

CONTRIBUIÇÕES DA MUSICOTERAPIA ORGANIZACIONAL NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR

MTO'S CONTRIBUTIONS IN INTERPERSONAL RELATIONSHIPS IN A PUBLIC INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION

Raquel Kuntze¹, Sheila M. O. Beggiato²

Resumo: Este trabalho apresenta os resultados de uma pesquisa teve como objetivo investigar as possíveis contribuições da Musicoterapia Organizacional (MTO) nas relações interpessoais de funcionários de uma instituição pública na cidade de Curitiba-PR. A pesquisa teve abordagem qualitativa. A coleta de dados aconteceu em encontros semanais de MTO, nos relatórios e no diário de campo. Os resultados apontam que a MTO pode contribuir na melhora das relações interpessoais.

Palavras-chave: musicoterapia-organizacional, relações interpessoais, instituição pública, estresse.

Abstract: This study presents the outcome of a research aimed to investigate the possible contributions of Organizational Music Therapy (MTO) in the interpersonal relations of employees of a public institution in the city of Curitiba-PR. The research had a qualitative approach. Data collection took place in weekly MTO meetings, reports, and field diaries. The results indicate that MTO can contribute to the improvement of interpersonal relationships.

Keywords: organization music therapy, interpersonal relationships, public institution, stress.

INTRODUÇÃO

O século XXI é marcado pela globalização, uma era altamente competitiva, com uma gama de informações se difundindo com extrema rapidez. Esse contexto, exige das empresas mais produtividade, maior oferta e mais informações, logo, essas, exigem cada vez mais de seus funcionários (ALMEIDA *et al*, 2006).

Essas exigências, somadas a exaustivas jornadas de trabalho, insatisfação salarial, falta de diálogo, comprometimento nas relações interpessoais, po-

¹ Link Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3449757205144324>. raquelk.musicoterapia@gmail.com

² Link Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1731908722522643>. sheilabeggiato@gmail.com

dem causar danos diversos à saúde do trabalhador, sendo o estresse, um exemplo (BORIN *et al*, 2006). A fim de minimizar os danos à saúde do trabalhador, algumas empresas vêm implementando atividades que possam contribuir para o bem-estar do funcionário e para o desenvolvimento de equipes de trabalho. A Musicoterapia Organizacional (MTO) apresenta-se como uma dessas opções.

A MTO pode proporcionar diversos benefícios em ambientes organizacionais, daí a importância de trabalhos científicos que abordem essa temática. Sendo assim, esta pesquisa investigou as possíveis contribuições que a MTO pode proporcionar nas relações interpessoais de funcionários de uma instituição pública de Ensino Superior.

1. MUSICOTERAPIA ORGANIZACIONAL

Existem diversos tipos de organizações, como escolas, igrejas, lojas, órgãos públicos, empresas, entre outras. Estas organizações se compõem com duas pessoas ou mais, que se unem para trabalhar em prol de um objetivo em comum (ROBBINS, 2002 *apud* FREITAS *et al*, 2004). Chiavenato (1999 *apud* Freitas *et al*, 2004) afirma que, independentemente do tipo de organização, elas jamais existiriam sem as pessoas que trabalham nela, pois são elas que dão vida, dinamismo, criatividade, impulso para organização. Ao mesmo tempo, essas pessoas que nela trabalham, precisam da organização para cumprir seus objetivos e missões.

Segundo Borin e Natali (2006), muitas organizações preocupadas com o prejuízo causado por diversos fatores estressores, oferecem ao funcionário programas de promoção da saúde. A Musicoterapia Organizacional (MTO) vem se inserindo nesses programas, contribuindo tanto para a saúde do funcionário quanto para o bom desempenho da organização.

A MTO, segundo Bruscia (2000), é a área que utiliza do potencial da música para desenvolver equipes de trabalho, melhorar as relações no ambiente de trabalho e nos grupos em uma organização. Está inserida na área de prática ecológica da musicoterapia, tendo como objetivo primário a promoção de saúde em comunidades, empresas, ONG's, e em organizações. Alguns dos objetivos da MTO são: melhorar as relações interpessoais, estimular o bom desempenho

da equipe de trabalho, reduzir estresses e tensões demasiadas no ambiente da organização, promover a motivação e autoestima dos funcionários, entre outros (CUNHA e OLIVEIRA, 2014; CASTRO *et al*, s/d; OLIVEIRA, 2008).

Na musicoterapia organizacional, as experiências musicais em grupo possibilitam integrar razão e emoção, desenvolvendo a autoconsciência e a cultura da excelência, para que se tornem integradas aos processos da empresa (CASTRO *et al*, 2015, p. 10).

A MTO, na maioria das vezes, refere-se ao trabalho musicoterapêutico desenvolvido em grupos. Um grupo é formado quando dois indivíduos ou mais se reúnem em prol do mesmo objetivo. Este, passa a construir sua identidade, suas características conforme aqueles que o formam. Honneth (2013) ainda acrescenta que um grupo se diferencia conforme os fenômenos sociais que o rodeiam, conforme a época histórica, as manifestações distintas, entre outros. São esses fenômenos que formam a imagem do grupo como um todo.

O trabalho em grupo pode ser benéfico para as pessoas que o formam, assim como para uma organização. Um dos possíveis objetivos da MTO ao ser realizada em grupo é trabalhar as relações interpessoais. Segundo Silva *et al* (2007, p. 2), essas relações surgem e se desenvolvem a partir de processos de interação que acontece por duas pessoas ou mais. Nas organizações essas relações se desenvolvem por meio de atividades coletivas, da comunicação no trabalho, da cooperação, do respeito entre outras cordialidades.

É um grande desafio estabelecer boas relações interpessoais, pois estas estão em constantes transformações. Um bom relacionamento interpessoal nas organizações pode proporcionar uma melhora não apenas em relação a produtividade do funcionário, mas também no ambiente de trabalho em geral.

2. METODOLOGIA

Para o desenvolvimento da pesquisa foi realizado uma revisão bibliográfica. Para trabalho de campo foram realizados encontros de semanais de Musicoterapia, os quais foram registrados em forma de relatórios e diário de campo.

A pesquisa teve abordagem qualitativa e para análise foi utilizado análise de conteúdo. Esta, direciona “as características da mensagem propriamente dita, seu valor informacional, palavras, argumentos e ideias nela expressos” (MORAES, 1999).

A amostra populacional foi de 24 funcionários - efetivos, terceirizados e estagiários - de uma Instituição de Ensino Superior Pública, em Curitiba – PR, sendo 18 do sexo feminino e 6 do sexo masculino. Os critérios de inclusão foram: funcionários efetivos do setor administrativo (concursados), professores que ocupavam cargos administrativos, funcionários terceirizados e estagiários. Os critérios de exclusão foram professores, estagiários que não conseguiriam suprir carga horária de estágio (6h), ou que não conseguissem comparecer no contra turno. Foram excluídos os funcionários responsáveis pela portaria, devido ao previsto em contrato de não poder abandonar o posto da portaria.

Inicialmente formou-se 5 grupos, de 4 a 6 pessoas. Os encontros aconteciam uma vez por semana, com duração de 50 minutos. Durante o projeto houveram desistências de alguns participantes devido ao comprometimento que estes sentiam em relação ao seu setor e a instituição. O projeto finalizou com 2 grupos, de aproximadamente 8 a 10 pessoas cada, em encontros semanais de 50 minutos, durante 5 meses, totalizando 30 encontros³.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

No início dos encontros foi possível perceber por meio da fala dos participantes que alguns não se conheciam, não sabiam os nomes uns dos outros. A partir desses discursos, foi avaliada a necessidade de trabalhar a relação interpessoal entre eles, a começar com o nome de cada um. Além da importância de ter mesclados os grupos com funcionários de diferentes setores da instituição.

Outro comportamento percebido no início dos encontros, foi o fato de não haver ajuda mútua para que fossem lembrados os horários dos encontros. No final dos encontros voltavam para os setores, muitas vezes quietos. No entan-

³ O projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética (57157316.7.0000.0094), e os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

to, ao longo da pesquisa, os participantes começaram a se ajudar a lembrar o horário dos encontros, assim como voltavam conversando, comentando o que aconteceu no encontro do dia, ou até mesmo cantando o que haviam produzido.

Os encontros de MTO possibilitaram tanto a expressão de cada participante, como do grupo enquanto coletivo. Trabalhou direta ou indiretamente questões como dificuldades na comunicação, conflitos nas relações, boatos existentes na organização. Foi observado o quanto a falta de recursos disponibilizados na instituição era um fator estressor, pois aparecia no discurso dos participantes.

Através da análise dos relatórios semanais, do diário de campo e dos *feedbacks* dos participantes, obteve-se os resultados finais em relação as intervenções da MTO nesta organização. A seguir apresentam-se alguns recortes da pesquisa de campo (retiradas dos relatórios e do diário de campo), para ilustrar como foram trabalhados os pontos as demandas trazidas pelos participantes.

3.1 A dinâmica do “Escravos de Jó”

O grupo de doze participantes, foi dividido em dois subgrupos. O grupo 1 recebeu da pesquisadora uma sequência de movimentos corporais. Estes, deveriam ser repassados ao grupo 2 apenas de forma verbal. Uma das participantes sugeriu dividirem os comandos, ficando cada um com determinado movimento. Ambos os grupos precisaram se adaptar tanto para passar os comandos quanto para receberem. Ao perceberem que os movimentos eram da brincadeira “Escravos de Jó”, os dois grupos passaram a cantar a música facilitando a execução dos movimentos.

Essa dinâmica teve como objetivo trabalhar a comunicação e o trabalho em equipe dos participantes. Cardozo e Silva (2014) afirmam que “para um trabalho produtivo e que contribuem para o fortalecimento das relações interpessoais é o respeito entre os colegas, a cooperação e o diálogo entre os membros da equipe”. No final do atendimento, foi realizado um momento de *feedback* com os participantes. Surgiram comentários a respeito da importância do trabalho em equipe; o quanto a boa relação entre eles pode ajudar no trabalho; a importância da comunicação e como a falha nela pode gerar boatos e conflitos.

3.2 Composições

Durante a pesquisa foram realizadas algumas composições, dando destaque a duas delas, ambas surgidas a partir de conversas entre os participantes antes de iniciar o encontro. A primeira refere-se a experiências anteriores a atual instituição, ou quando foram transferidos desta. Abordaram temas a respeito dos problemas institucionais e de relacionamento que vivenciaram em outros campus da organização. Devido a isso, se preocupavam com a boa relação entre eles no campus atual.

Foram formuladas frases a partir da temática da conversa, como por exemplo: *“Estar na FAP é uma alegria, de dia a gente chorava, à tarde a gente ria”*; *“Outras experiências eu quis. Mas a partir delas, constatei que na FAP sou mais feliz”*; *“Estou aqui fazendo a minha parte para que o resultado final possa ter valido a pena”*; *“Conte comigo no que eu possa ajudar para resolver os problemas”*; *“Satisfação pessoal e sufoco profissional”*.

O grupo elaborou uma paródia com a música “Fico assim sem você – Claudinho e Buchecha” na versão da Adriana Calcanhoto, trabalhando em cima das frases citadas. A composição da paródia do grupo teve algumas alterações na melodia da música original. O acompanhamento harmônico permaneceu o mesmo. O nome da paródia dado pelo grupo foi “Sabe?! Tchururu”.

Outra composição realizada pelos participantes, foi a partir de uma queixa de uma das participantes (do setor de limpeza) por ter sido questionada por não colocar papel higiênico nos banheiros. A participante, indignada, tentou se justificar dizendo que a culpa não era dela, pois não havia mais papel higiênico na instituição, além de outros materiais de limpeza. O grupo ouvindo o relato da participante, se manifestou apontando o que sentiam falta nos respectivos setores.

A pesquisadora pediu que eles formulassem frases de suas queixas, registrando o que os incomodava na instituição, como por exemplo: *“Trabalho no financeiro. Só que não tem dinheiro”*; *“Se trava o sistema, acaba o esquema”*; *“Quando a internet cai, o trabalho se distrai”*; *“Trabalho na biblioteca há pouco tempo, mas com o que ganho me contento”*; *“Sou da limpeza. Se reclamar, vai dar tristeza, porque não tem produto de limpeza. Hahaha”*. Após a apresentação das frases o grupo criou uma melodia unificando as frases, depois colocaram o ritmo, um baião. A composição foi intitulada de “GLEWMAREKE”, inicial dos integrantes do grupo.

O trabalho de composição com os grupos foi extremamente importante pois trabalhou o conteúdo que estavam trazendo em relação a organização. As composições tiveram por objetivo desenvolver a organização e planejamento, solucionar problemas de formas criativas, desenvolver habilidade de documentar e comunicar experiências internas (Bruscia, 2000).

CONCLUSÃO

Durante a pesquisa se percebeu o quão importante foi ter mesclado os grupos de MTO com pessoas de diferentes setores da instituição, a fim de promover nos encontros de musicoterapia uma melhora na relação interpessoal dos funcionários. Essa melhora na relação pode ser notada na fala dos participantes ao afirmarem o quão bom foi participar dos encontros, pois puderam conhecer um pouco mais uns dos outros, ficar mais próximo e ter mais contato com pessoas que não viam muito na instituição.

A MTO possibilitou tanto a expressão de cada participante como do grupo enquanto coletivo. As intervenções dinâmicas propostas nos encontros, permitiu a melhora na comunicação entre os participantes, explorou a criatividade de cada um, o que se concretizou em importantes experiências musicais, como as composições, por exemplo.

No entanto, a MTO ainda tem muito a crescer, visto que este trabalho ainda não é tão conhecido pelas empresas e seus gestores na cidade de Curitiba-PR. Visto que o último trabalho de campo encontrado pelas pesquisadoras foi no ano de 2006. É necessário tornar mais conhecido os benefícios e a importância deste trabalho musicoterapêutico, a fim de promover saúde e bem-estar aos funcionários. “Sem pessoas, não há produtividade, não existe empresas, ou seja, sempre existirá a relação homem e trabalho” (CARDOZO e SILVA, 2014).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Leonice Â. de J. SÁ, Leomara C. de; ESPERIDIÃO, Elizabeth. A musicoterapia em um contexto organizacional como facilitadora de motivação interna.

Revista Brasileira de Musicoterapia - Ano XIX - ED. ESPECIAL - ANO 2017
KUNTZE, R.; BEGGIATO, S. M. O. Contribuições da Musicoterapia Organizacional nas relações interpessoais em uma instituição pública de ensino superior. (p. 53-60)

XII SIMPÓSIO BRASILEIRO DE MUSICOTERAPIA, VI ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM MUSICOTERAPIA, II ENCONTRO NACIONAL DE DOCÊNCIA EM MUSICOTERAPIA, 2006 - Goiânia-GO.

BORIN, Cleide M. A. NATALI, Maria R. M. Estresse: síndrome dos tempos modernos. *Arqu Mudi*. Maringá/PR 10, 5-10, 2006.

BRUSCIA, Kenneth E. *Definindo Musicoterapia*. 2. ed. Rio de Janeiro; Enelivros, 2000.

CARDOZO, Carolina G.; SILVA, Leticia O. A importância do relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho. *Interbio*, v. 8 n. 2, jul-dez, 2014. ISSN 1981-3775, p. 24-34.

CASTRO, Alexandre A. G. de; TEIXEIRA, Célia M. F. da S.; SÁ, Leomara, C. de. *Contribuições da musicoterapia no desenvolvimento das relações intra e interpessoais dos profissionais de uma equipe de vendas*. UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS ESCOLA DE MÚSICA E ARTES CÊNICAS PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM MÚSICA, 2010.

CUNHA, Lucas V. M.; OLIVEIRA, Agostinha M. B. de. Musicoterapia organizacional: a música como instrumento de diminuição do estresse no trabalho. *Caderno Profissional de Administração - UNIMEP*, v. 4, n. 2, 2014.

FREITAS, Thayane X. de; ZANINI, Claudia R. O; TEIXEIRA, Célia M. F.S. Musicoterapia e o contexto organizacional. V ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM MUSICOTERAPIA - EMPEMT - RJ, 2004. Disponível em <file:///F:/Users/Raquel/Desktop/O%20QUE%20TAVA%20NO%20PC/MUSICOTERAPIA%20%20PALESTRAS%20E%20ARTIGO/MTO/fichados/Musicoterapia%20e%20o%20contexto%20organizacional.pdf>. Acesso em: 23 de jul de 2017.

HONNETH, Axel. O eu no nós: reconhecimento como força motriz de grupos. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 15, no 33, mai./ago. 2013, p. 56-80.

MORAES, Roque. Análise de conteúdo. *Revista Educação*: Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

SILVA, Danielly M.; NUNES, Leandro A.; ARAGÃO, Nelma A.; Juchem, Dionise Magna. A importância do Relacionamento Interpessoal no contexto Organizacional. V CONVIBRA - Congresso Virtual Brasileiro de Administração. 2007.