativamente pelos demais membros do grupo.

Quadro 8: Resumo das Justificativas relativas às eleições recebidas no Teste Sociométrico.

Participantes	Índices de Eleições Positivas	Motivos pelos quais os participantes foram eleitos positivamente (indicativos da aceitação).	Índices de Eleições Negativas	Motivos pelo quais os participantes foram eleitos negativamente (indicativos da rejeição).
Vera	38 pontos	É uma pessoa especial . Tem carinho por todos . No que pode ajudar, pode-se contar com ela . Gosto muito dela . Ela é educada . Conhece todo o bairro e as pessoas que mais necessitam de ajuda. Ela é a que esta há mais tempo no Projeto . Ela esta aqui todos os dias . É muito legal e simpática . Ela é boazinha comigo . É uma pessoa com muita garra . Gosto do trabalho dela . É um exemplo de mulher .	Um ponto	Não faz parte do nosso grupo .
Mara	25 pontos	Ela é uma pessoa bastante calma Por nos conhecermos a muito tempo. Entendemos-nos uma à outra. Ela é muito divertida . Sinto-me bem junto dela. Eu a conheço há mais tempo. É muito dedicada . Agente brinca bastante . Pensa igual a mim.	04 pontos	Não a conheço e tem dificuldade com horário noturno. Não a conheço .
Célia	22 pontos	Ela é muito legal . Ela é importante para o projeto . Gosta muito de falar com as pessoas. É muito dedicada . Eu a conheço e já tive oportunidade de trocar idéias. Acho que daria certo.	10 pontos	Não Conhece Nunca tive contato com ela. Ela só fica com sua amiga. É um pouco tímida . O marido dela não a deixa sair à noite.
Júlia	18 pontos	Por ser uma pessoa Amiga . É muito dedicada e gosta de trabalhar com criança . Ela é legal . Me dou muito bem com ela. É minha vizinha . É uma ótima pessoa.	11 pontos	Ela é tímida . Não a conheço e tem dificuldade com horário noturno. Nunca tive contato com ela. É meio tímida
Ana	18 pontos	Ela é muito legal Ela é legal . Demonstra ter um bom astral . É uma boa pessoa . É muito legal . Gosto muito dela. Ela é legal e agente brinca bastante . Gosto dela . Ela pensa igual a mim.	13 pontos	Não a conheço . Nunca conversei com ela.

José	12 pontos	Já temos conhecimento e trabalhamos juntos no campo com as crianças Simpatizei-me com ele.	12 pontos	Por não conhecê-lo melhor. Não o conheço direito. Gosta de jogo e eu não gosto. Vai querer falar só de jogo. Não o conheço. Pouca convivência.
Regina	12 pontos	É muito Compreensiva Por ser psicóloga. É minha amiga e temos muitas coisas em comum.	13 pontos	Não tenho nada contra, mas devemos nos conhecer melhor. Não temos muita amizade. Não sei o que falar. Não a conheço direito. Gostaria de conhecê-la melhor. Não tenho amizade. Estamos nos conhecendo agora. Pouca convivência.
Carla	09 pontos	Por sermos amigas. Por termos contato. Ela é divertida. É muito divertida e faz as pessoas que trabalha com ela rir. É muito legal e divertida.	17 pontos	Não temos muita amizade. Não a conheço e tem dificuldade com horário noturno. Nunca tive contato com ela. Não sei explicar. Não tem contato
Lia	07 pontos	Nosso trabalho se complementa e temos afinidade. Pela nossa amizade.	18 pontos	Não Conheço. Por não termos conhecimento e nem afinidade. Não temos muita amizade. Não a conheço direito. Não resposta. Não a conheço direito. Gostaria de conhecê-la melhor. Pouca convivência.
Bia	07 pontos	Ela é muito divertida para conversar com as pessoas. Agente brinca bastante	27 pontos	Não temos muita amizade. Não tem disponibilidade de horário à noite. Nunca tive contato com ela. Não sei. Não a conheço. Pouca convivência.
Rosa	06 pontos	É uma pessoa mais idosa e calma. Sempre tenho contato com ela aqui no Projeto.	25 pontos	Não tenho nada contra, mas devemos nos conhecer melhor. Ela não tem participação. Parece ser uma pessoa muito tímida. É muito tímida. Não dará certo. Não combina comigo. Não a conheço.
Pedro	06 pontos	Parece ser uma pessoa desenvolta. É com ele que tenho mais contato. É uma pessoa muito comunicativa.	29 pontos	Por não termos muito conhecimento. Não temos muita amizade. Ele não tem convivência. Não sei dizer. Porque ele é homem. Pouca convivência

Diante dos dados acima, o nosso impulso imediato é o de dirigir o nosso olhar para cada participante individualmente e, a partir da percepção dos demais membros do grupo, identificar suas principais características pessoais. Neste sentido, a título de exemplo, os dados nos autorizam dizer que a voluntária Vera, identificada pelo Teste Sociométrico com o maior índice de aceitação e, portanto, a principal liderança na comunidade, apresenta-se aos olhos do grupo como uma pessoa carinhosa, simpática, disponível, que conhece todo o bairro onde o Projeto se localiza, podendo ser considerada uma pessoa especial e um exemplo de mulher, para os demais. A voluntária Mara, segunda principal liderança, apresenta-se como uma pessoa calma, divertida, brincalhona e dedicada. A terceira liderança (Célia) mostra-se aos olhos do grupo como sendo uma pessoa legal, dedicada, um pouco tímida e, por razões familiares, impedida de se dedicar ao Projeto no período noturno. Já o voluntário Pedro, identificado pelo Teste Sociométrico com o maior índice de rejeição na estrutura sociométrica do grupo, apresenta-se como sendo uma pessoa desenvolvida e comunicativa, porém de pouca convivência com os demais, provavelmente com dificuldades de relacionamento grupal, uma vez que já está no Projeto há dez anos.

Contudo, tendo presente os objetivos delineados no corpo deste trabalho, o nosso olhar deve se dirigir, neste momento, para os aspectos relativos ao grupo como totalidade.

Sob essa ótica, o conjunto dos dados mostra-nos que os movimentos de aproximação e distanciamento dos membros do grupo se dão, muito mais por motivos pessoais, subjetivos e afetivos, do que pelos motivos objetivos e racionais relativos aos trabalhos desenvolvidos no Projeto. Nesse sentido, observa-se que os movimentos de aproximação e de distanciamento (rejeição) se dão

principalmente pelo grau de conhecimento e pelas relações de amizade, e que os aspectos relativos às habilidades e qualificações para o exercício das funções e tarefas específicas não são relevantes e não são considerados na dinâmica das relações, aja visto que o critério sociométrico estabelecido pelo próprio grupo para a realização do Teste Sociométrico não foi considerado para justificar as realizados pelos membros do grupo.

Assim, os dados autorizam-nos a dizer que os membros do grupo esperam encontrar, na comunidade que constitui o Projeto Esperança, pessoas e líderes afetivos que sejam simpáticos, dedicados, amigos, compreensivos, calmos, alegres, bem humorados e divertidos. Por outro lado, rejeitam os que são desconhecidos ou aqueles que não se permitem relações afetivas e de amizade.

Mesmo sabendo que os dados até aqui apresentados nos permitem outras tantas análises mais detalhadas do universo de relações que se estabelecem na estrutura e dinâmica do grupo estudado, devemos prosseguir na direção de nossas considerações finais.

Resta-nos, de momento, mostrar como realizamos o trabalho de devolução dos dados apresentados e discutidos acima aos voluntários que participaram de nossa pesquisa, na perspectiva dos objetivos do nosso trabalho de intervenção junto à comunidade, a saber: oportunizar aos membros do grupo que constitui o Projeto Esperança um espaço de reflexão e conhecimento sobre seus relacionamentos interpessoais, sobre as redes de relações intersubjetivas que se formam no interior desse grupo, sobre as configurações de lideranças que se fazem presentes, sobre as percepções e expectativas de cada um em relação aos outros e, principalmente, sobre o papel e a importância de cada um para o grupo e para a comunidade.

Assim, tendo em mãos as respostas originais dadas pelos participantes aos instrumentos utilizados para a coleta do material apresentado (Anexos 1, 2 e 3) e os seus respectivos resultados, constantes dos Quadros e Figuras dispostas acima, demos seqüência ao nosso trabalho de intervenção junto à comunidade, tendo em vista a reestruturação do grupo de coordenadores que lideram e mantêm as atividades do Projeto. Nessa segunda fase realizamos mais oito encontros nos quais tivemos a oportunidade de apresentar e discutir amplamente com os membros do grupo os principais aspectos relativos à estrutura e à dinâmica de suas relações e do trabalho que realizam na comunidade.

Observamos que as duas psicólogas que atuam no Projeto – Regina e Lia –, alegando dificuldades pessoais com o horário estabelecido para os encontros, se ausentaram dessa nova fase dos trabalhos.

Seguindo sempre o mesmo padrão sociodramático dos encontros anteriores, iniciamos essa segunda fase possibilitando aos dez coordenadores presentes que partilhassem entre si suas respectivas respostas aos instrumentos utilizados. No primeiro desses novos encontros, após um breve aquecimento, como de costume, solicitamos a cada um dos coordenadores presentes que revelasse aos demais as respostas relativas ao Questionário de Identificação (Anexo 1). Durante a leitura de suas próprias respostas, os demais tinham liberdade para interromper a qualquer momento para pedir esclarecimento das respostas dadas ou para comentá-las livremente. Desse modo e orientados pelas questões propostas no Questionário, todos puderam aperfeiçoar e aprofundar o grau de conhecimento recíproco, atendendo, assim, parte dos nossos objetivos.

Esses foram os encontros em que se manifestaram os maiores índices de tensão e de constrangimento por parte dos membros do grupo, sobretudo quando tiveram que revelar e se confrontar com as eleições negativas (rejeições) em relação uns aos outros. Contudo, na perspectiva do nosso objetivo, esses foram também os encontros mais reflexivos e produtivos.

Os dois encontros seguintes foram destinados a apresentar, comentar e refletir junto ao grupo os resultados do nosso trabalho de tabulação dos resultados constantes, principalmente, dos Quadro 6 e 8 e das Figuras 1, 2, 3 e 4. Nesses encontros, a atenção do grupo voltou-se claramente para os índices de rejeição, constantes do Quadro 6 e para o conjunto dos motivos pelos quais os participantes foram eleitos positiva e negativamente, constantes do Quadro 8. Nesse sentido, anotamos alguns comentários mais significativos, quais sejam: *“Nossa, eu não imaginava que eu fosse assim, tão divertida...”*; *“Será que eu sou tudo isso mesmo que vocês esperam de mim...”*; *“Fique tranquilo, nós também gostamos de você...”* *“Eu nunca imaginei que eu fosse assim tão desconhecida, talvez seja porque eu fico sempre no meu canto...”*; *“Eu sou tímida mesmo”*; *“Você é importante para as crianças lá no campo...”*

Reservamos o penúltimo encontro para possibilitar aos membros do grupo falarem livremente de suas preocupações e dificuldades em relação às suas funções no Projeto. Nesse encontro foram visíveis as manifestações de atenção e acolhimento em relação às preocupações e dificuldades uns dos outros, numa clara mudança de atitude. Diante das preocupações e dificuldades apresentadas, surgiam comentários como: *“as crianças são assim mesmo, elas nos deixam loucas”*; *“trabalhar com adolescente, não é fácil mesmo”*; *“a gente não*

pode é desistir”; “apesar de toda dificuldade que é trabalhar com essas crianças, no final vale a pena”; “apesar de tudo é muito bom estar aqui no Projeto”; “às vezes eu também penso em não vir mais... depois a gente vai pra casa, esfria a cabeça, e tudo passa”; “já faz tanto tempo que eu estou aqui, que não saberia mais viver sem essa bagunça toda das crianças”.

Utilizamos o último encontro para uma avaliação geral do nosso trabalho. Como no primeiro encontro, iniciamos com um aquecimento psíquico-corporal, instruindo-os a andar e a se movimentar livremente pelo salão, com o objetivo de explorar, por meio de todos os sentidos possíveis, a si próprios e o espaço físico e social no qual se encontravam naquele momento. Estiveram presentes neste encontro os dez voluntários (com exceção das psicólogas Regina e Lia) que participaram de todos os encontros anteriores.

Durante o aquecimento, fui conduzindo verbalmente a atenção de todos para o trabalho realizado nos encontros anteriores, relembando e comentando tudo o que havíamos feito. Ao mesmo tempo pedia-lhes que concentrassem sua atenção no que representou para cada um todo o nosso trabalho e nos possíveis novos significados que aquele espaço e aquelas pessoas que ali estavam pudessem representar para cada um naquele momento.

Ao perceber que todos já se encontravam suficientemente aquecidos, pedi que parassem imediatamente e exatamente onde estavam e que, de olhos fechados, continuassem pensando no trabalho que fizemos, nas pessoas que freqüentam a comunidade do Projeto Esperança, nos seus parceiros de trabalho e na importância de seus respectivos trabalhos no Projeto. Após alguns minutos

ainda em silêncio, solicitei que cada um, ao seu tempo e em voz alta, manifestasse livremente suas idéias, sensações, sentimentos, e impressões que lhes viessem à mente naquele instante. Nesse momento, foram gradativamente surgindo manifestações tais como: *“foi muito bom estar aqui”*; *“aprendi muito com todos”*; *“aceitação”*; *“estou em paz”*; *“alegria”*; *“que pena que este é o nosso último encontro”*; *“compreensão”*; *“aprendizagem”*; *“crescimento”*; *“momentos de tensão”*; *“foi legal”*; *“preocupação”*; *“que pena que os outros que trabalham no Projeto não estivessem aqui com a gente”*; *“em alguns momentos foi difícil”*; *“integração”*; *“foi tudo muito bom”*; *“espero que a gente continue unidos”*; *“carinho por todos”*; *“amizade”*; *“estou bem”*.

Após alguns momentos, ao perceber que os solilóquios estavam se esgotando, pedi que abrissem os olhos e se posicionassem em círculo no centro do salão e que se olhassem mutuamente. Nessa posição, e fazendo parte do círculo, dei por encerrado o nosso trabalho, agradecendo-lhes por tudo o que havíamos vivido ao longo dos encontros.

Nesse momento, com a intenção de se despedir e de me agradecer em nome dos demais, a voluntária Vera tomou a palavra, pediu que todos se dessem as mãos e, num gesto de união, por considerar-me como um voluntário do Projeto, manifestou sua expectativa de que eu não me afastasse por muito tempo.

6 – ROTAS DE CONCLUSÃO

6 – ROTAS DE CONCLUSÃO

6. 1 - Considerações Finais

Na expectativa de que a construção deste trabalho, tanto no que diz respeito ao seu conteúdo quanto à forma adotada para apresentá-lo, possa ter contribuído com os fazeres da Psicologia Comunitária, resta-nos apenas explicitar aqui o significado de algumas das principais informações obtidas e refletir sobre o modo de devolvê-las à comunidade.

Assim, queremos, sobretudo, destacar as possibilidades de utilização da Sociometria como instrumento de pesquisa e de intervenção comunitária, simultaneamente.

Utilizado como instrumento de pesquisa, o Teste Sociométrico nos permite investigar a estrutura da rede de relações intersubjetivas que se forma no interior do grupo comunitário, revelando-nos as configurações e os estilos de lideranças que se despontam e complementam as expectativas e os desejos latentes do grupo e da comunidade.

Nessa direção, os dados nos indicam que o grupo estudado deseja que suas lideranças sejam exercidas na dimensão dos afetos e não da racionalidade. Ou seja, ele espera que seus líderes sejam pessoas conhecidas, fortes (com garra), dedicadas, simpáticas, compreensivas, calmas, alegres, bem-humoradas e divertidas, e, sobretudo, que sejam capazes de construir e alimentar vínculos de amizade que se expressam pela atitude de acolhimento e cuidado com os demais membros do grupo e da comunidade. Pode-se dizer, portanto, que o desejo latente explicitado pelos integrantes do grupo, por meio do Teste Sociométrico, em relação a seus líderes, é de que estes exerçam uma “liderança afetiva” que

seja a expressão das imagens paterna e materna e que o grupo comunitário seja a expressão da imagem familiar. Nessa perspectiva, os dados confirmam as idéias de Moreno (1994b) de que o Teste Sociométrico nos permite identificar e reconstruir a “família sociométrica” passível de ser escolhida.

A qualificação acadêmica e profissional, que expressa o aperfeiçoamento das habilidades racionais, não aparece como fator relevante para a constituição e o exercício das lideranças, haja vista que as principais lideranças reveladas pelo Teste Sociométrico possuem apenas o ensino fundamental incompleto e, ao contrário, as únicas voluntárias que possuem formação acadêmico-profissional de nível superior (as psicólogas Regina e Lia) apresentam baixo índice de aceitação por parte dos demais membros do grupo. De outro lado, os dados nos indicam que o grupo que participou do nosso trabalho, neste momento de sua constituição, rejeita apenas e basicamente as pessoas desconhecidas ou que não se permitem relações afetivas de intimidade.

Nesta mesma direção, um outro aspecto que merece destaque foi o fato de o critério estabelecido pelo próprio grupo para a realização do Teste Sociométrico não ter sido levado em consideração no momento das eleições, o que pode ser verificado pela análise das justificativas das às eleições feitas por cada um dos participantes. Este fato reforça a idéia de que o grupo estudado se organiza muito mais sobre os aspectos afetivos do que sobre os aspectos operacionais relativos às suas metas.

Partindo do princípio de que as expectativas e os desejos dos líderes comunitários que compuseram o grupo estudado representam as expectativas e desejos de todos aqueles que sustentam a vida da comunidade que constitui o Projeto Esperança, podemos afirmar que essa Comunidade expressa e confirma

exatamente os significados que Bauman (2003, p.7-9) atribui ao termo, quando diz que:

[...] a comunidade é um lugar 'cálido', um lugar confortável e aconchegante. É como um teto sob o qual nos abrigamos da chuva pesada, como uma lareira diante da qual esquentamos as mãos num dia gelado. Lá fora, na rua, toda sorte de perigo está à espreita; temos que estar alertas quando saímos, prestar atenção com quem falamos e a quem nos fala, estar de prontidão a cada minuto. Aqui, na comunidade, podemos relaxar – estamos seguros, não há perigos ocultos em cantos escuros (com certeza, dificilmente um 'canto' aqui é 'escuro'). Numa comunidade, todos nos entendemos bem, podemos confiar no que ouvimos, estamos seguros a maior parte do tempo e raramente ficamos desconcertados ou somos surpreendidos. Nunca somos estranhos entre nós. Podemos discutir – mas são discussões amigáveis, pois todos estamos tentando tornar nosso estar juntos ainda melhor e mais agradável do que até aqui e, embora levados pela mesma vontade de melhorar nossa vida em comum, podemos discordar sobre como fazê-lo. Mas nunca desejamos má sorte uns aos outros, e podemos estar certos de que os outros à nossa volta nos querem bem.

E ainda: numa comunidade podemos contar com a boa vontade dos outros. Se tropeçarmos e cairmos, os outros nos ajudarão a ficar de pé outra vez. Ninguém vai rir de nós, nem ridicularizar nossa falta de jeito e alegrar-se com nossa desgraça. Se dermos um mau passo, ainda podemos nos confessar, dar explicações e pedir desculpas, arrepender-nos se necessário; as pessoas ouvirão com simpatia e nos perdoarão, de modo que ninguém fique ressentido para sempre. E sempre haverá alguém para nos dar a mão em momentos de tristeza. Quando passamos por momentos difíceis e por necessidades sérias, as pessoas não pedirão fiança antes de decidirem se nos ajudarão; não perguntarão como e quando retribuiremos, mas sim do que precisamos. E raramente dirão que não é seu dever ajudar-nos nem recusarão seu apoio só porque não há um contrato entre nós que as obrigue a fazê-lo, ou porque tenhamos deixado de ler as entrelinhas. Nosso dever, pura e simplesmente, é ajudar uns aos outros e, assim, temos pura e simplesmente o direito de esperar obter a ajuda de que precisamos.

E assim é fácil ver por que a palavra 'comunidade' sugere coisa boa. Quem não gostaria de viver entre pessoas amigáveis e bem intencionadas nas quais pudesse confiar e de cujas palavras e atos pudesse se apoiar? Para nós em particular – que vivemos em tempos implacáveis, em tempos de competição e de desprezo pelos mais fracos, quando as pessoas em volta escondem o jogo e poucos se interessam em ajudar-nos, quando em resposta a nossos pedidos de ajuda ouvimos advertência para que fiquemos por nossa própria conta, quando só os bancos ansiosos por hipotecar nossas posses sorriem desejando dizer 'sim', e mesmo eles apenas nos comerciais e nunca em seus escritórios – a palavra 'comunidade' soa como uma música aos nossos ouvidos. O

que essa palavra evoca é tudo aquilo de que sentimos falta e de que precisamos pra viver seguros e confiantes.

Portanto, podemos dizer que uma Comunidade assim concebida não é apenas um conceito romântico ou um lugar idealizado e procurado como “um paraíso perdido” que nunca se encontra; ao contrário, é uma realidade possível de ser construída. Para tanto, devemos, antes de tudo, nos convencer de que a tão sonhada “segurança” (ou sensação de segurança) não está nas clausuras dos apartamentos e dos condomínios cercados por muros e grades e, ainda, de que o nosso “conforto” (ou sensação de conforto) não está na solidão da realização narcísica de nossos próprios desejos e de nossas necessidades. Só assim, poderemos nos aventurar na procura pela verdadeira segurança que, paradoxalmente, se revela na exposição das relações de intimidade que se constroem nas ruas e no seio da Comunidade e na busca pelo verdadeiro conforto que só se encontra na disposição para realizarmos os desejos e as necessidades do outro.

Lembrando que o nosso trabalho foi concebido e conduzido a partir de uma intervenção comunitária e reconhecendo no Teste Sociométrico a dupla função de investigar e intervir, devemos finalmente destacar a sua capacidade implícita de provocar mudanças concretas de atitudes nos membros de um grupo comunitário e, conseqüentemente, de reordenar as redes de relações que se formam no seio da comunidade.

Nesse sentido, a experiência vivida pelos membros do grupo estudado, ao serem submetidos ao Teste Sociométrico ao longo dos dezesseis encontros realizados na comunidade, possibilitou-lhes, basicamente, que, de um lado, identificassem suas reais posições de aceitação e rejeição na rede sociométrica

do grupo e, de outro, que explicitassem suas expectativas e percepções uns em relação aos outros e em relação ao grupo que constitui o Projeto, alterando, assim seus movimentos relacionais uns em relação aos outros e em relação à comunidade.

Devemos lembrar que a utilização do Teste Sociométrico como instrumento de intervenção não pode ser tomado como instrumento isolado e absoluto. No universo metodológico do projeto socionômico idealizado por Moreno, ele faz parte do conjunto de procedimentos que compõem as ações de intervenção junto aos grupos em geral. Assim, as mudanças esperadas e desejadas nos movimentos relacionais de um determinado grupo, bem como em suas ações operacionais relativas a seus objetivos, surgem, gradativamente, a partir do contato com o material explicitado pelo Teste Sociométrico. Deste modo é recomendável que este instrumento seja utilizado de forma constante nos trabalhos com os grupos comunitários, pois se espera que os seus resultados possam provocar, explicitar e acompanhar as mudanças que ocorrem na estrutura e na dinâmica dos grupos.

Considerando que a consciência que cada indivíduo possui da sua posição na rede sociométrica do grupo, de suas expectativas e percepções em relação aos demais membros do grupo e das expectativas e percepções dos outros em relação a ele é condição fundamental para a saúde do grupo e das relações humanas em geral, podemos dizer que o Teste Sociométrico, tomado como instrumento metodológico do “Projeto Socionômico” concebido por Moreno (1974), com o objetivo de estudar e tratar os sistemas sociais pode tornar-se um recurso bastante eficaz para a prática da Psicologia Comunitária, sobretudo no

que se refere à formação e acompanhamento dos grupos comunitários e dos modos de liderança que neles operam.

7 – REFERÊNCIAS

7 - REFERÊNCIAS

7.1 – Referências Bibliográficas

- Almeida, Wilson Castello de (1982). *Psicoterapia Aberta: o método do psicodrama*. São Paulo: Agora.
- Amatuzzi, Mauro Martins [et al.]. (1996). *Psicologia na Comunidade: uma experiência*. Campinas: Alínea.
- Anzieu, Didier (1971). *La Dinámica de los Grupos Pequeños*. Buenos Aires: Editorial Kapelusz.
- Anzieu, Didier (1981). *Psicodrama Analítico*. Rio de Janeiro: Campus.
- Anzieu, Didier (1993). *O Grupo e o Inconsciente: o imaginário grupal*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Argyle, M. (1976). *A Interação Social*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Bardin, Laurence (1977). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Baremblytt, Gregório (1986). *Grupos: teoria e técnica*. Rio de Janeiro: Edições Graal.
- Bauman, Zygmunt (2003). *Comunidade: a busca por segurança no mundo atual*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Bauman, Zygmunt (2004). *Amor Líquido: sobre a fragilidade dos laços humanos*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Bergamini, Cecília Whitaker (1994). *Liderança: administração do Sentido*. São Paulo: Atlas.
- Bergamini, Cecília Whitaker (2002). *O Líder Eficaz*. São Paulo: Atlas.
- Bion, Wilfred. R. (1975). *Experiências com Grupos: os fundamentos da psicoterapia de grupo*. Rio de Janeiro: Imago.
- Bion, Wilfred. R. (1991). *O Aprender com a Experiência*. Rio de Janeiro: Imago.
- Blake, Robert Rogers (2000). *O Grid Gerencial III*. São Paulo: Pioneira.
- Bleger, José (1998). *Temas de Psicologia: entrevista e grupos*. São Paulo: Martins Fontes.
- Brandão, Carlos Rodrigues [et al.]. (1999a). *Pesquisa Participante*. São Paulo: Brasiliense.

- Brandão, Carlos Rodrigues [et al.]. (1999b). *Repensando a Pesquisa Participante*. São Paulo: Brasiliense.
- Bryman, A. (1992). *Charisma & leadership in organizations*. Londres: Sage.
- Buber, Martin (s/d). *Qué es el Hombre?* México: Fondo de Cultura Económica.
- Buber, Martin (1971). *O Socialismo Utópico*. São Paulo: Perspectiva.
- Buber, Martin (1987). *Sobre Comunidade*. São Paulo: Perspectiva.
- Bustos, Dalmiro Manuel (1979). *O Teste Sociométrico: fundamentos, técnicas e aplicações*. São Paulo: Brasiliense.
- Bustos, Dalmiro Manuel (1982). *O Psicodrama: Aplicações da Técnica Psicodramática*. São Paulo: Summus.
- Bustos, Dalmiro Manuel (1992). *Novos Rumos do Psicodrama*. São Paulo: Ática.
- Bustos, Dalmiro Manuel (1999). *Novas Cenas para o Psicodrama*. São Paulo: Agora.
- Campos, Luiz Fernando de Lara (2000). *Métodos e Técnicas de Pesquisa em Psicologia*. Campinas: Alínea.
- Campos, Regina Helena de Freitas [et al.]. (1996). *Psicologia Social Comunitária: da solidariedade à autonomia*. Petrópolis: Vozes.
- Chauí, Marilena (1995). *Cultura e Democracia*. São Paulo: Cortez.
- Chauí, Marilena (2001). *Vocação Política e Vocação Científica da Universidade: Escritos sobre a Universidade*. São Paulo: Unesp.
- De Maré, P. B. (1974). *Perspectivas em Psicoterapia de Grupo*. Rio de Janeiro: Imago.
- Dias, Victor R. C. Silva (1987). *Psicodrama: Teoria e Prática*. São Paulo: Agora.
- Enriquez, Eugène (1999). *Da Horda ao Estado: psicanálise do vínculo social*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Fiedler, F. F. (1967). *A theory of Leadership effectiveness*. N. Y., Mc-Graw-Hill Book Company.
- Fonseca Filho, José de Souza (1980). *Psicodrama da Loucura: Correlação entre Buber e Moreno*. São Paulo: Agora.
- González Rey, Fernando Luis (2002). *Pesquisa Qualitativa: caminhos e desafios*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.

- González Rey, Fernando Luis (2003). *Sujeito e Subjetividade: uma aproximação histórico-cultural*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.
- González Rey, Fernando Luis (2004a). *Personalidade, Saúde e Modo de Vida*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.
- González Rey, Fernando Luis (2004b). *O Social na Psicologia e Psicologia Social: a emergência do sujeito*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Goode, w.j. & HATT, P.K. (1979). *Método em Pesquisa Social*. São Paulo: Nacional.
- Goulart, B. Donizeti (1998). *A Dialética da Loucura: Moreno a luz de Hegel*. Taubaté: Cabral Editora Universitária.
- Grimberg, L., Sor, D. & Bianchedi, E. T. (1973). *Introdução às Idéias de Bion*. Rio de Janeiro: Imago.
- Hersey, Paul (1986). *Psicologia para Administradores: teoria e as técnicas da liderança situacional*. São Paulo: EPU.
- Hesselbein, M. Goldsmith & Somerville, Iain (2001). *Liderança para o Século XXI*. São Paulo: Futura.
- Kaës, René (1997). *O Grupo e o Sujeito do Grupo: elementos para uma teoria psicanalítica do grupo*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Kaplan, Harold I. e Sadock, Benjamin (1996). *Compêndio de Psicoterapia de Grupo*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Kerényi, Karl (1995). *Édipo e Variações*. Petrópolis: Vozes.
- Lakatos, Eva Maria (1983). *Metodologia Científica*. São Paulo: Atlas.
- Lane, Sílvia T. M. & Codo, Wanderley [et al.] (2001a). *Psicologia Social: o homem em movimento*. São Paulo: Brasiliense.
- Lane, S.T.M. (2001b). O Processo Grupal. In. Lane, S.T.M. & Codo, Wanderley [et al.]. *Psicologia Social: o homem em movimento*. São Paulo: Brasiliense, pp78-97.
- Lapassade, G. (1983). *Grupos, Organizações e Instituições*. Rio de Janeiro: Francisco Alves.
- Lapierre, Laurent [et al.] (1995). *Imaginário e Liderança: na sociedade, no governo, nas empresas e na mídia*. (vol. I) São Paulo: Atlas.
- Llera, J.B. (1992). *Psicologia*. Petrópolis: Vozes.

- Locke, E. A. (1991). *The essence of leadership: the four keys to leading successfully*. New York: Lexington Books.
- Luchins, Abraham S. (s/d). *Psicoterapia de Grupo*. São Paulo: Cultrix.
- Luft, J. (s/d). *Introdução à Dinâmica de Grupos*. São Paulo: Martins Fontes.
- Lussier, R. N. (2001). *Leadership, theory, application, skill development*. Cincinnati: South Western.
- Mailhiot, G. M. (1970). *Dinâmica e Gênese dos Grupos*. São Paulo: Duas Cidades.
- Martin, Eugenio Garrido (s/d). *J.L. Moreno: Psicologia do Encontro*. São Paulo: Livraria Duas Cidades.
- Massaro, Geraldo (1996). *Esboço para uma Teoria da Cena*. São Paulo: Ágora.
- Menegazzo, Carlos M. (1994). *Magia, Mito e Psicodrama*. São Paulo: Ágora.
- Minayo, M.C.S. (1993). *O Desafio do Conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo/Rio de Janeiro: Hucitec/Abrasco.
- Minayo, M.C.S. (1994). *O Conceito de Representação Social dentro da Sociologia Clássica*. In. Jovchelovitch, S. & Guareschi, P. [et al.]. *Textos em Representações Sociais*. Petrópolis: Vozes.
- Monteiro, Regina [et al.] (1993). *Técnicas Fundamentais do Psicodrama*. São Paulo: Brasiliense.
- Montero, Maritza [et al.] (1994). *Psicologia Social Comunitária*. México: Universidad de Guadalajara.
- Moreno, J. L. (s/d). *Psicodrama*. São Paulo: Cultrix.
- Moreno, J. L. (1967). *Psicomusica y Psicodrama*. Buenos Aires: Hormé.
- Moreno, J. L. (1972). *Fundamentos de la Sociometria*. Buenos Aires: Paidós.
- Moreno, J. L. (1974). *Psicoterapia de Grupo e Psicodrama*. São Paulo: Mestre Jou.
- Moreno, J. L. (1983). *Fundamentos do Psicodrama*. São Paulo: Summus.
- Moreno, J. L. (1984). *O Teatro da Espontaneidade*. São Paulo: Summus.
- Moreno, J. L. (1992a). *As Palavras do Pai*. Campinas: Psy.
- Moreno, J. L. (1992b). *Quem Sobreviverá? Fundamentos da Sociometria, Psicoterapia de Grupo e Sociodrama*. (vol. I). Goiânia: Dimensão Editora.

- Moreno, J. L. (1994a). *Quem Sobreviverá? Fundamentos da Sociometria, Psicoterapia de Grupo e Sociodrama*. (vol. II). Goiânia: Dimensão Editora.
- Moreno, J. L. (1994b). *Quem Sobreviverá? Fundamentos da Sociometria, Psicoterapia de Grupo e Sociodrama*. (vol. III). Goiânia: Dimensão Editora.
- Moscovici, Felá (2001). *Desenvolvimento Interpessoal: Treinamento em Grupo*. Rio de Janeiro: José Olympio.
- Naffah Neto, Alfredo (1979). *Psicodrama: Descolonizando o Imaginário*. São Paulo: Brasiliense.
- Nérici, Imideo Giuseppe (1978). *Introdução à Lógica*. São Paulo: Nobel.
- Nudel, Benjamin Waintrob (1994). *Moreno e o Hassidismo: princípios e fundamentos do pensamento filosófico do criador do psicodrama*. São Paulo: Agora.
- Olmsted, M. S. (1970). *O Pequeno Grupo Social*. São Paulo: Edusp.
- Osório, Luiz Carlos (2000). *Grupos: teorias e práticas*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Pagès, M. (1982). *A Vida Afetiva dos Grupos*. Petrópolis: Vozes.
- Pereira, Júlio César R. (2001). *Análise de Dados Qualitativos: estratégias metodológicas para as ciências da saúde, humanas e sociais*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo.
- Pichon-Rivière, Enrique (1998). *Teoria do Vínculo*. São Paulo: Martins Fontes.
- Pichon-Rivière, Enrique (2000). *O Processo Grupal*. São Paulo: Martins Fontes.
- Pimenta, Carlos Alberto Máximo (1998). O Cotidiano dos Grupos de Jovens da Periferia de São Paulo: visões do mundo e manifestações de ética e de violência. In. *Demandas Sociais*. Taubaté: NIPPC/UNITAU, V. I, N. 2, p. 35-49, jul. – dez.
- Rattner, Josef (1977). *Terapia de Grupo: a psicoterapia do futuro*. Petrópolis: Vozes.
- Reis, F. W. & O'Donnell, Guillermo [et al.] (1988). *A Democracia no Brasil: dilemas e perspectivas*. São Paulo: Vértico.
- Rodrigues, A. (1973). *Psicologia Social*. Petrópolis: Vozes.
- Santos, Eduardo Ferreira (1990). *Psicoterapia Breve: abordagem psicodramática de situações de crise*. São Paulo: Flumen.

- Sarriera, Jorge Castellá. [et al.] (2000). *Psicologia Comunitária: estudos atuais*. Porto Alegre: Sulina.
- Shutzenberger, Anne A. (1967). Diversas Abordagens para Compreensão da Dinâmica dos Micro Grupos. in Weil, Pierre. [et al.]: *Dinâmica de Grupo e Desenvolvimento em Relações Humanas*. Belo Horizonte: Itatiaia.
- Shutzenberger, Anne A. (1977). *Psicodrama Triádico: uma síntese entre Freud, Moreno, Kurt Lewin e outros*. Belo Horizonte: Interlivros.
- Seabra, Giovanni de Farias (2001). *Pesquisa Científica: o método em questão*. Brasília: Editora Universidade de Brasília.
- Souza Santos, Boaventura de (2000). *Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade*. São Paulo: Cortez.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership*. N. Y., McMillan/Free Press.
- Trujillo Ferrari, Alfonso (1983). *Fundamentos da Sociologia*. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil.
- Verlindo, Jorge Augusto Silveira (2004). *O Imaginário Social na Sociologia Brasileira Contemporânea*. Caxias do Sul: Educs.
- Víctora, Ceres Gomes (2000). *Pesquisa Qualitativa em Saúde: uma introdução ao tema*. Porto Alegre: Tomo Editorial.
- Weffort, Francisco (1984). *Por que Democracia?* São Paulo: Brasiliense.
- Weffort, Francisco (1994). *Qual Democracia?* São Paulo: Companhia das Letras.
- Weil, Pierre [et al.] (1967). *Dinâmica de Grupo e Desenvolvimento em Relações Humanas*. Belo Horizonte: Itatiaia.
- Weil, Pierre (1997). *Relações Humanas na Família e no Trabalho*. Petrópolis: Vozes.
- Yukl, G. A. (1989). *Leadership in Organizations*. U.S.A. Englewood Cliffs: Prentice Hall International.
- Zimerman, David E. (2000). *Fundamentos Básicos das Grupoterapias*. Porto Alegre: Artes Médicas.

Questionário de Identificação

1) Identificação:

- a) Nome: _____
- b) Idade: _____
- c) Sexo: _____
- d) Estado Civil: _____

2) Atuação no Projeto Esperança:

- a) Há quanto tempo atua no Projeto Esperança: _____
- b) Que trabalho (ou função) realiza atualmente no Projeto Esperança:

- c) Que trabalho (ou função) já realizou no Projeto Esperança:

- d) Que trabalho (ou função) gostaria de realizar no Projeto Esperança:

3) Como chegou ao Projeto Esperança:

- a. O que o atraiu para participar do Projeto Esperança:

- b. Quem o convidou para participar do Projeto Esperança:

4) Expectativa em relação ao Projeto Esperança:

- a. O que você espera do Projeto Esperança:

- b. O que o Projeto Esperança lhe oferece:

Teste Sociométrico

Nome: _____

Quem eu escolho, neste grupo, para me acompanhar nas visitas às famílias das crianças e adolescentes que freqüentam o Projeto?

1º Lugar: _____
Por quê?

2º Lugar: _____
Por quê?

3º Lugar: _____
Por quê?

4º Lugar: _____
Por quê?

5º Lugar: _____
Por quê?

Nome: _____

Quem eu não escolho, neste grupo, para me acompanhar nas visitas às famílias das crianças e adolescentes que freqüentam o Projeto?

1º Lugar: _____

Por quê?

2º Lugar: _____

Por quê?

3º Lugar: _____

Por quê?

4º Lugar: _____

Por quê?

5º Lugar: _____

Por quê?

Teste de Percepção Sociométrica

Nome: _____

Quem eu acho que, neste grupo, **vai me escolher** para me acompanhar nas visitas às famílias das crianças e adolescentes que freqüentam o Projeto?

1º Lugar: _____
Por quê?

2º Lugar: _____
Por quê?

3º Lugar: _____
Por quê?

4º Lugar: _____
Por quê?

5º Lugar: _____
Por quê?

Nome: _____

Quem eu acho que, neste grupo, **não vai me escolher** para me acompanhar nas visitas às famílias das crianças e adolescentes que freqüentam o Projeto?

1º Lugar: _____
Por quê?

2º Lugar: _____
Por quê?

3º Lugar: _____
Por quê?

4º Lugar: _____
Por quê?

5º Lugar: _____
Por quê?

Termo de Consentimento

Programa de Pós Graduação em Psicologia da PUC-Campinas

Disciplina: Tese de Conclusão de Doutorado em Psicologia

Orientador: Prof. Dr. Antonios Terzis

Doutorando: Benedito Donizeti Goulart

Caro Participante,

Estamos realizando uma pesquisa, junto aos membros da comunidade do Projeto Esperança, com o objetivo de estudar as redes de relações que se estabelecem no interior deste grupo comunitário, bem como o perfil das lideranças produzidas neste grupo.

Todo o trabalho será desenvolvido seguindo rigorosamente as normas éticas do Conselho Federal de Psicologia e dos órgãos oficiais que regulamentam a pesquisa científica, portanto garantimos aos participantes total sigilo quanto à sua identificação na ocasião do tratamento e publicação dos dados. Garantimos, ainda, que os dados serão utilizados tão somente para fins científicos.

Sua participação é de fundamental importância, contudo ela é absolutamente voluntária. Sendo assim, caso concorde em participar do trabalho, expresse sua autorização assinando o termo de consentimento abaixo.

Termo de Consentimento Informado

Declaro ter sido devidamente informado sobre os objetivos da presente pesquisa e concordo em participar voluntariamente da mesma.

Nome:

Assinatura:R.G.

Taubaté, ____ de _____ de 2005.