

## Dramaturgia Cênica na Empresa: Do Trabalhador Anônimo ao Ser Visível

Leslie E. R. Marko

Doutoranda - Pós-Graduação em Língua Hebraica, Literatura e Cultura Judaicas. Universidade de São Paulo-USP. Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas- FFLCH. Cultura Judaica- Or. Maria Luisa Tucci Carneiro

Mestrado em Prática Teatral ECA/USP

Foi bolsista da FAPESP

Docente de Expressão e Comunicação no Curso de Relações Internacionais na Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM), São Paulo;

Diretora de Grupos de Teatro na Associação Brasileira "A Hebraica" de São Paulo

Pesquisadora do LEER/USP (Laboratório de Estudos sobre Etnicidade, Racismo e Discriminação)

Resumo: Este trabalho refere-se à tese de mestrado produzida a partir da experiência de teatro realizada durante 22 anos com funcionários de uma empresa que analisa e reflete sobre a relação possível entre o teatro e a empresa por meio de uma proposta de dramaturgia cênica. Os objetivos estão em discutir e verificar em que medida um projeto dessa natureza pode ser um modelo que contribua para um processo de humanização, favorecendo transformações pessoais e interferências positivas no ambiente de trabalho e na realidade social em geral.

Palavras-chave: Dramaturgia Cênica, Atores-cidadãos, Espectadores-cidadãos, Criação Coletiva, Teatro Popular, Teatro-Educador, Teatro Pedagógico.

*Cada época não só sonha a seguinte, mas ao sonhá-la a força a despertar.*  
Walter Benjamin (1981)

Este artigo sintetiza parte de minha dissertação de mestrado (ECA/USP 2009) no qual proponho um modelo de Dramaturgia Cênica na Empresa, construído a partir do relato e da análise da experiência de um projeto realizado com os funcionários da empresa Porto Seguro, Companhia de Seguros Gerais, onde trabalhei durante 22 anos.

O recorte conceitual de Dramaturgia Cênica aqui utilizado parte da ideia de Renata Pallottini (2005), que amplia a definição clássica de texto e dramaturgia, considerando não apenas o que o texto escrito *diz*, mas também o que *não se diz* nesse texto.

O projeto mencionado implica na formação de um grupo de teatro que cria, de forma coletiva, cenas, *performances* e espetáculos para serem apresentados aos demais funcionários da mesma corporação. Os integrantes do grupo, aqui nomeados *atores-cidadãos* pois, por meio da prática de um teatro engajado, social e pedagógico, conseguem um desenvolvimento pessoal e social que lhes abre a possibilidade de cultivar e exercitar valores de ética e cidadania, em diversos ambientes, entre eles o de trabalho. O *espectador-cidadão*, por fazer parte do mesmo segmento socioeconômico e cultural dos atores, compartilha do mesmo

fenômeno teatral identificando-se com os temas, a abordagem e a linguagem estética utilizada nas encenações. Assim, é afetado esteticamente e pode ser mobilizado nos seus valores éticos, ampliando assim a experiência teatral também para sua vida pessoal, social e profissional.

Nessa perspectiva, proponho a noção da passagem *Do Trabalhador Anônimo ao Ser Visível* como um dos objetivos do modelo teatral apresentado, já que se busca criar condições, por meio do teatro, para favorecer processos de humanização na empresa, dando voz, corpo e gesto aos funcionários. Como geralmente acontece nas empresas, a estrutura baseia-se em interesses comerciais, que, muitas vezes, implicam a falta de protagonismo e participação no próprio cotidiano pessoal e profissional. A visibilidade que se desenvolve no Teatro na Empresa, tal como proposto nesta dissertação, abrange diversos níveis de reconhecimento e valorização do funcionário em relação a si mesmo e aos outros.

A análise desse projeto é feita à luz da teoria do teatro épico de Bertolt Brecht (1977) que, partindo do materialismo histórico, localiza de forma dialética qualquer ação real ou ficcional no seu contexto histórico. A experiência do projeto desenvolvido na empresa é inspirada na proposta de um teatro pedagógico e social que, como Brecht propõe, pode desenvolver uma atitude crítica nos atores, espectadores e todos os envolvidos no evento cênico, em direção a uma ação transformadora da sociedade. Longe da *mimese*, proposta catártica e ilusionista do teatro dramático aristotélico, o teatro épico busca, por meio de um diálogo permanente com o público, contribuir para a instalação de um mundo mais justo e humanizado, em uma sociedade em que os acontecimentos são compreendidos como finitos, porém mutáveis.

Além de Brecht, diálogo, na dissertação, com a contribuição de outros autores, como Augusto Boal, Joana Lopes, Herbert Read, Mnouchkine, Flávio Desgranges, Stephen Robbins e Victor Richarte-Martinez. Dentre os temas teóricos discutidos estão: a proposta das práticas poéticas do Teatro do Oprimido, o Jogo Dramático, linguagem artística contextualizada, criação coletiva associada a uma postura política, formação e recepção do espectador, comportamento humano dentro de instituições e o paradoxo possível entre as funções estética e comercial. As concepções estão relacionadas respectivamente com os autores citados acima.

Ao longo dessa dissertação, são utilizados depoimentos da época e atuais de atores participantes do grupo, espectadores, profissionais atuantes nos espetáculos, consultores do Departamento de Recursos Humanos e membros da Diretoria da empresa onde se desenvolveu este projeto, para ilustrar a análise e os procedimentos realizados na construção do modelo de uma Dramaturgia Cênica.

O modelo proposto – partitura de elementos que dialogam criticamente entre si – apresenta a sistematização de procedimentos necessários para a sua prática. Alguns conceitos principais estão, a seguir, apresentados.

As diferenças entre o modelo de *Teatro Popular na Empresa* e outras propostas de teatro empresarial mostram diversos caminhos de integrar arte e trabalho. O primeiro – que desenvolve temáticas e linguagens que dizem respeito aos atores e espectadores de um mesmo segmento social e cultural – implica a construção de um modelo de Dramaturgia Cênica com características específicas. Esse modelo, por sua vez, favorece a transformação de seus participantes em co-autores e protagonistas do processo, tanto na criação como na apresentação de espetáculos. A experiência grupal e a criação coletiva dos espetáculos, além de ser uma marca decisiva do Teatro na Empresa, contribuem no engajamento dos participantes do grupo, já que ampliam sua visão de mundo e seu potencial de interferir na realidade social, interpessoal, bem como nas relações de trabalho dos funcionários da organização.

A concepção que sustenta esta prática teatral se baseia na ideia de um *teatro democrático, engajado, lúdico e pedagógico*, que busca um novo olhar em relação à sociedade, aproveitando o lugar privilegiado e histórico do teatro para discutir a condição humana.

Algumas *indagações*, produto do diálogo com os paradoxos apresentados ao longo do percurso, foram respondidas de forma positiva. Um dos aspectos fundamentais foi desconstruir, no espaço do grupo, o conceito de hierarquia, para favorecer a experiência democrática de participação, autoria, autonomia e o questionamento, sem desconsiderar os papéis da teatro-educadora e dos atores. Além disso, abordar assuntos polêmicos nas encenações, sem o receio de ameaçar a “tranquilidade” e o *status quo* da empresa.

Na sociedade contemporânea e tecnológica, que beira cada vez mais a virtualidade, pode-se pensar em duas concepções de *visibilidade*: uma ligada à concepção ética e humanista, que busca o reconhecimento do que somos, e outra que cultua a imagem do que queremos ser por meio da idealização e da artificialidade. A visibilidade crescente do trabalhador refere-se neste modelo ao seu processo de protagonismo social por meio do fazer teatral democrático numa empresa aberta a esta possibilidade, mesmo convivendo com a sua paisagem paradoxal.

O *teatro-educador* busca formar um grupo estável de atores-cidadãos que se interessem e se envolvam na construção de uma Dramaturgia Cênica singular, a serviço de um novo olhar do mundo e da mediação com o público, formado por espectadores-cidadãos. A junção dos papéis do coordenador como teatro-educador e encenador é necessária para

compor duas funções complementares: a de favorecer um processo pedagógico de criação teatral dos atores, além da direção artística norteadora de uma criação dramaturgicamente cênica.

A criação de uma *linguagem teatral* articulada e original é um dos objetivos do modelo. O processo teatral do grupo acompanha um percurso de desconstrução de linguagem. Resgata-se o papel do homem como criador e artista de obras não padronizadas ou estereotipadas, que favorecem o exercício do pensar criativo e da construção de uma poética como metáfora da realidade.

Ao assistir aos espetáculos, o *público* na empresa é mobilizado, podendo integrar a dimensão da razão com a da emoção, levando consigo indagações sobre as questões polemizadas diante dele. Pode-se afirmar que o público da corporação, mesmo com rotatividade, passa por um processo de formação, como aponta Desgranges. Este processo, ao favorecer o acesso ao teatro, à leitura dos signos da linguagem cênica e ao exercício de compreensão e apropriação da obra, permite que o fazer e o assistir teatro se incorporem na coletividade da empresa como um hábito e um valor relevantes no cotidiano.

Espectáculos, cujos temas estão ligados diretamente a questões que os funcionários vivem na organização e fora dela, permitem que os atores-cidadãos mobilizem nos espectadores, do mesmo setor social e cultural, atritos reflexivos. Além das ideias que circulam nos debates após as apresentações, comentários permanecem nos corredores da empresa mostrando a intervenção que o espetáculo pode realizar no cotidiano de trabalho.

Por fim, sugere-se a possibilidade da *implantação em outras instituições* tais como: escolas, ONGs, hospitais, associações de bairro, universidades, fábricas. Isso porque as características do modelo podem ser adaptadas às condições e necessidades de cada lugar, grupo e profissional, lembrando o aspecto de flexibilidade e originalidade do mesmo, e principalmente por se tratar de um projeto vinculado ao desenvolvimento da cidadania, que deveria estar presente em todo e qualquer espaço social.

Em síntese, o modelo desenvolvido e proposto de Dramaturgia Cênica na Empresa permite ganhos no âmbito das organizações, dos atores e espectadores, dos teatro-educadores e encenadores. Além disso, o próprio teatro também é favorecido, na medida em que a empresa se apresenta como um novo espaço onde ele possa acontecer e se realizar. Cada momento de criação implica processos de re-significação de conceitos, práticas e reflexões. A finalização deste trabalho carrega a potencialidade de novos processos. Em tempos finitos. Em tempo do possível. No tempo do que somos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BOAL, Augusto. *Técnicas Latino-Americanas de Teatro Popular*. São Paulo: Hucitec, 1979.
- BRECHT, Bertolt. “Função Social do Teatro”. In: VELHO, G. (org.). *Sociologia da Arte III*. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.
- BRECHT, Bertolt. *Escritos sobre Teatro* (vol. 3). Buenos Aires: Nueva Visión, 1963.
- DESGRANGES, Flávio. “O Teatro de Sem Jeito Manda Lembrança: um pequeno estudo sobre o espectador do teatro épico”. In: KRAMER, S. e LEITE, M. I. *Infância e Produção Cultural*. Campinas: Papyrus, 1998.
- DESGRANGES, Flávio. “Oficina de espectadores: a desmontagem como processo criativo”. In: *Projeto Formação de Público 2001-2004*. Secretaria Municipal da Cultura, Secretaria Municipal de Educação e Prefeitura de São Paulo, 2004.
- DESGRANGES, Flávio. *A Pedagogia do Espectador*. São Paulo: Hucitec, 2003.
- LOPES, Joana. *Pega Teatro*. São Paulo: CETEP, 1981.
- MNOUCHKINE, Ariane. “Les Éphémères”. In: *Les Éphémères (Os Efêmeros) – Théâtre du Soleil – Ariane Mnouchkine*. Organização Serviço Social do Comércio de São Paulo – SESC-SP. São Paulo: SESC-SP, 2007.
- READ, Herbert. *Redenção do Robô: meu encontro com a educação através da arte*. São Paulo: Summus, 1986.
- RICHARTE-MARTINEZ, Victor de la Paz. *Gestão da diversidade e pessoas com deficiência: percepção dos gestores e empregados sobre os impactos da lei de cotas*. Dissertação de Mestrado em Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.
- ROBBINS, Stephen Paul. *Comportamento Organizacional*. 11ª ed., São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.