

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
CENTRO DE ESPECIALIZAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MBA GESTÃO DE TALENTOS E COMPORTAMENTO HUMANO

MUSICOTERAPIA ORGANIZACIONAL:
UMA ESTRATÉGIA PARA A PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR E DA QUALIDADE
DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

CURITIBA
2014

SCHEILA RAMOS DA SILVA AMORIM

**MUSICOTERAPIA ORGANIZACIONAL:
UMA ESTRATÉGIA PARA A PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR E DA QUALIDADE
DE VIDA NO TRABALHO (QVT)**

Trabalho apresentado como requisito para
conclusão do MBA em Gestão de Talentos e
Comportamento Humano.

Coordenador:

Prof.^a **Samantha Toledo Martins Boehs**

Orientadora:

Prof.^a **Samantha Toledo Martins Boehs**

**CURITIBA
2014**

Musicoterapia Organizacional: uma estratégia para a promoção do Bem-Estar e da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Scheila Ramos da Silva Amorim¹
Samantha de Toledo Martins Boehs²

Resumo

Este artigo foi desenvolvido a partir da realização de uma pesquisa exploratória, qualitativa e descritiva com trabalhadores de uma empresa siderúrgica onde foram considerados os conceitos de Musicoterapia Organizacional, Bem-Estar e de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). O estudo teve como objetivo compreender o impacto da Musicoterapia Organizacional na percepção dos trabalhadores em relação ao Bem-Estar e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). As opiniões, reações e discursos a respeito desta prática inédita na organização demonstraram resultados significativos no gerenciamento do estresse, na melhoria da comunicação e integração das pessoas de diferentes áreas e níveis hierárquicos. Diante disso, constatou-se que a inserção da Musicoterapia Organizacional no ambiente laboral influencia diretamente no bem-estar dos trabalhadores e pode ser inserida como instrumento coadjuvante para propiciar um melhor nível de qualidade de vida no trabalho.

Palavras-Chave: Musicoterapia Organizacional; Bem-Estar; Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Abstract

This paper was developed from an exploratory, descriptive and qualitative survey with workers at a steel company which were considered the concepts of Organizational Music Therapy, wellness and quality of working life. The study aimed to understand the impact of Organizational Music Therapy on perception of workers in relation to well-being and quality of working life. The opinions, reactions and speeches about this unprecedented practice in the organization have shown significant results in managing stress, improving communication and integration of people from different areas and hierarchical levels. Thus, it was found that the insertion of Organizational Music Therapy in the work environment directly influences the well-being of workers and can be inserted as a supporting tool to provide a better quality of life at work.

Key-words: Organizational Music Therapy; Well-Being; Quality of Working Life (WLQ).

INTRODUÇÃO

Por que para algumas pessoas felicidade, bem-estar e qualidade de vida no trabalho são conceitos que nada tem a ver com sua atividade profissional? Por que algumas pessoas se veem realizadas com seu trabalho enquanto outras acreditam que não trabalhar seja sinônimo de felicidade? É mais importante ser melhor remunerado ou trabalhar num ambiente tranquilo, produtivo e com bons relacionamentos?

¹ Pós graduanda do MBA em Gestão de Talentos e Comportamento Humano. Universidade Federal do Paraná (UFPR). Endereço para correspondência: CEPPAD/UFPR Av. Prefeito Lothário Meissner, 3400 – Jd. Botânico CEP: 80210-170 – Curitiba – PR. Endereço eletrônico: scheila.amorim@hotmail.com

² Doutoranda, Professora e Coordenadora do Curso de Especialização MBA em Gestão de Talentos e Comportamento Humano da Universidade Federal do Paraná (UFPR). Endereço eletrônico: profsamantha.toledo@gmail.com

Estas são perguntas atuais no âmbito das organizações que suscitam pesquisas e estudos em diversas áreas do conhecimento, como Administração, Psicologia, Filosofia instigando gestores, empresários, pesquisadores e até a própria Organização Mundial de Saúde (OMS), pois se refletem diretamente na condição de saúde das pessoas.

Tais estudos apoiam-se no conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em inglês *quality of working life*, baseado na tentativa de compreender as demandas pessoais e organizacionais nas empresas, com a finalidade de propor ações que contribuam para a manutenção da saúde, que promovam um clima harmonioso e produtivo dentro da organização (FERREIRA, ALVES e TOSTES, 2009; LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Neste cenário algumas empresas buscam novas alternativas para promover a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), tentando manter uma cultura de bem-estar através das práticas de ginástica laboral, yoga, meditação, grupos de apoio ao álcool e tabagismo, e outras terapias de apoio físico e psicológico. Entretanto, há pessoas resistentes à adesão e participação destas práticas, que não veem nelas significado ou propósito, e que preferem o isolamento ao contato humano, o silêncio ao invés da troca de experiências, a crítica ao invés da experimentação.

A Musicoterapia Organizacional tem surgido como uma nova possibilidade de prática, de prevenção e de promoção da saúde que visa o bem-estar dos trabalhadores. Tal abordagem utiliza a música para apoiar pessoas, desenvolver equipes de trabalho e melhorar as relações inter/intrapessoais em grupos profissionais. Seus benefícios e contribuições para a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e outros efeitos na saúde de trabalhadores tem sido estudado por vários pesquisadores da área (ALMEIDA, 2006; COSTA, 2004; RODRIGUES, 2008; STEINBERG, 2006).

De acordo com Ruud (1998, p.49), “a música utilizada através da Musicoterapia tem um papel importante na melhoria da Qualidade de Vida (QVT), pois amplia a percepção emocional, instala um senso de mediação, promove pertinência e dá significado à vida”. Sendo assim, considerando os possíveis benefícios que a Musicoterapia pode gerar no ambiente de trabalho, o presente estudo teve como objetivo compreender o impacto da Musicoterapia Organizacional na percepção dos trabalhadores em relação ao Bem-Estar e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

BEM-ESTAR: ORIGENS E TIPOLOGIA

Nos últimos anos pesquisadores de várias áreas do conhecimento tem voltado seus interesses para os estudos sobre o bem-estar e a felicidade, entretanto esses temas não são novos e o entendimento sobre eles vem sendo modificado no decorrer dos séculos. Tais estudos influenciaram até mesmo o posicionamento da Organização Mundial da Saúde – OMS, que abandonou a visão de saúde como inexistência de doença, para uma visão que compreende o indivíduo nas dimensões biopsicossocial e mais recente, espiritual (FLECK, 2000).

Na Grécia antiga, filósofos como Sócrates, Platão e Aristóteles afirmavam que a felicidade provinha de uma vida devotada à intelectualidade, à uma vida boa e ao conhecimento elevado da existência humana por meio da filosofia. Na busca por decifrar o enigma de uma vida feliz, seus conceitos apoiavam-se na oposição ao trabalho, por considerar que a filosofia seria o meio pelo qual o homem alcançaria a verdadeira felicidade sob o punho da razão (BENDASSOLLI, 2007).

Ainda na Grécia e Roma antigas, os epicuristas acreditavam que a felicidade provinha da prudência, do cultivo de pensamentos e do autoconhecimento como forma de dispersar a ansiedade e a angústia mental. Nesta visão manter a saúde do corpo e do espírito seria o caminho pelo qual o homem evitaria a dor proveniente do descontrole e dos excessos, e alcançaria a felicidade.

Cientificamente, o estudo da busca pela felicidade, de onde vem e como mantê-la, teve início através das pesquisas sobre Bem-Estar. Este conceito surgiu por volta de 1950 quando se buscavam indicadores de qualidade de vida para monitorar mudanças sociais e implementar políticas sociais (LAND, 1975), constituindo-se nas últimas décadas como um campo de estudos que visa compreender as avaliações que as pessoas fazem das suas vidas.

As concepções a respeito do conceito de Bem-estar foram fortalecidas cientificamente a partir dos estudos³ de Seligman e Csikszentmihalyi (2000), resultando num movimento denominado “Psicologia Positiva”. Seu objetivo era oferecer uma nova abordagem às potencialidades e virtudes humanas, bem como

³ SELIGMAN, M. E. P. & CSIKSZENTMIHALYI, M. (2000). **Positive psychology: An introduction**. *American Psychologist*, 55, 5-14.

estudar as condições e processos que contribuem para a prosperidade dos indivíduos e comunidades (PALUDO e KOLLER, 2007).

Segundo Seligman (2000), por muito tempo a ciência negligenciou o estudo de aspectos virtuosos da natureza humana (esperança, criatividade, coragem, sabedoria, espiritualidade e felicidade), atendo-se somente a pesquisa de aspectos negativos. A ciência se preocupou demais em resolver conflitos e compreender as doenças mentais, em detrimento de outros fatores de igual relevância como o bem-estar dos indivíduos.

Essa nova visão denominada Psicologia Positiva não se fundamentou no desprezo e na relevância de pesquisas sobre aspectos negativos da condição humana, pelo contrário, acredita que são atuais e significativas para compreender processos de adoecimento físico e psíquico (estresse, ansiedade, doenças físicas e emocionais). Entretanto em pleno século XXI, considera pertinente o estudo de aspectos que possam contribuir para que as pessoas tenham uma vida saudável e feliz em toda sua plenitude (biopsicossocial e espiritual).

Na perspectiva da Psicologia Positiva há três pilares que sustentam a investigação das virtudes humanas e como estas se refletem na vida das pessoas no que se refere ao bem-estar, classificados como:

- Experiência subjetiva: bem-estar, experiências positivas, emoções positivas, felicidade, transcendência, esperança e otimismo;
- Características individuais: afeto, perdão, espiritualidade, talento e sabedoria;
- Instituições e comunidades: funcionamento dos grupos, virtudes que tornam os indivíduos melhores cidadãos, responsabilidade, altruísmo, tolerância e ética no trabalho.

Apesar dos desafios encontrados para mensurar as variáveis que compõem o bem-estar nos indivíduos, Seligman (2000) afirma que a Psicologia Positiva possui como premissa o florescimento e funcionamento saudável das pessoas. Que este campo da ciência preocupa-se em fortalecer competências ao invés de corrigir deficiências e que, apesar de reconhecer a existência do sofrimento humano (físico e psíquico), busca investigar questões como felicidade e altruísmo com a finalidade de nutrir o que há de melhor nas pessoas (PALUDO e KOLLER, 2007).

Autores como Lopes e Snider (2010) explicam que pela dificuldade em se chegar a um consenso em relação ao significado do conceito de felicidade, ela é pouco utilizada em estudos científicos. Afirmam que na área acadêmica os estudos sobre felicidade desenvolvem-se a partir do conceito de Bem-Estar Subjetivo, que pode ser entendido também, como o estado emocional positivo subjetivamente definido por uma pessoa. Diante disso, as pesquisas sobre Bem-Estar apoiam-se em duas perspectivas (Ryan e Deci 2001). Uma aborda o estado subjetivo da felicidade denominado Bem-Estar Subjetivo (BES), numa visão de bem-estar como prazer ou felicidade, enquanto a outra investiga o potencial humano, como a capacidade de pensar, usar o raciocínio e o bom senso, denominado Bem-Estar Psicológico (BEP).

De acordo com Diener e Lucas (2000), o Bem-Estar Subjetivo (BES) considera como cada pessoa avalia sua própria vida a partir das suas próprias expectativas, valores, emoções e experiências. Este campo de conhecimento não se ocupa de estudar estados psicológicos negativos ou patológicos (depressão, ansiedade e estresse) mas sim, de avaliar e identificar os níveis de bem-estar que as pessoas conseguem alcançar em suas vidas.

O Bem-Estar Subjetivo (BES) é composto por duas dimensões: emocional e cognitiva. Na dimensão emocional estuda-se as emoções positivas e negativas, não com o objetivo de identificar a presença contínua das emoções ao longo da vida, mas sim, se as experiências vividas foram seguidas de maior prazer do que sofrimento. Já na dimensão cognitiva, está o julgamento que o indivíduo faz sobre a sua satisfação com a vida, refletindo o quanto a pessoa se percebe distante ou próximo das suas aspirações. Nesta dimensão, são considerados aspectos como saúde, ambiente físico, recursos, moradias e outros indicadores para identificar os níveis de qualidade de vida e bem-estar.

Uma outra vertente de estudos sobre o bem-estar baseia-se nas concepções teóricas de Bem-Estar Psicológico (BEP), apoiando-se em diversas teorias clássicas existentes na psicologia e tratando particularmente de fenômenos como: individuação (JUNG, 1933), auto realização (MASLOW, 1968), maturidade (ALLPORT, 1961), completo funcionamento (RODGERS, 1961) e desenvolvimento humano (ERICKSON, 1959), além de formulações sobre mudanças na personalidade nas fases adulta e velhice, construídas e sustentadas no desenvolvimento, no potencial

humano e na dimensão da sua capacidade de enfrentar os desafios que a vida apresenta.

Ryff (1989) elaborou uma proposta integradora ao formular um modelo de Bem-Estar Psicológico (BEP), reorganizado e reformulado posteriormente por Ryff e Keyes (1995), que incluía: auto aceitação, relacionamento positivo com outras pessoas, autonomia, domínio do ambiente, propósito de vida e crescimento pessoal. Mais tarde, Keyes e Cols (2002), procuraram apresentar evidências empíricas sobre as relações entre BES e BEP. Suas análises confirmaram que os dois conceitos embora mantivessem correlações entre si, poderiam ser considerados distintos levando em conta suas definições na literatura.

Por meio de um estudo com uma amostra de 3.032 americanos com idade entre 25 e 74 anos, Keyes e Cols (2002) constataram que o estado ótimo de bem-estar aumentava de acordo com a idade, nível educacional em pessoas com fortes traços de personalidade como: extroversão e conscienciosidade e decrescia em indivíduos instáveis emocionalmente. Além disso, verificou-se que entre os indivíduos que apresentavam BES superior a BEP ou inverso, estavam os mais jovens com níveis educacionais mais elevados e que se mostravam abertos a novas experiências.

Siqueira (2008), explica que além das proposições teóricas definidas por Ryan e Deci (2001) sobre Bem-Estar Subjetivo (BES) e Bem-estar Psicológico (BEP), também há na atualidade a necessidade de pesquisas sobre o Bem-Estar no Trabalho. Para isso, propõe estudá-lo a partir de três conceitos já consolidados na Psicologia Organizacional: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo (SIQUEIRA e GOMIDE JR, 2004).

Assim sendo, a autora propõe as seguintes visões;

“Satisfação no trabalho: um estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho” (LOCKE, 1976, p 1.300).

“Envolvimento com o trabalho, relativo ao grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua autoestima” (LODAHL e KEJNER, 1965, p 25).

“Comprometimento organizacional afetivo, estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização em particular e com seus objetivos,

desejando manter-se afiliado a ela com vista a realizar tais objetivos” (MOWDAY, STEERS e PORTER, 1979, p, 225).

Outro tema que remete ao bem-estar das pessoas no ambiente de trabalho e que vem sendo amplamente estudado por pesquisadores da área da administração e da psicologia é o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

De acordo com Tolfo e Silva (2012) existem duas visões a respeito do trabalho. Uma delas relaciona o trabalho à visão capitalista, do emprego assalariado, com local e remuneração pré-definidos. Em contraposição, encontra-se a lógica da atividade, conferindo ao trabalho um *status* social, de prazer e satisfação à pessoa que o realiza.

Diante disso, para que se possa compreender as variáveis que compõem a percepção das pessoas em relação ao trabalho, é necessário conhecer também o caminho percorrido pela ciência para se aproximar da definição do termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), em inglês *quality of working life*. Esta linha tradicional de pesquisa foi criada pela escola anglo-saxã, sendo instituída na universidade brasileira inicialmente nas linhas de pesquisa da Administração, posteriormente na Psicologia do Trabalho e outras áreas ligadas à saúde (SAMPAIO, 2012).

As primeiras e principais contribuições teóricas no que se refere à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) voltaram-se para a saúde e segurança do trabalhador influenciadas pelas dimensões socioeconômicas, organizacional e da condição humana no trabalho. Neste tripé, a dimensão socioeconômica foi representada pelas mudanças e relações de trabalho, a dimensão organizacional ligada à saúde física e psicológica do trabalhador e pôr fim a dimensão da condição humana, classificada pela visão biopsicossocial do sujeito (LIMONGI-FRANÇA, 2004; TRIERWEILER e SILVA, 2007).

Historicamente, até mesmo Freud, pai da psicanálise provocou discussões ao declarar que “vida saudável” é aquela em que a pessoa consegue amar e trabalhar. Décadas após, a própria literatura e estudos psicológicos reforçaram tal afirmação, chamando de “emprego gratificante” aquele que congrega oito benefícios, que englobam: variedade de tarefas, ambiente de trabalho seguro, renda para a família e

para a própria pessoa, propósito derivado do fato de fornecer um produto ou prestar um serviço, felicidade e satisfação, engajamento e envolvimento positivos, sensação de estar desempenhando bem e atingindo objetivos, companheirismo e lealdade de colegas de trabalho, chefes e empresas (SNYDER E LOPEZ, 2009).

Observa-se que, apesar de existirem vários estudos sobre o conceito (FERREIRA, ALVES E TOSTES, 2009; LIMONGI-FRANÇA, 2004;) todos os pesquisadores da área são unânimes em afirmar que não há um consenso ou definição clara sobre o que é Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Entretanto, há um ponto em comum – concordam que este conceito surgiu da reação contrária ao rigor dos métodos tayloristas e que, pauta-se na humanização do trabalho, no aumento do bem-estar dos trabalhadores e na participação dos mesmos nas decisões e problemas organizacionais.

MUSICOTERAPIA E MUSICOTERAPIA ORGANIZACIONAL

Segundo Bruscia (2000), a Musicoterapia envolve arte, ciência e processo interpessoal. Enquanto arte, ela diz respeito à subjetividade, individualidade, criatividade e beleza. Como ciência, está relacionada à objetividade, universalidade, reprodução e verdade. E como processo interpessoal, se relaciona com aspectos como: empatia, intimidade, comunicação, influência recíproca e papéis nas relações.

Tal qual a visão humanista, a Musicoterapia acredita no potencial humano e percebe o homem em todos os seus aspectos, em sua totalidade. Sendo ele capaz de criar meios para promover mudanças, integrar-se em diversos contextos e assim superar os desafios que se apresentam ao longo de sua vida (COSTA, 2004).

No que se refere aos objetivos e métodos utilizados em Musicoterapia, estes variam de um *setting*⁴ a outro de acordo com a clientela ou do musicoterapeuta. Quanto aos objetivos, estes podem ser educacionais, recreativos, de reabilitação, preventivos ou psicoterapêuticos, conforme as necessidades do cliente (físicas, emocionais, intelectuais, cognitivas, sociais ou espirituais). Seus métodos e técnicas utilizam a música através da audição, improvisação, composição e recriação musical (BRUSCIA, 2000).

⁴ *Setting*: espaço terapêutico onde acontece a sessão (sala privativa ou ambiente reservado)

“A Musicoterapia é uma atividade planejada que tem como objetivos a re-humanização do estilo de vida contemporâneo através das muitas facetas da experiência musical, para proteger e recuperar a saúde do cliente e melhorar as relações sociais e ambientais”. (NATANSON, 1984, p.17)

Atualmente, a Musicoterapia está em diversos segmentos, em clínicas de reabilitação, hospitais, escolas, asilos, centros de atendimento psicossocial, clínicas psiquiátricas, centros de reabilitação física, neurológica e/ou por dependência química, além de outros espaços ligados à saúde. Contudo, sabe-se que há um número significativo de pessoas que ainda não estão familiarizadas com a utilização da música como e na terapia, em especial dentro das empresas. Sendo assim, foram relacionados neste artigo algumas definições que exemplificam esta área de prática, bem como sua atuação.

De acordo com o principal órgão regulador da profissão (musicoterapeuta), a Federação Mundial de Musicoterapia afirma que;

"Musicoterapia é a utilização da música e/ou seus elementos (som, ritmo, melodia e harmonia) por um musicoterapeuta qualificado, com um cliente ou grupo, num processo para facilitar, e promover a comunicação, relação, aprendizagem, mobilização, expressão, organização e outros objetivos terapêuticos relevantes, no sentido de alcançar necessidades físicas, emocionais, mentais, sociais e cognitivas. A Musicoterapia objetiva desenvolver potenciais e/ou restabelecer funções do indivíduo para que ele/ela possa alcançar uma melhor integração intra e/ou interpessoal e, conseqüentemente, uma melhor qualidade de vida, pela prevenção, reabilitação ou tratamento" (WORLD FEDERATION OF MUSIC THERAPY, 1998).

Nas empresas a “Musicoterapia Organizacional” é definida como:

“A potencial aplicação da música para apoiar e desenvolver equipes de trabalho, bem como para melhorar as relações em ambientes de trabalho e em grupos profissionais. Assim como a Psicologia Organizacional, essa prática pode envolver consultas, avaliações diagnósticas ou intervenções (BRUSCIA, 2000, p. 243).

No contexto organizacional a Musicoterapia está ligada à área de Gestão de Pessoas, podendo ser aplicada na forma de consultoria (em dinâmicas de grupo, processos seletivos, programas de treinamento e desenvolvimento) ou servindo de apoio e suporte em programas voltados à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), na prevenção de doenças ocupacionais (estresse, ansiedade, LER, DORT), grupos

terapêuticos (dependência química, drogas e álcool) e formação de grupos de apoio para melhoria das relações intra/interpessoais.

MÉTODO

Este estudo trata de uma pesquisa descritiva, qualitativa de caráter exploratório que teve como objetivo compreender as relações entre Musicoterapia Organizacional, Bem-Estar e Qualidade de Vida no Trabalho.

A pesquisa de campo foi realizada numa empresa multinacional do ramo siderúrgico na região metropolitana de Curitiba-PR. A divulgação do projeto de pesquisa inicialmente foi feita para todos os funcionários da empresa. Aderiram espontaneamente ao projeto de pesquisa 20 adultos que foram informados sobre o objetivo do trabalho através de uma entrevista inicial e manifestaram o desejo de participar da pesquisa voluntariamente. Este interesse foi devidamente documentado através da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Os participantes da pesquisa foram homens e mulheres de três áreas distintas da empresa (Comercial, Operacional e Recursos Humanos) de diferentes níveis hierárquicos, com idades entre 19 e 51 anos. O projeto contou com a participação de uma musicoterapeuta⁵ na condução das sessões e de um co-terapeuta⁶ durante as práticas musicais, dinâmicas e observações relevantes para a pesquisa.

Para a coleta dos dados foram utilizadas duas redações, uma antes e a outra após a realização de quatro sessões de musicoterapia organizacional. Na primeira redação os participantes responderam a seguinte questão: - “Atualmente, como você se sente em relação aos aspectos como: bem-estar e qualidade de vida no trabalho?”. Também foi elaborada uma questão nessa primeira etapa a respeito de quais eram as expectativas em relação à Musicoterapia.

Foram realizadas quatro sessões semanais subsequentes de Musicoterapia Organizacional em grupo com duração de 45 (quarenta e cinco) minutos cada. Os encontros foram realizados em ambiente privativo dentro da própria empresa onde ficavam os 20 participantes e dois musicoterapeutas que tinham a função de orientar as atividades e observar o comportamento do grupo.

⁵ Scheila Ramos da Silva Amorim. Musicoterapeuta pela UNESPAR/FAP, Pós-graduanda no MBA em Gestão de Talentos e Comportamento Humano (UFPR), Graduanda de Comunicação Organizacional (UTFPR)

⁶ Pedro Augusto Pereira Gonçalves, Musicoterapeuta pela UNESPAR/FAP e Licenciando em Filosofia (UFPR)

Para este estudo a Musicoterapia Organizacional deu-se por meio de vivências em encontros grupais, pautados nos métodos e técnicas de “improvisação, re-criação e audição” nas formas “ativas e/ou receptivas” (BRUSCIA, 2000, p. 120).

De acordo com Steinberg (2006), a Musicoterapia ativa dá-se a partir da produção sonora do grupo, onde são utilizados instrumentos musicais, voz e corpo com a finalidade de promover a descarga física e emocional. Busca-se o equilíbrio das tensões internas e externas. Já a Musicoterapia Receptiva é feita a partir da escuta musical direcionada para objetivos como relaxamento, reflexão e bem-estar.

Sobre a experiência musical vivida em grupo, Bruscia (2000) explica que:

[...] A música é um meio de empatia por excelência. Quando cantamos uma mesma música juntos, vivemos a mesma melodia, compartilhamos o mesmo centro tonal, articulamos a mesma letra, nos movemos de acordo com o mesmo ritmo a cada momento, a cada som, através de uma atenção mantida no outro e através de esforços contínuos para permanecermos juntos tornando-nos um na mesma experiência (p.66).

No repertório musical utilizado nas sessões, destacaram-se as seguintes músicas: Do lado de cá (Chimarruts), Tempos Modernos (Lulu Santos), Canta, Canta minha gente (Martinho da Vila), O que é, o que é (Gonzaguinha), Além do Horizonte (Roberto Carlos), Amor pra recomeçar (Frejat) dentre outras. Por vezes as músicas foram cantadas à capela, acompanhadas por palmas, com instrumentos percussivos ou harmônicos.

Nos primeiros encontros os participantes costumavam ouvir os terapeutas e pouco a pouco aderiam à música através do canto, com pequenos movimentos corporais (batendo nas pernas, estalando dedos) ou apanhando instrumentos musicais disponíveis no *setting* (violão, bongô, caxixis, chocalhos, clavas, agogôs, ovinhos, pandeiros e guizos). Nos momentos finais de cada sessão, não era raro que houvessem pedidos musicais para repetir o refrão de algumas canções.

Após as quatro sessões, os sujeitos da pesquisa responderam a outra redação com a seguinte pergunta: - “Depois de participar dos encontros de Musicoterapia, que considerações você teria a fazer em relação ao seu bem-estar e qualidade de vida no trabalho?”

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise dos dados ocorreu a partir da leitura das redações, da interpretação das entrevistas e anotações sobre o desenvolvimento das sessões, bem como observações de aspectos comportamentais (individuais e do grupo) identificados durante as sessões. Para fins de análise e com a finalidade de manter o anonimato dos participantes eles foram citados com a letra S de sujeito e com números na frente.

No que se refere aos aspectos bem-estar e qualidade de vida no trabalho, os sujeitos pesquisados afirmaram que:

“Nossa rotina de trabalho nos expõem a diversos tipos de estresse, começando pelo trânsito e pelas pessoas irritadas já pela manhã. Na empresa não há uma pressão direta, mas devido ao meu compromisso com as responsabilidades impostas acabo ficando nervoso”. (S1)

“Trabalhamos num ambiente no qual, nos eleva para um nível de estresse muito alto, pressão, cobrança, produtividade, etc”. (S2)

“Hoje estou bem, claro que poderia ser melhor. Me acho estressado, ligado no 220w e explosivo”. (S3)

“O bem-estar no trabalho é algo que pode ser afetado abruptamente com a velocidade dos acontecimentos e políticas relacionadas a atividade que se exerce. Assim, alternam-se momentos diversos, como frustração, indignação, decepção, euforia e apatia. Devemos buscar o equilíbrio entre as situações que encontramos e não nos deixar afetar com grande intensidade. Stress, ansiedade e pressão são fatores do dia-a-dia em nosso trabalho” (S4)

Bendassolli (2007) explica que há um paradoxo na relação das pessoas em relação ao trabalho, típico da cultura brasileira. Se por um lado, há um ideal de felicidade como uma vida boa, tranquila, estável, com poucas ambições; por outro, há um ideal moderno de sucesso, de uma vida agitada, na busca por *status* e estabilidade financeira. Como consequência tem-se uma relação de amor e ódio, característica do trabalhador brasileiro, que anseia pela chegada do final de semana ao mesmo tempo que sente tédio ao tirar férias prolongadas.

Chiavenato (2004), explica que pelo fato das pessoas passarem boa parte de suas vidas dentro das organizações é muito difícil, senão quase impossível separar o trabalho da própria existência humana. Neste contexto há uma relação recíproca de troca, onde a organização depende das pessoas para operar, produzir bens e serviços, atender clientes, competir no mercado e ajuda-la atingir seus objetivos (globais e estratégicos). Enquanto que as pessoas nas organizações buscam atingir

seus objetivos pessoais e individuais; a exemplo da própria subsistência. Sendo assim, uma parte depende da outra, numa relação mutua de dependência com benefícios recíprocos.

Sobre às expectativas em relação à Musicoterapia Organizacional, os sujeitos pesquisados afirmaram que:

“Desconheço o conceito de Musicoterapia, mas acredito que envolva música a fim de buscar a melhoria do bem-estar. Tenho a expectativa de me deparar com uma forma diferente de terapia, onde possamos interagir com os demais participantes”. (S5)

“Acredito que a Musicoterapia propicie maior interação entre os participantes, desenvolvendo o relacionamento interpessoal, a criatividade, a comunicação, além de aliviar a tensão e o stress” (S6)

“Acho que será um momento excelente, em que teremos a oportunidade de interagir com a equipe de forma alegre e descontraída” (S7)

“Creio que vá relaxar, criar e proporcionar oportunidades de pura alegria, desestressando e relaxando os presentes” (S8)

“No trabalho vai aliviar a tensão com certeza” (S9)

Nas primeiras sessões, o clima tímido e a ansiedade do grupo frente à uma prática até então desconhecida na organização, foi sendo dissipado à medida que as músicas e vivências eram propostas. Com o passar dos dias, observou-se um clima leve, descontraído, em que as sessões configuravam-se como um espaço de acolhimento, apoio, criatividade, liberdade de pensamentos, diálogo e confiança.

Ruud (1990), explica que a música tem um papel fundamental na cultura, classificando-a como um veículo de auto compreensão. O autor, afirma que a qualidade de vida pode ter relação com essa capacidade de representar e tornar significativo o que vivenciamos através da música. Devido à sua natureza polissêmica⁷, a música é capaz de conduzir ao autoconhecimento, promover reflexão e ajudar o indivíduo compreender melhor o seu lugar na sociedade.

⁷ Relativo à qualidade não-verbal da música em nos fascinar e afetar, revelando diferentes significados para diferentes povos e culturas (RUUD, 1990, p. 90)

Finalizadas as quatro sessões, os sujeitos pesquisados nesta siderúrgica fizeram as seguintes considerações sobre a Musicoterapia Organizacional:

“A música em qualquer situação é sempre bem-vinda, principalmente como parte da rotina de trabalho, onde alivia momentos de estresse, evita pensamentos negativos e proporciona bem-estar. A Musicoterapia só trouxe benefícios aos funcionários, nos tornamos mais produtivos devida a esses benefícios que a música traz” (S10)

“Foram momentos de quebra de rotina, de descanso da cabeça e retomada de forças” (S11)

“A Musicoterapia trouxe bem-estar físico e mental no ambiente de trabalho, pois tivemos momentos de descontração, relaxamento e alegria em nossos dias, que normalmente são estressantes. E geralmente acabamos não nos atentando ao nosso bem-estar organizacional” (S12).

“Apesar de poucos encontros, gostei muito. Gostaria que fosse ao menos uma vez por semana. As vezes pegamos alguém cantarolando trechos das músicas. Quando acontece algum momento ruim na empresa, alguém canta um pedaço da música e a descontração é imediata” (S13).

“A Musicoterapia proporcionou maior conhecimento de gostos, afinidades e interação entre pessoas de vários setores (vendas, administração e produção), gerando proximidade e respeito entre todos. O ambiente descontraído, divertido deu-nos oportunidade de relaxamento e diversão, oportunizando felicidade, qualidade de vida e interação” (S14).

“Amei. Foi muito legal ver os colegas comentando que a música não saia da cabeça. Que quando se davam conta estavam cantando. Que colocavam a letra das músicas ao lado do computador e nos momentos de stress começavam a cantar. Ou que não viam a hora de chegar a outra semana para terem mais um momento desse; alegre. A princípio as expectativas eram pequenas, mas depois foi algo que surpreendeu”. (S15)

“Na hora do stress as pessoas brincavam com as músicas que foram propostas e passaram a resolver seus problemas de forma mais descontraída” (S16)

“Música no trabalho é muito interessante porque faz com que nós tenhamos mais cautela em muitas situações. Nosso trabalho é na maioria das vezes estressante e a música muda o humor das pessoas. Na minha opinião, este projeto de Musicoterapia tinha que continuar sempre aqui na empresa”. (S17)

Conforme observado nos relatos, vários participantes da pesquisa afirmaram que houve uma melhoria das relações de amizade, na interação entre colegas da mesma equipe de trabalho, com colegas de outros setores, além de uma expectativa em aguardar as sessões seguintes. A receptividade e participação dos gestores com trabalhadores de diferentes níveis hierárquicos também foi fundamental para proporcionar um clima de heterogeneidade.

Costa (2004, p.4) explica que:

“A música, através da Musicoterapia pode ser utilizada como um meio para liberar pulsões, para ajudar na diminuição do stress, para ajudar os funcionários a desenvolverem suas potencialidades, habilidades, comunicação, competências, a manter um equilíbrio para que sua motivação no trabalho se mantenha elevada e ainda, ajuda-lo a adaptar-se, ou melhor, a integrar-se a uma organização dinâmica que vive num mundo em constantes mudanças”.

Há relatos de sujeitos que passaram a cantar as canções apresentadas nas sessões no meio do expediente para contornar ou superar situações consideradas estressantes. Destacaram também sentir um alívio mental e maior capacidade para resolver problemas. Essa chamada “pausa” ou “quebra de rotina” demonstrou a importância em se promover ações que possam aliviar o estresse ocupacional, que sirvam para descontrair e extravasar as emoções e que contribuam para que os trabalhadores retornem às suas atividades profissionais com mais disposição e motivação.

Estudos de Almeida (2006) e Costa (2004) em empresas que aderiram à Musicoterapia Organizacional demonstraram resultados positivos tanto para a organização quanto para os que nela atuam. Neste contexto, os trabalhadores passaram a compreender melhor seu papel e importância como parte do processo de crescimento e sucesso da empresa. Por outro lado, a empresa passou a ser vista pelos trabalhadores como preocupada e envolvida numa cultura de bem-estar e qualidade de vida no trabalho (QVT).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo, a Musicoterapia Organizacional esteve apoiada nos postulados definidos por Seligman (2000) que têm como premissa o investimento no florescimento e no funcionamento saudável das pessoas. Tal qual as bases teóricas que fundamentam a Psicologia Positiva, este estudo foi pautado no fortalecimento das competências pessoais, no desenvolvimento de aspectos virtuosos da natureza humana (esperança, criatividade, coragem, sabedoria, espiritualidade e felicidade). Buscou-se demonstrar que a Musicoterapia Organizacional soma-se às estratégias da organização no que se refere à promoção do Bem-Estar e da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Identificou-se também que a forma como as pessoas se sentem em relação ao seu Bem-Estar na organização tem conexão com suas impressões e experiências pessoais e outros fatores como: perspectivas de crescimento, boas relações de trabalho, remuneração justa e adequada, jornadas menos exaustivas, local e condições seguras para se trabalhar. Neste cenário a percepção de Bem-Estar dos trabalhadores se reflete na cultura e no clima da empresa, podendo gerar benefícios ou não para a organização.

No que se refere à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), compreende-se que além dos fatores socioeconômicos e organizacionais envolvidos, é preciso priorizar a condição humana. Nas organizações as pessoas geram vida, energia, inteligência, criatividade e racionalidade. É preciso valorizar o capital humano, buscar novas alternativas em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e dar à saúde e ao Bem-Estar dos trabalhadores a mesma importância que é atribuída à produtividade.

REFERÊNCIAS

ALLPORT, G. W. **Pattern and growth in personality**. New York: Holt, Rinehart & Winston. 1961.

ALMEIDA, L. A. J.; SÁ, L. C.; ESPERIDIÃO, E. A musicoterapia em um contexto organizacional como facilitadora de motivação interna. **Anais do XII Simpósio Brasileiro de Musicoterapia, VI Encontro Nacional de Pesquisa em Musicoterapia, II Encontro Nacional de Docência em Musicoterapia**. Goiânia: EMAC/UFG, 2006, p. 1-5. Disponível em:

<http://www.sgmt.com.br/anais/p02pesquisaresumoexpandidooral/RECO05-Almeida&Craveiro&Esperidiao_Anais_XIISBMT.pdf> Acesso em: 28/07/2014.

BENDASSOLLI, P.F. **Felicidade e trabalho**. GV-executivo. Vol. 6, n. 4. 2007.

BRUSCIA, Kenneth E. **Definindo Musicoterapia**. Rio de Janeiro: Enelivros, 2000.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 7 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

COSTA, C. O. **Musicoterapia: uma nova proposta para as organizações**. Monografia (Bacharelado em Musicoterapia) - Escola de Música e Artes Cênicas, Universidade Federal de Goiás-GO, 2004.

DIENER, E.; LUCAS, R. E. Subjective emotional well-being. **Handbook of emotions**, v. 2, p. 325-337, 2000.

ERICKSON, E. **Identify and the life cycle**. *Psychological Issues*, 1, 18-164. 1959.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. **Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais**. *Psicologia: teoria e pesquisa*, vol. 25, n. 3, p. 319-327, 2009.

FLECK, M. P. O. **O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas**. *Ciência & Saúde Coletiva*, 5(1),33-38. 2000.

JUNG, C. G. **Modern man in search of a soul**. New York: Harcourt. Brase & World. 1933.

KEYES, C. L., SHMOTKIN, D., & RYFF, C. D. **Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions**. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 1007. 2002.

LAND, K. C., SPILERMAN, S. **Social indicator models**. Russell Sage Foundation, 1975.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho (Q.V.T)**. Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós industrial. São Paulo: Atlas, 2004.

LOCKE, E. A. **The Nature and Causes of Job Satisfaction**¹. Hand book, 1976.

LODAHL, T. M.; KEJNER, M. **The definition and measurement of job involvement**. *Journal of Applied Psychology*, 49, 23-33. 1965.

MASLOW, A. **Toward a psychology of being**. New York. Van Nostrand. 2ª ed.1968.

MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. **The measurement of organizational commitment**. *Journal of vocational behavior*, v. 14, n. 2, p. 224-247, 1979.

PALUDO, S.S.; KOLLER, S.H. **Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões.** *Paidéia* 17.36 (2007): 9-20.

RODGERS, C. R. **On becoming a person.** Boston: Houghton Mifflin. 1961.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. **On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being.** *Annual review of psychology*, v. 52, n. 1, p. 141-166, 2001.

RYFF, C. D., KEYES, C.L.M. **The structure of psychological well-being revisited.** *Journal of personality and social psychology* 69.4 (1995): 719.

RUUD, E. **Caminhos da Musicoterapia.** São Paulo: Summus, 1990.

SAMPAIO, J.R. **Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas e Desafios Atuais.** *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*. vol.12, n.1. 2012.

SCHIRRMESTER, R.; LIMONGI-FRANÇA, A.C. **A Qualidade de Vida no Trabalho: Relações com o Comprometimento Organizacional nas Equipes Multicontratuais.** *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, vol.12, n.3. 2012.

SELIGMAN, M. E. P. & CSIKSZENTMIHALYI, M. (2000). **Positive psychology: An introduction.** *American Psychologist*, 55, 5-14.

SILVA, N.; TOLFO, S.R. **Trabalho Significativo e Felicidade Humana: Explorando Aproximações.** *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*. vol.12, n.3. 2012.

SIQUEIRA, M.M.M.; PADOVAM, V.A.R. **Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho.** *Psicologia: teoria e pesquisa*, vol. 24, n. 2, p. 201-209, 2008.

SIQUEIRA, M.M.M; GOMIDE JR, S. **Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização.** *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*, p. 300-330, 2004.

SNYDER, C.R.; LOPEZ, S.J.; **Psicologia Positiva: Uma abordagem científica e prática das qualidades humanas.** Porto Alegre: Artmed, 2009.

STEINBERG, M. **Musicoterapia Organizacional: O discurso, o método e os níveis.** *Anais do IX Fórum Paranaense de Musicoterapia e VIII Encontro de Musicoterapia da FAP.* Curitiba: AMT-PR, p. 73-81. 2007.

TOLFO, S.R.; SILVA, N.; LUNA, I.N. **Cultura Organizacional, Identidade e Qualidade de Vida no Trabalho: Articulações e Sugestões de Pesquisa em Organizações.** *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, vol. 4, n.1. São João Del-Rei. 2009.

TRIERWEILER, M.; SILVA, N. **Perspectivas e desafios para a gestão da qualidade de vida nas organizações de trabalho.** *Estudos de Psicologia: Resenha* 185-186. 2007.