

APLICAÇÃO DOS CONCEITOS DA TEORIA DE CAMPO/GRUPO EM ANÁLISE DO FILME MADAGASCAR

Amanda Rissardi Afonso¹
Arthur Felipe Becker Vogt²
Caroline de Jesus da Silva³
Luéli Antunes⁴

RESUMO: Considerando o papel que a Psicologia desempenha na compreensão do comportamento humano, destacam-se neste trabalho as Teorias de Campo e Grupo, visto que relacionam o comportamento do indivíduo à sua relação com o meio no qual está inserido. O artigo que se segue, alicerçado ao estudo dessas duas teorias, tem por objetivo discorrer sobre a presença e aplicação de seus conceitos em um filme de animação, Madagascar. Para tanto, foi utilizada uma metodologia qualitativa, no qual, após a criação de uma base teórica formulada a partir de livros e artigos, estes foram concatenados ao objeto de análise, com o fito de estudar suas peculiaridades e a forma como o grupo principal se comporta no desenrolar da história. Como resultado, foi verificado que os conceitos das teorias abordadas estão abundantemente presentes no objeto de análise, e o grupo da trama, por mais conflitos que enfrente, permanece coeso em sua jornada.

PALAVRAS-CHAVE: *teoria de campo/grupo, madagascar, análise de caso.*

1. INTRODUÇÃO

O artigo tem por objetivo realizar uma análise psicológica do filme Madagascar à luz das Teorias de Campo e Grupo, propostas pelo teórico Kurt Lewin. O filme analisado é uma animação produzida pelo estúdio DreamWorks Animation, lançado em 2005, que descreve a história dos animais que habitam o zoológico do Central Park, na cidade de Nova Iorque. Possui como personagens principais o leão Alex, a zebra Marty, a hipopótamo Glória e a girafa Melman.

Os animais sempre passaram a vida em cativeiro e desconhecem o que é viver na natureza, isto acaba por levar ao desenrolar da história, onde se apresentam diversos fatores, atitudes e relações extremamente compatíveis com a aplicação prática dos conceitos da teoria de campo e grupo de Kurt Lewin que permite compreender o comportamento de um grupo e suas relações interpessoais em diversas fases, com base nos fatores que os cercam.

¹ Acadêmica de Direito da Universidade Estadual do Oeste do Paraná, amanda_rissardi@outlook.com.

² Acadêmico de Direito da Universidade Estadual do Oeste do Paraná, vogt.arthurfelipe@gmail.com.

³ Acadêmica de Direito da Universidade Estadual do Oeste do Paraná, herbi.caroline@gmail.com.

⁴ Acadêmica de Direito da Universidade Estadual do Oeste do Paraná, lueli-antunes@outlook.com.

No texto, primeiramente, é apresentada a fundamentação da teoria de campo/grupo, retomando a origem da teoria e apontando os principais conceitos e informações utilizadas em tal análise. Em um segundo momento, exhibe-se o enredo do filme em questão, apontando os personagens e o desencadear da história. Por fim, apresenta-se a análise e relação com a teoria, sendo dividida entre o grupo principal e os secundários.

Desse modo, é notável como, após os grupos se aventurarem para explorar o que há por trás dos muros do zoológico, passam por conflitos internos e exigem de si mesmos aprender a solucioná-los, apreciando assim um processo de crescimento, amadurecimento e autoconhecimento enquanto partes e todo dinâmico.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Kurt Lewin nasceu em uma pequena cidade da Prússia, chamada Mogilno, em 1890, partiu da teoria da Gestalt para construir uma nova forma de conhecimento, em que busca na física as bases de sua psicologia (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 1995, p.84-86). Lewin organiza as chamadas Teorias de Campo e Grupo. Segundo Lewin, o Campo seria a totalidade de fatores que podem ser concebidos como interdependentes e que irão facilitar o entendimento do comportamento como uma função no conjunto de fatos que compõem o campo em um determinado momento e representar o espaço vital onde se desenvolve a conduta (ALVARO; GARRIDO, 2017, p.109).

O Espaço Vital, pode assim ser definido como “o conjunto de fatores mutuamente dependentes que fazem parte da experiência psicológica. No espaço vital estão incluídos tanto a posição da pessoa quanto seu ambiente psicológico, isto é, o ambiente conforme é recebido pela pessoa” (ALVARO; GARRIDO, 2017, p.110).

Visto que Lewin considerava que o comportamento deve ser visto em sua totalidade, rapidamente chegou ao conceito de grupo. Segundo ele, praticamente todos os momentos de nossa vida ocorrem no interior de grupos, e uma das características definidoras de um grupo seria a interdependência de seus membros, ou seja, o grupo, para Lewin, não seria a soma das características de seus membros, mas algo novo que resulta dos processos que nele ocorrem (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 1995, p.84-86).

Após a formação de um grupo, aos poucos, os membros vão descobrindo a melhor forma, mais rápida e econômica, de desempenhar suas tarefas, que, ao ser repetida diversas vezes torna-se um hábito. Com a transferência desse hábito para as gerações seguintes, surge uma tradição, que, ao começar a ser desempenhada sem que se questione os motivos de sua

realização, é institucionalizada. Uma instituição é um valor ou regra social que serve como guia de comportamento e padrão ético para as pessoas em geral. (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 1995, p.84-86).

A coesão é a forma encontrada pelos grupos para que seus membros sigam as regras estabelecidas (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 1995, p.84-86). Assim, a coesão grupal é de suma importância, pois segundo Rodrigues, Assmar e Jablonski (2015), ao se estabelecerem diversos processos de influência social, as pessoas acabam por se tornar aptas a seguir em regras de um grupo social. Isto é, o grupo atinge um melhor funcionamento quando preza-se por uma coesão grupal maior.

Os participantes de um grupo tendem a se associar ou a escolher em subgrupos os integrantes com quem compartilham valores semelhantes. Sempre que um grupo se forma, os membros discutem o que devem fazer como funcionar e como se comportar para atingir os objetivos grupais. Assim, as normas são as regras de conduta que nascem pouco a pouco num grupo. As normas são estabelecidas através de processos de identificação, incorporação, aprendizado (MILLS, 1970).

Os grupos ainda podem estar sujeitos à adoção de medidas de cunho desviante por parte de determinados membros. Como menciona Faugeron:

O desvio — por mais diverso que seja, e ele o é extremamente — é sempre e essencialmente uma diferença. Todo fenômeno de desvio é colocado sobre — e definido pelo — sinal da diferença. O desviante é essencialmente percebido e representado como sendo diferente do restante do grupo social (FAUGERON, 1976, p. 13).

Outro fator de maestria para as organizações humanas é a liderança. Tal como afirma Bergamini (1994), trata-se de um processo de influência sobre o(s) outro(s), exercido de forma intencional por parte do(s) líder(es) sobre seu(s) seguidor(es). Lewin, Lippitt e White (1939) conduziram pesquisas no estado de Iowa (Estados Unidos) no final da década de 1930, identificando três estilos de liderança: autocrático, de postura centralizadora; democrático (ou participativo), que estimula a participação; e laissez-faire, de caráter descentralizador.

Para uma mais fácil resolução de problemas e afins, os grupos adquirem determinadas características no que tange à organização das equipes. As equipes de Solução de Problemas baseiam-se fundamentalmente na troca de ideias e sugestões, respeitando as opiniões e críticas de seus membros. Neste tipo de equipe, raramente ocorre decisão unilateral. Todos os processos e métodos de trabalho são decididos em colaboração mútua (ROBBINS, 2002). Ainda existem, segundo Muchinsky (2004, p. 279-280), “Equipes de criação: responsáveis por explorar possibilidades e alternativas, com o objetivo amplo de desenvolver um novo produto ou serviço.

[...] Equipes táticas: responsáveis pela execução de um plano bem definido” (apud BERGAMINI, 1994).

O campo grupal é composto por múltiplos fenômenos e elementos do psiquismo e, como se trata de uma estrutura, resulta que todos estes elementos, estejam articulados entre si em uma constante interação (ZIMERMAN, 2000,p. 84). Dessa forma, Moscovici propõe:

O relacionamento torna-se então, a mola propulsora do resultado do clima emocional do grupo, podendo se tornar harmonioso e prazeroso, possibilitando um trabalho cooperativo, integrado e mais direcionado da força grupal ou, pode tornar-se conflitivo, levando a uma deterioração do desempenho grupal podendo culminar na dissolução do grupo. (MOSCOVICI, 1998).

A fim de atingir certos objetivos, as pessoas se agrupam em organizações para transpor as suas limitações individuais e obter sinergia de esforços por meio do esforço conjunto (CHIAVENATO, 2003, p. 128).

3. ENREDO DO FILME

Madagascar é um filme de animação produzido pelo estúdio DreamWorks Animation que relata a história dos animais que coabitam o zoológico do Central Park, na cidade de Nova Iorque. Tem como personagens principais o leão Alex, a zebra Marty, a hipopótamo Glória e a girafa Melman.

Marty, a zebra, sente-se insatisfeito com a vida em cativeiro e possui grande desejo de conhecer a natureza. Sendo esta ideia reprovável pelos amigos, Marty decide fugir do zoológico, o que leva os demais animais à uma busca para trazê-lo ao recinto novamente. As autoridades recuperam o grupo fugitivo e decidem encaminhá-lo para seu habitat natural.

Os animais acabam naufragando na ilha de Madagascar e, após o acidente, muitas intrigas ocorrem entre os amigos, visto que o desejo da maioria é voltar para Nova Iorque, enquanto apenas Marty aprecia a ideia de viverem fora do cativeiro, e recusa-se a colaborar com ideias para sair da ilha, o que o leva a ser rejeitado pelos demais animais.

Entretanto, Melman, Glória e Alex percebem que as tentativas de voltar para o zoológico eram em vão, e que a adaptação ao novo ambiente era o mais adequado a se fazer no momento. Para isso, reestabeleceram laços com a zebra, pois era, entre eles, o que melhor conhecia o local e já se adaptara parcialmente à nova realidade.

Enquanto isso, os lêmures, nativos da ilha, liderados pelo Rei Julian, enxergam uma oportunidade de estabelecer laços com os recém-chegados a fim de garantir proteção contra as fossas, suas predadoras, que demonstram medo diante da presença de Alex e,

consequentemente, não são atacados. Esse contato causa um pouco de espanto nos animais nova-iorquinos.

Os protagonistas nunca tiveram conhecimento de como se dava a vida na natureza nem da existência da cadeia alimentar. Por isso, gerou grande estranhamento em todos quando Alex, o leão, começa a adotar instintos selvagens e acaba por tentar alimentar-se de Marty. Até mesmo o próprio leão se espanta com seu comportamento, o que leva a seu isolamento.

Um dilema é despertado entre as personagens quando os pinguins (também animais do zoológico do Central Park) atracam um navio na ilha e convidam os protagonistas para voltarem à Nova Iorque, mas estes não queriam ir sem o leão. Para que tudo seja resolvido, os pinguins apresentam o peixe como alternativa para a alimentação de Alex permitindo que a relação entre todos volte a ser harmônica.

4. ANÁLISE E RELAÇÃO COM A TEORIA

4.1. GRUPO PRINCIPAL

O filme de animação destacado, após análise, acaba por ser percebido como uma exemplificação da Teoria de Grupo de Kurt Lewin, onde as personagens estão dispostas em grupos diversos que interagem entre si. A narrativa em torno das personagens principais relata um grupo que sofre um conflito interno que precisa ser solucionado.

Os laços estabelecidos entre Alex, Marty, Glória e Melman geram um grupo, pois atendem as funções e características essenciais para sua existência. Isso porque, os animais criaram uma instituição com valores, costumes e regras próprios, estabelecendo, assim, uma organização com objetivos em comum. Sua rotina no zoológico, com as tarefas de cada um sendo desempenhadas de maneira sistemática, levou a uma institucionalização, que acabou tornando-se um hábito.

De acordo com as divisões estabelecidas por Munchinsky (2004) para identificar os tipos básicos de grupo, este se caracteriza como uma equipe de solução, por necessitar que os indivíduos acreditem que as interações entre eles são confiáveis e incorporem um alto grau de integridade.

Com os animais ainda no zoológico, tem-se a presença de uma liderança democrática, representada por Alex, visto que sente confiança de que os demais membros respeitam sua habilidade de tomar decisões, sentindo-se à vontade tanto dando quanto recebendo ordens. Isso pode ser percebido em um momento em que os animais, durante uma reunião após a festa de

aniversário de Marty, estão debatendo sobre as ideias que a Zebra apresentou de sair do zoológico, e Alex, ao mesmo tempo em que dirige a reunião, acata a ordem de Glória de ir conversar com o amigo, tentando fazer com que mudasse de ideia.

A ideia apresentada por Marty não agrada os outros animais, de forma que, por possuir um desejo divergente dos demais, acaba se tornando o indivíduo desviante do grupo, suscitando um problema para tal organização. Isso tudo, leva Marty, influenciado pelos pinguins, a “fugir” do zoológico, e o restante do grupo, numa tentativa de o manter unido e coeso, vai atrás do amigo, levando ao desenrolar da história.

Em um segundo momento, ao chegarem à ilha, o grupo é submetido a um novo espaço vital e a forma de liderança de Alex também se modifica, tornando-se autocrática, pois o leão assume alta necessidade de aceitação de suas ideias pelos demais, as quais Marty se recusa a aderir. Como um grupo tende a manter sua homogeneidade, Marty é segregado dos demais quando Alex traça uma linha simbólica na areia que divide a praia em dois lados, o lado dos que desejam regressar a Nova Iorque, e o lado dos que desejam permanecer na natureza.

Após o afastamento de Marty, os integrantes restantes criam uma nova força de impulso: o objetivo de retornarem à Nova Iorque. A nova liderança de Alex se transforma em desejo exacerbado de retornar à vida antiga. Melman e Glória, ao notarem essa atitude, mudam suas perspectivas dentro desse novo espaço vital e, posteriormente, a perspectiva de Alex também se altera, ao perceber que está sozinho e que todas as tentativas haviam sido frustradas.

Assim, ocorre a ascensão de uma nova liderança, representada dessa vez por Marty, um líder democrata que sabe lidar com divergentes opiniões e tem como objetivo a sobrevivência e manutenção do grupo em sua nova realidade. Na mesma noite em que o grupo se reúne novamente, os instintos selvagens de Alex começam a vir à tona devido a mudança do campo vital do mesmo, e ele quase ataca o amigo.

Com as mudanças repentinas no comportamento de Alex, este se vê obrigado a se exilar do grupo para o bem desse. Isso se deve à tendência de semelhança dos grupos, ou seja, o leão é um animal diferenciado quanto à sua forma de alimentação e, conseqüentemente, acarreta problemas com os outros membros, que são herbívoros, diferentemente de Alex.

Entretanto, Alex não pode ser caracterizado como desviante, pois ele ainda apresenta sentimento de pertencimento ao grupo. Dessa forma, este personagem apenas segrega-se dos demais devido à condição que se encontra e da qual detém plena consciência, o que explica seu isolamento.

Em um último momento, os outros membros não escondem o desejo de reintegrar o amigo isolado ao grupo, principalmente por parte de Marty. A partir de então, a integração com

o grupo dos pinguins torna-se crucial para satisfazer a necessidade do grupo protagonista, sendo de crucial importância o momento em que os pinguins oferecem peixe a Alex como um alimento substituto.

Esse último ato exemplifica um aumento de coesão do grupo protagonista. Em outras palavras, o grupo está coeso a ponto de fornecer abertura para outros grupos fornecerem resultados positivos a partir de uma interação entre eles, que no caso, foi o preparo de sushi para o leão se alimentar, o que proporcionou a restituição do carnívoro ao grupo e o retorno da harmonia presente no início do filme.

4.2. PINGUINS

Formado por quatro integrantes: Capitão (o líder), Rico (especialista em demolições, não se comunica), Kowalski (cérebro do grupo) e Recruta (assistente). É um grupo com liderança autocrática, onde o líder é representado pela figura do Capitão, que toma decisões por conta própria, não dando relevância as opiniões do restante dos integrantes. O líder em questão dita as regras e emite ordens, resultando num maior volume de rendimento. Tal organização garante que as decisões sejam tomadas de forma mais ágil, ao passo que deixa as tarefas mais simples e produtivas, isto é, os subordinados adquirem uma alta qualificação em relação a execução de determinadas tarefas. O grupo se mantém uniforme, visto que é formado por animais da mesma espécie, habitantes do zoológico de Nova Iorque, que desejam fugir de tal lugar e ir para a Antártida, ou seja, possuem interesses em comum. Se caracteriza como uma equipe tática, isto é, responsável pela execução de um plano bem definido, onde há uma clara definição de tarefas e papéis.

4.3. LÊMURES

São um grupo com liderança autocrática, representada pela figura do Rei Julian, “autoproclamado senhor dos lêmures”, que se vê superior e melhor que os demais da espécie. Julian não dá valor a palavra de seus subordinados, o que leva a alguns problemas no desenrolar do enredo, entre eles, o momento em que Maurice, seu assistente, o alerta sobre o perigo que Alex poderia representar, mas ele ignora e dá continuidade a seu plano que acaba falhando como Maurice havia previsto. Assim como no caso dos pinguins, a coesão grupal é maior, visto que os membros são todos da mesma espécie.

4.4. FOSSAS

Grupo sem liderança definida, o que leva a um mau desenvolvimento do grupo e menor chances de sucesso em suas tarefas, o que resulta em uma sociedade mal estruturada. A força de coesão pode ser representada pela necessidade de se alimentar.

As interações intergrupais são de extrema importância para a sobrevivência de todos os grupos (MILLS, 1970). Pode-se dar destaque à que há entre o grupo principal e os pinguins e lêmures. O interesse de Rei Julian em aproximar-se dos recém-chegados demonstra uma atuação da coesão grupal, de modo que os lêmures estavam abertos a uma relação com animais desconhecidos com o objetivo de garantir sua sobrevivência, ou seja, coeso. Já os pinguins desempenham importante papel ao influenciar a fuga de Marty e auxiliarem o grupo na batalha contra as fossas para o retorno de Alex, além de apresentarem uma nova alternativa a necessidade de alimentação carnívora do leão.

6. CONCLUSÃO

Como vimos, devido à necessidade de conviver em sociedade, surgem muitas instituições e agrupamentos que criam suas regras e costumes próprios. Essas formas de organização foram estudadas dentro da Psicologia social por grandes estudiosos como Muchinsky e Kurt Lewin, sendo este último o autor da Teoria destacada no presente trabalho.

A Teoria de Campo/Grupo é de grande importância para as empresas, equipes esportivas e ações voluntárias (LEWIN, 1973). Ela estuda como os grupos estão organizados a fim de fazê-lo atingir o seu grau máximo de eficiência como se fosse um indivíduo único e encontra maneiras de evitar conflitos internos e externos.

Lewin partiu do pressuposto de que é mais fácil influenciar um grupo do que indivíduos isolados e, através de seus experimentos, conseguiram comprovar isso e ainda traçar linhas gerais de como se forma, se mantém e se desfaz um grupo. Essa forma de enxergar os indivíduos fez a Psicologia deixar de ser algo individual e passou a equiparar o psicológico e o físico em um mesmo patamar de influência no comportamento do indivíduo a partir da conceituação do espaço vital, que Lewin definiu como: “a totalidade de fatos que determinam o comportamento de um indivíduo em um determinado momento” (LEWIN, 1973).

Para exemplificar essa teoria, este trabalho procurou relacionar os conceitos elaborados pelos estudiosos da Teoria de Campo/Grupo com o filme Madagascar, produzido pelos estúdios da DreamWorks Animation. A base da análise foi o grupo principal da trama que, a partir do

momento em que um dos integrantes passa a ter ideias divergentes das dos demais surgem uma série de eventos conflituosos, os quais os membros tentam solucionar.

Conclui-se que em nenhum momento do enredo o grupo perde totalmente a sua coesão, pois não se extingue o sentimento de identidade por parte das personagens. Em outras palavras, sempre existiu o sentimento de serem os animais do zoológico do Central Park de Nova Iorque o que foi crucial para que, ao final da história, o grupo se tornasse mais homogêneo, uniforme e coeso que no início.

Desse modo, é notável como, após os grupos passarem por conflitos internos e, logo em seguida, solucioná-los, o conjunto aprecia um processo de crescimento, amadurecimento e autoconhecimento enquanto todo dinâmico. Contemplam o mesmo processo as suas respectivas partes (membros), cada um dentro do seu próprio espaço vital e de acordo com sua própria perspectiva, “a experiência de liderança, a mudança de hábitos alimentares...Tudo parece indicar que é mais fácil mudar os indivíduos inseridos em um grupo do que separadamente” (LEWIN, 1973).

7. REFERÊNCIAS

ALVARO, José Luís; GARRIDO, Alicia. **Psicologia social: perspectivas psicológicas e sociológicas**. Editora Amgh, 2017.

BERGAMINI, C. W. Liderança: a administração do sentido. **Rev. adm. empres.**[online], vol.34, n.3, p. 102-114, 1994.

BOCK, Ana; FURTADO, Odair; TEIXEIRA, Maria de Lourdes. **Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia**. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 5ª ed. São Paulo: Atlas S.A, 2003.

FAUGERON, Claude et alii. (1976) **De la deviance et du controle social (représentations et attitudes)**. Paris, Presses de COPEDITH.

LEWIN, K.; LIPPITT, R.; WHITE, R. Patterns of aggressive behaviors in experimentally created social climates. **Journal of Social Psychology**. p. 271-299, 1939.

LEWIN, Kurt. **Problemas de Dinâmica de Grupo**. 2 ed. São Paulo: Cultrix, 1973.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 9.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

RODRIGUES, Aroldo; ASSMAR, Eveline; JABLONSKI, Bernardo. **Psicologia Social**. 27. ed. rev. e aum. Petrópolis-RJ: Vozes, 2009. 427 p.116-117 v. 27. ISBN 978-85-326-0555-9.

MADAGASCAR. Direção: DARNELL, Eric; MCGRATH, Tom. Produção: SORIA, Mireille. Estados Unidos da América: DreamWorks Animation, 2005.

MILLS, T. **A sociologia dos pequenos grupos**. São Paulo. Ed. Livraria Pioneira, 1970.

MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento interpessoal**: treinamento em grupo. Rio de Janeiro: José Olympio, 1998.

MUCHINSKY, Paulo M. **Psicologia Organizacional**. São Paulo: Pioneira Thompson Learnig, 2004. *apud* BERGAMINI, C. W. Liderança: a administração do sentido. **Rev. adm. empres.**[online], vol.34, n.3, p. 102-114, 1994.

ZIMERMAN, D. E. **Fundamentos básicos das grupoterapias**. 2.ed. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.