

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE-UNESC

**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO LINHA DE FORMAÇÃO ESPECÍFICA EM
ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS**

JULIA PEREIRA DIAS

**MODELOS ALTERNATIVOS DE GESTÃO DE PESSOAS:
UM ESTUDO DA INSERÇÃO DA MÚSICA COMO FERRAMENTA DE
DESENVOLVIMENTO HUMANO- PROFISSIONAL**

CRICIÚMA

2014

JULIA PEREIRA DIAS

**MODELOS ALTERNATIVOS DE GESTÃO DE PESSOAS:
UM ESTUDO DA INSERÇÃO DA MÚSICA COMO FERRAMENTA DE
DESENVOLVIMENTO HUMANO- PROFISSIONAL**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel em Administração, no curso de Administração linha de formação específica em Empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientadora: Prof.^a Natália Martins Gonçalves, PhD.

CRICIÚMA

2014

JULIA PEREIRA DIAS

**MODELOS ALTERNATIVOS DE GESTÃO DE PESSOAS:
UM ESTUDO DA INSERÇÃO DA MÚSICA COMO FERRAMENTA DE
DESENVOLVIMENTO HUMANO- PROFISSIONAL**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel em Administração, no curso de Administração linha de formação específica em Empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Administração de Empresas.

Criciúma, 11 de Julho de 2014.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Natália Martins Gonçalves, PhD/.
(Universidade do Extremo Sul Catarinense-UNESC)-Orientadora.

Dedico esta pesquisa a meus pais e a todas as pessoas que acreditam na força que a música tem e em seu poder transformador.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer a Deus por me dar coragem e força em todos os momentos importantes e definitivos de minha caminhada, à minha família pelo apoio e compreensão todos os dias de minha vida, aos amigos, músicos e educadores que auxiliaram na elaboração desta pesquisa, a minha orientadora que desde o início acreditou neste tema e me fez assim enxergar que seria possível aliar música e gestão de pessoas, um campo de grande importância na administração em um conteúdo de extrema importância nos dias atuais. Agradecer também a todos os participantes do questionário e das entrevistas, pois, cada resposta e cada opinião foram importantes para dar forma e estrutura nesta pesquisa. Enfim, agradeço por tudo e por todos que de uma forma ou outra colaboraram para que esta pesquisa se tornasse real.

“A música atinge a parte mais profunda do nosso ser, e desse modo cria uma nova vida, uma vida que exalta todo o ser, elevando-o àquela perfeição na qual se encontra a realização da vida do homem”.

Hazrat Inayat Khan”.

RESUMO

DIAS, Julia Pereira. **Modelos alternativos de gestão de pessoal:** um estudo para identificar a possibilidade de utilização da música como fator de desenvolvimento humano-profissional. 2014. 97 páginas. Monografia do Curso de Administração–Linha de Formação Específica em Empresas, da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

A pesquisa sobre Modelos Alternativos de Gestão de Pessoas visou identificar a possibilidade de utilizar a música como um fator de desenvolvimento humano e profissional nas empresas, visando melhorar o ambiente de trabalho e produtividade dentro das organizações com o auxílio da música. A pesquisa foi de cunho exploratório e bibliográfico por se tratar de um estudo novo na área de gestão de pessoas. O objetivo da pesquisa foi Analisar a inserção da música como ferramenta de desenvolvimento humano e profissional nas empresas. A metodologia quanto aos fins pode ser caracterizada como descritiva e exploratória e quanto aos meios de investigação, a pesquisa foi bibliográfica e de campo. Os documentos analisados foram livros, artigos, 4 entrevistas e 22 questionários aplicados com a população-alvo da pesquisa. Como resultados, observou-se que através das entrevistas e questionários que foram respondidos através da pesquisa de campo, foi possível concluir que o canto coral trás benefícios para os funcionários da empresa pesquisada e para os profissionais da área de canto coral que responderam a entrevista bem como as teorias relacionadas ao assunto provaram na fundamentação teórica. Como as empresas estão se preocupando mais com o bem estar de seus colaboradores, visando melhorar o desempenho dos mesmos e manter um clima organizacional sadio e produtivo, esta pesquisa vem para dar suporte aos gestores de Recursos Humanos, mostrando que é possível utilizar a música como ferramenta de desenvolvimento humano e profissional.

Palavras-Chave: Música. Desenvolvimento Humano e Profissional. Gestão de Pessoas.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

| | |
|---|----|
| Quadro 1 – Referencial Teórico da pesquisa bibliográfica | 40 |
| Quadro 2 – População Alvo..... | 44 |
| Quadro 3 – Síntese dos procedimentos metodológicos | 47 |
| Figura 1 – Faixa Etária | 60 |
| Figura 2 – Tempo de Empresa..... | 60 |
| Figura 3 – Tempo de Coral..... | 61 |
| Figura 4 – Outra atividade ligada a música | 61 |
| Figura 5 – Toca algum instrumento? | 62 |
| Figura 6 – Qual instrumento? | 63 |
| Figura 7 – Estudou música? | 63 |
| Figura 8 – Atividades relacionadas à música e seus benefícios | 85 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|---|----|
| Tabela 1 – Atividades relacionadas à música | 66 |
| Tabela 2 – Gênero | 81 |
| Tabela 3 – Faixa etária..... | 81 |
| Tabela 4 – Trabalha na empresa há quanto tempo?..... | 82 |
| Tabela 5 – Quanto tempo participa do coral?..... | 82 |
| Tabela 6 – Participa de outra atividade ligada à música? | 82 |
| Tabela 7 – Toca algum instrumento? | 83 |
| Tabela 8 – Se a resposta anterior foi sim, qual o instrumento?..... | 83 |
| Tabela 9 – Você já estudou música? | 83 |

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 11 |
| 1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA | 12 |
| 1.2 OBJETIVOS | 13 |
| 1.2.1 OBJETIVO GERAL | 13 |
| 1.2.2 Objetivos específicos | 13 |
| 1.3 JUSTIFICATIVA | 13 |
| 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA | 16 |
| 2.1 COMPREENDENDO O CONTEXTO ORGANIZACIONAL CONFORME A LITERATURA..... | 16 |
| 2.2 ENTENDENDO A TEORIA DAS INTELIGÊNCIAS MÚLTIPLAS, COM ÊNFASE NA INTELIGÊNCIA MUSICAL E SUA RELAÇÃO COM O DESENVOLVIMENTO HUMANO NAS EMPRESAS. | 21 |
| 2.3 CONHECENDO O PAPEL DA MÚSICA, SUA FUNÇÃO E IMPORTÂNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO DO SER HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES. | 27 |
| 2.4 IDENTIFICANDO POSSIBILIDADES DE UTILIZAÇÃO DA MÚSICA COMO FERRAMENTA PARA O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL | 32 |
| 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS | 39 |
| 3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA..... | 39 |
| 3.2 DEFINIÇÃO DA ÀREA E POPULAÇÃO ALVO | 42 |
| 3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS | 44 |
| 3.4 PLANO DE ANÁLISE DE DADOS | 46 |
| 3.5 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS..... | 47 |
| 4 A MÚSICA COMO FERRAMENTA DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL: ESTUDO DE CASO | 48 |
| 4.1 A “ASSOCIAÇÃO CULTURAL ELIANE” | 48 |
| 4.1.1 O coral e sua História | 48 |
| 4.1.2 A realização da pesquisa de campo | 49 |
| 4.1.3 Resultados da entrevista com a coordenadora do coral “Associação Cultural Eliane” | 50 |
| 4.1.4 Resultado da entrevista com o Maestro do coral “Associação Cultural Eliane” | 57 |

| | |
|---|----|
| 4.1.5 Resultado do questionário aplicado com os coralistas do coral “Associação Cultural Eliane” | 59 |
| 4.2 RESULTADOS DA ENTREVISTA COM O MAESTRO E A CANTORA/ PREPARADORA VOCAL, ESPECIALISTAS EM CANTO CORAL..... | 67 |
| 4.2.1 Entrevista com o maestro Marcio Medeiros | 67 |
| 4.2.2 Entrevista com a cantora/preparadora vocal Cintia de Los Santos..... | 69 |
| 4.3 CONSIDERAÇÕES A RESPEITO DA PESQUISA DE CAMPO COM O CORAL “ASSOCIAÇÃO CULTURAL ELIANE” E OS ESPECIALISTAS | 73 |
| 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 75 |
| REFERÊNCIAS..... | 77 |
| APÊNDICES | 80 |
| APÊNDICE A – ENTREVISTA COM OS CORALISTAS DO CORAL “ASSOCIAÇÃO CULTURAL ELIANE” | 81 |
| APÊNDICE B–ENTREVISTA COM A COORDENADORA DO CORAL “ASSOCIAÇÃO CULTURAL ELIANE” | 86 |
| APÊNDICE C – ENTREVISTA COM O MAESTRO DO CORAL “ASSOCIAÇÃO CULTURAL ELIANE”..... | 88 |
| APÊNDICE D – ENTREVISTA COM O MAESTRO MARCIO MEDEIROS..... | 90 |
| APÊNDICE E – ENTREVISTA COM CINTIA DE LOS SANTOS. | 92 |
| ANEXO(S)..... | 94 |
| ANEXO 1–CARTAZ DE APRESENTAÇÃO DO CORAL “ASSOCIAÇÃO CULTURAL ELIANE” | 95 |
| ANEXO 2–REPORTAGEM SOBRE O EVENTO DA EMPRESA EM QUE O CORAL “ASSOCIAÇÃO CULTURAL ELIANE” SE APRESENTOU | 96 |
| ANEXO 3–REPORTAGEM SOBRE O CORAL “ASSOCIAÇÃO CULTURAL ELIANE” NA AMOSTRA DE CORAIS DE CRICIÚMA | 97 |
| ANEXO 4–IV HINO DA ELIANE | 98 |
| ANEXO 5–MÚSICA COMPOSTA PARA A CIPA- COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES | 99 |

1 INTRODUÇÃO

O ser humano é de modo geral, social e interativo, não consegue viver isolado, precisa estar constantemente se comunicando e se relacionando com seus semelhantes. Devido às suas limitações individuais, são obrigados a ajudar uns aos outros, formando assim organizações, pois sozinho não conseguiriam alcançar certos objetivos.

Existem diversos tipos de organizações dos mais variados ramos e atividades como indústrias, bancos, escolas, comércio, igreja, hospitais, entre muitos outros. Todas essas possuem algo em comum; as pessoas, que são o cérebro, alma e o coração da organização. Sem as pessoas, as organizações não se desenvolveriam e nem cresceriam.

A organização é um sistema de atividades conscientemente coordenado por muitas pessoas. A colaboração entre elas é essencial para sua existência e sucesso. Uma organização só existe quando pessoas são capazes de se comunicar umas com as outras a fim de contribuir de forma conjunta para alcançarem um objetivo em comum (CHIAVENATO, 2004).

As comunicações provêm de várias formas, podem ser via orais, através de gestos, via cartas, email, ou através de sons. Em qualquer lugar que estivermos sempre teremos som ou ruídos, sejam eles provindos da natureza como o canto dos pássaros ou o barulho da chuva, o som do relógio e seus ponteiros, enfim, inúmeras formas que o som pode acontecer e se comunicar com os seres vivos (CLARET, n.d).

Há milhares de anos o homem utiliza da fala e do canto para se comunicar e se expressar. Ao longo da história humana, a música teve grande influência sobre a mente dos homens. Em sua era primitiva, eles dispunham de poucas palavras e para manifestar seus sentimentos, utilizavam os sons e criavam com eles a música para assim poder exteriorizar o amor, a tristeza, a crença, os instintos guerreiros e a vontade de dançar (CLARET n.d).

Mesmo não tendo intenção, a música se torna terapêutica, desde o relaxamento por estar sendo distraído através dela, até a concepção de estados alterados que ela pode nos proporcionar como pular, dançar, gritar, chorar, entre tantas outras reações psicológicas (QUEIROZ, 2000).

Diversos fatores contribuem para o desenvolvimento do homem em uma organização e este estudo vem se intensificando ao longo do tempo, para entender o processo mais eficaz de mobilizar, agrupar, unir e satisfazer o colaborador dentro da organização conseguindo assim maior eficácia no trabalho, autoestima, criatividade, força de vontade dentro do grupo ou setor e principalmente qualidade na vida profissional e pessoal.

Nos dias atuais, as pessoas passam a maior parte do seu tempo dentro das organizações, nas quais dependem da mesma para ganhar seu salário, aprender, trabalhar, curar suas doenças, manter os filhos e a família, comprar seus bens e serviços (CHIAVENATO, 2004).

Perante isso, torna-se essencial a utilização de novas ferramentas e conceitos que possam integrar tanto as individualidades humanas quanto as individualidades organizacionais. As empresas estão buscando em seus setores de recursos humanos, melhorar o desempenho de seus colaboradores através de capacitações, cursos, palestras e nada melhor que um exercício em grupo como a música para capacitar os colaboradores (CHIAVENATO, 2004).

Este estudo tratará da proposição de contribuições para a utilização da música como auxiliar do aprimoramento humano na organização. Tendo em vista que a música é conhecida desde os tempos antigos como meio terapêutico na cura de enfermidades físicas e emocionais, auxiliando no desenvolvimento pessoal e a criatividade, entre outros fatores importantes para o homem (VON BARANOW 1999).

1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA

O ambiente de trabalho é o local que passamos boa parte do nosso dia, com pessoas que aprendemos a conviver, respeitar e trabalhar junto. A convivência precisa ser na medida do possível adequada, sem aspereza para obter resultados significativos. As empresas buscam o fortalecimento e integração das equipes, estabelecem metas para grupos, investem em treinamentos para poder melhorar sua qualidade e gestão, incentivam a competição e isso traz uma carga de responsabilidades, nervosismo e estresse para os colaboradores.

Pensando em melhorar cada vez mais a qualidade de vida dentro das organizações, obtendo assim maior motivação, cooperação e mais produtividade dos

colaboradores, os setores voltados para os Recursos Humanos buscam melhorias e novas formas para o fortalecimento do trabalho em equipe para consequentemente diminuir a rotatividade e aumentar o desempenho das equipes de trabalho.

Neste sentido, a pesquisa está voltada para uma análise do uso da música como ferramenta para melhoria do ambiente de trabalho, através da comunicação, entrosamento e do fortalecimento das equipes. Por meio da música, uma forma universal de comunicação que auxilia o ser humano no alívio de tensões, diminuição do estresse, trazendo alegria, estimulando a criatividade, a relação interpessoal, favorecendo a comunicação e muitos outros fatores importantes para o desenvolvimento humano. Buscamos com esta pesquisa responder a seguinte pergunta: A inserção da música como uma ferramenta de desenvolvimento humano e profissional pode trazer benefício às empresas e aos seus colaboradores?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar a inserção da música como ferramenta de desenvolvimento humano e profissional nas empresas.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Compreender o contexto organizacional conforme a literatura;
- b) Entender a teoria das inteligências múltiplas, com ênfase na inteligência musical e sua relação com o desenvolvimento humano nas empresas;
- c) Conhecer o papel da música, sua função e importância para o desenvolvimento do ser humano nas organizações;
- d) Identificar possibilidades de utilização da música como ferramenta para o desenvolvimento profissional.

1.3 JUSTIFICATIVA

A ideia de fazer um estudo sobre esse tema se deu porque a autora é cantora e professora de canto coral em uma instituição da região. Fez cursos de música, técnica vocal, canto coral e regência e pôde perceber tanto nos adultos

quanto nas crianças o poder que o ensino da música desenvolve, ajudando na concentração, memória, trabalho em grupo, autoestima e fortalecimento do grupo. Pensando nesses benefícios a autora busca levar esse estudo para a área de recursos humanos, buscando obter conhecimento e informações que esclareçam a possibilidade de aplicação da música na melhoria do desenvolvimento profissional dentro das empresas.

Este estudo tem como objetivo analisar a inserção da música como ferramenta de desenvolvimento humano e profissional nas empresas, como já discutido por diversos teóricos da administração. O bem estar no trabalho faz uma grande diferença na produção do colaborador e de toda sua equipe. Quando se trabalha motivado, de bom humor, a comunicação flui melhor e os problemas são resolvidos com mais êxito e facilidade. Sabe-se que nem todas as organizações poderão ter esse pensamento; irá depender do setor e da forma como a música pode ser aplicada em diversos ramos de organizações.

O estudo em questão se faz importante porque as empresas buscam cada vez mais qualidade de vida e motivação dos colaboradores para assim, poder melhorar o rendimento dos mesmos e para que estes se sintam satisfeitos desempenhando suas funções nesses locais de trabalho e tenham orgulho de fazerem parte da equipe. Porém, a disputa de Mão de obra qualificada é grande, então os gestores de recursos humanos precisam estar atualizados para poderem fornecer aos colaboradores melhores condições de trabalho e garantir que esses funcionários fiquem por muitos anos na empresa, considerando que a rotatividade é um dos principais fatores que influenciam a produção de uma empresa. Explicar e ensinar novamente uma pessoa e depois outra, faz com que o processo não se desenvolva continuamente e não cresça.

Inserir a música como pensamento de desenvolvimento profissional pode significar uma nova visão para o setor de recursos humanos e para os gestores de empresas poderem melhorar o ambiente de trabalho, diminuir o estresse, aumentar a produtividade, melhorar as relações intra e interpessoais, de hierarquia, melhorando a comunicação, potencializando a criatividade do grupo, auxiliando no processo de seleção de novos candidatos, buscando de modo geral uma forma de harmonia interna e externa. A música, algo tão comum no dia-a-dia das pessoas, já é utilizada em algumas empresas para auxiliar no desenvolvimento dos colaboradores, porém em nossa região este recurso ainda é pouco compreendido e

utilizado como ferramenta de gestão, ressaltando a relevância e oportunidade deste trabalho. O momento de realização da pesquisa é oportuno, pois cada vez mais a ideia de música como facilitadora e auxiliadora do desenvolvimento humano está se solidificando e este estudo vem para auxiliar os gestores a entenderem como a música influencia as ações e interações humanas, tem o poder de transformar as pessoas e também o ambiente de trabalho.

O desenvolvimento do projeto se torna viável, pois conta com o auxílio de professores do curso de Graduação em Administração de Empresas, com uma musicoterapeuta do município de Criciúma que está auxiliando a autora da pesquisa com artigos, teses e livros e com a coordenadora do Coral de uma empresa do município de Cocal do Sul. Este é um assunto recente em nossa região, mais com o auxílio desses profissionais será possível obter êxito no desenvolvimento desta pesquisa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 COMPREENDENDO O CONTEXTO ORGANIZACIONAL CONFORME A LITERATURA

A mudança é uma constante na vida das pessoas e das organizações e sempre existiu e moveu a história da humanidade. Porém, na chamada era da informação e da comunicação, essas mudanças vêm ocorrendo de forma mais rápida na vida das pessoas, nas famílias, no modo de se comunicar, de se vestir e na forma como as organizações estão buscando seu sucesso. Nos últimos anos as empresas vêm modificando suas estratégias, redefinindo mercados, repensando estruturas e tudo a um passo muito rápido elas acontecem. Para entender essas transformações, Vergara (2003) elenca três sínteses relacionadas à mudança:

- A era da informação e o processo de globalização;
- As forças e fraquezas do modelo de desenvolvimento socioeconômico;
- O surgimento de novos valores pessoais e a emergência de um novo paradigma.

A era da informação e o processo de globalização são resultados de mudanças ocorridas da sociedade agrícola para a industrial. A sociedade agrícola tirava seu sustento da terra, tinha membros da família bem unidos, sua energia era provinda do sol, vento, animais e homens. Já a sociedade industrial trouxe as máquinas e a educação em massa, canais de comunicação abertos, padronizou a organização do trabalho e especializou o operário (VERGARA 2003).

Segundo Drucker (1995), as transformações se deram por conta do conhecimento, da informação, do estudo e principalmente quando após a Segunda Guerra Mundial, os soldados receberam a Carta de Direitos, para frequentar a universidade ocorrendo assim uma transformação na sociedade da época, mostrando que o conhecimento é o principal recurso para as pessoas e para a economia em geral. A terra e a mão de obra que foram os principais fatores de produção se tornaram secundários, mostrando que sem o conhecimento específico essas ferramentas não têm função produtiva e que apenas o conhecimento por si só também não produz. Mas, aliando o conhecimento e a Mão de obra é possível obter grandes resultados.

Com a gama de informações e tecnologias, é possível observar que o grande volume de informação se não for bem utilizado, acaba atrapalhando, pois se torna difícil selecionar o que realmente importa e tem validade. As informações chegam até às pessoas de forma rápida e nem sempre todas são de fontes seguras. Elas atravessam fronteiras e chegam em questão de segundos do outro lado do mundo integrando e globalizando os países, cidades, organizações e pessoas. Por este motivo é importante o conhecimento e a capacidade de análise dos assuntos, fatos e notícias que circulam para não dar e nem disseminar informações erradas (VERGARA 2003).

Muitas são as invenções que facilitaram a vida do homem, no entanto, a tecnologia não é capaz de resolver todos os problemas. A fome, a desigualdade social, o desemprego, a má estrutura familiar são alguns problemas que o mundo ainda não conseguiu extinguir (VERGARA 2003).

Além do que se pode observar como descompasso entre gerações e distribuição de riquezas, nota-se que o elevado desenvolvimento tecnológico que, de certa forma aproxima, convive com um baixo desenvolvimento pessoal, interpessoal e moral. Neste caso o isolamento instala-se (VERGARA 2003, 22p.).

Ao mesmo tempo em que o homem é capaz de conhecer e descobrir átomos e planetas é pouco capaz de descobrir a si mesmo, aprender a lidar com as diferenças individuais e culturais. As conversas via internet são tão frequentes, porém, em muitos casos observa-se certa dificuldade em ter um diálogo frente a frente com uma pessoa (VERGARA 2003).

Em tópicos, Vergara (2003) expõe uma síntese das forças e fraquezas do desenvolvimento que vem ocorrendo ao longo dos anos:

- Crescente consciência ecológica como força; alguns recursos naturais cada vez mais escassos e o consumismo como fraquezas;
- Elevado desenvolvimento tecnológico (força); baixo desenvolvimento interpessoal (fraqueza);
- Aproximação tecnológica (força); isolamento físico (fraqueza);
- Oferta de emprego para pessoas detentoras de certas habilidades e informações (força); desemprego para os menos qualificados (fraqueza).

O surgimento de novos valores pessoais e a emergência de um novo paradigma mostra a diferença dos valores que antes buscavam o crescimento econômico, a sociedade industrial e moderna; e hoje, busca-se valorizar os aspectos relativos à qualidade de vida. Em uma síntese sobre este assunto Vergara (2003) cita:

- Crescente exigência dos consumidores, crescente consciência política dos empregados, autocracia em baixa;
- Crescente participação feminina, envelhecimento das populações;
- Mudanças em estilos de vida;
- Valorização do ser humano.

Chiavenato (2004) afirma que nos tempos atuais, a era da informação necessita e busca das organizações cada vez mais agilidade, inovação e mudanças necessárias para enfrentar as novas ameaças e oportunidades que estão surgindo no mercado. Nesse ambiente de intensa transformação e turbulência, os processos organizacionais e aspectos dinâmicos relativos a alcançar os objetivos das organizações se tornam mais importantes. Esses processos estão sendo definidos e redefinidos em razão das mudanças no ambiente e na tecnologia, os produtos e serviços são ajustados conforme demandas e necessidades dos clientes.

O autor complementa que a era da informação possui um desenho orgânico, dando ênfase em equipes e não mais em departamentos; a interdependência entre as redes internas das empresas; organização ágil, maleável, simples e inovadora; grande interação através de cargos autodefinidos e mutáveis; ênfase na mudança, na criatividade e na inovação (CHIAVENATO 2004).

As organizações segundo Vergara (2003), são grupos como empresas, movimentos sociais, urbanos e rurais, igrejas, hospitais, escolas e por ai em diante. Argumentando as ideias de Galbraith (1986), Vergara (2003), afirma que as organizações são a maior fonte de poder na era contemporânea, pois, ela cita que uma personalidade, por mais poderosa que seja, necessita de uma organização para respaldar-lhe o poder.

A organização é um empreendimento no qual se reúnem diversos recursos para poder atingir certos objetivos. Sem os recursos o objetivo não pode ser alcançado, pois, os recursos são os meios para que a organização possa realizar suas tarefas e atingir seus propósitos. Os recursos são classificados em quatro grupos sendo: Recursos físicos ou materiais necessários para as operações básicas

da organização; recursos humanos que trata das pessoas que fazem parte da organização independente de sua tarefa; Recursos mercadológicos no qual envolve todas as atividades de pesquisa e análise de mercado, vendas, promoção e propaganda, distribuição dos produtos, desenvolvimento de novos produtos, preços, etc.; recursos administrativos que está relacionado com o planejamento, controle, tomada de decisão, coordenação e integração entre outros, dependendo dos propósitos de cada organização (CHIAVENATO, 2004).

A organização funciona como uma troca onde ela oferece certas garantias para o colaborador como salário, segurança, *status* e, em troca este precisa contrapor trabalhando e realizando seu papel ao qual foi designado.

As organizações buscam constantemente atingir a qualidade seja em seu atendimento, produtos, serviços e no ambiente de trabalho para poder ser um bom lugar para se trabalhar. As pessoas sonham com esse lugar e desejam qualidade de vida no trabalho, com boas condições físicas – higiene e segurança, psicológicas e sociais (CHIAVENATO, 2004).

O clima organizacional é um dos fatores determinantes para a qualidade de vida no trabalho. Se a qualidade for pobre, ela levará a um afastamento do colaborador e à insatisfação, à má vontade, ao declínio de produtividade e a outros comportamentos negativos para si e para a equipe. Porém, se a empresa tiver um clima bom, ela conduzirá à confiança, respeito mútuo, levando o colaborador a aumentar suas contribuições, tendo êxito psicológico e diminuindo o rígido controle social da administração (CHIAVENATO, 1999).

É necessário encontrar um significado para o trabalho, algo que motive a pessoa a crescer junto com a empresa, compatibilizando seus interesses pessoais com os objetivos da organização. Todos são diferentes e as motivações também são. Uma pessoa pode se sentir motivada por ganhar um bom salário e apenas isso basta para motivá-la, outra pessoa pode ser motivada pela vontade de ser saudável, de ser amada, de ser reconhecida e competente, de participar de decisões ou atividades inovadoras (VERGARA 2003).

Chiavenato (2004) afirma que, é importante analisar formas distintas para auxiliar na evolução de desempenho dos colaboradores da empresa, pois, as pessoas são o fator mais importante dentro das organizações. O ser humano trabalha para si próprio e para outros, sejam eles seus chefes ou sua família, ou os clientes que compram o produto ou serviço. O fator motivação está inteiramente

ligado à qualidade de vida do indivíduo. Motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir ou se comportar de determinada forma. Esse impulso para a ação pode ser provocado de duas formas: Interno (provindos de processos mentais) como o recebimento de uma surpresa, fazendo com que a pessoa venha a se emocionar ou abraçar alguém e Externo (ambiente ao redor) algo que aconteça no ambiente em que a pessoa está inserida.

As pessoas são diferentes e isso reflete em suas motivações. As necessidades variam de pessoa para pessoa resultando em comportamentos distintos, e como os valores, capacidades para atingir objetivos e assim por diante. Porém, as organizações buscam intensificar sua qualidade de desenvolvimento humano para poder motivar e melhorar a vida de seus colaboradores, resultando em uma empresa melhor, com pessoas comprometidas, motivadas e capazes de alcançar os objetivos em modo geral (CHIAVENATO, 2004).

De acordo com Vergara (2003), é necessário buscar o autoconhecimento, este que certamente irá conduzir para o autodesenvolvimento. Juntos, permitirão entender melhor as próprias motivações e as dos outros, partindo daí, poderá então contribuir, através de estímulos, a ação que a empresa realmente espera.

Uma pesquisa nacional apresentada por Soto (2005), feita com diretores de empresas, indica as características mais frequentes que os gestores procuram em um funcionário:

- Saber ouvir e comunicar-se verbalmente;
- Adaptabilidade e respostas criativas diante dos obstáculos e reveses;
- Domínio pessoal, confiança em si mesmo, motivação para trabalhar em prol de um objetivo;
- Efetividade grupal e interpessoal, espírito de colaboração e de equipe, habilidade para negociar diante de um desentendimento;
- Efetividade na organização;
- Desejo de contribuir e potencial para a liderança.

As características que os gestores buscam nos funcionários na maioria das vezes não vêm prontas, precisam ser moldadas ao longo do tempo, adquirindo experiências, recebendo treinamento, com muitos erros e acertos. O funcionário para adquirir e aperfeiçoar certas capacidades precisa estar motivado dentro do ambiente de trabalho.

Segundo Soto (2002) o valor das pessoas deve ser tratado diferente dos demais fatores de produção. As pessoas estão além de máquinas e processos, elas gostam e devem ser tratadas com dignidade e respeito.

Ao lado da motivação existe também a frustração e esta, conforme Soto (2002), é o bloqueio que uma pessoa sofre diante de uma meta ou objetivo. Muitas críticas voltadas para a direção das empresas é a de que estes não fazem o que deveriam para eliminar as causas de frustrações para assim facilitar a satisfação das necessidades dos seus colaboradores em seu desenvolvimento pessoal. Esta é uma tarefa da direção em identificar a origem dos problemas de conduta além de outros problemas e encontrar a solução para que não haja a frustração e a desmotivação.

Um exemplo de conflito dentro da organização pode ser entre o desejo de ter um salário mais elevado e um nível de vida melhor e o de ser aceito pelo grupo de trabalho, com a relativa satisfação de sua necessidade de reconhecimento e prestígio, produzindo uma redução na produção. A frustração é uma emoção negativa e predomina de tal forma que corre o risco de sobressair à razão, gerando mudança, desviando o foco do progresso de solucionar um problema ou alcançar o objetivo (SOTO, 2002).

As pessoas quando entram para trabalhar em uma organização seja ela qual for, buscam satisfazer suas necessidades pessoais. Para isto se sujeitam a incorrer em certos custos, esperando atender suas expectativas e necessidades pessoais, sendo essas maiores que os custos. Quando isso ocorre de forma positiva, o autor afirma que isso leva a uma melhoria incrível no relacionamento entre pessoas e organizações (CHIAVENATO, 2004).

2.2 ENTENDENDO A TEORIA DAS INTELIGÊNCIAS MÚLTIPLAS, COM ÊNFASE NA INTELIGÊNCIA MUSICAL E SUA RELAÇÃO COM O DESENVOLVIMENTO HUMANO NAS EMPRESAS.

Para entender a teoria das inteligências múltiplas é necessário primeiro saber o que é inteligência. Para Antunes (2006), inteligência é a capacidade de entender, compreender, conhecer e pensar; é juízo e discernimento, capacidade de se adaptar e se relacionar com os outros.

Afirma ainda que a inteligência é saber pensar, porém, também ter vontade e coragem para fazer algo. A característica principal da inteligência humana

é a criatividade e a publicação do que criou ou inventou. Caso contrário, se a inteligência não for dessa forma, ela se torna uma operação formal, como se fossemos robôs.

Conforme Gardner (1994), o estudo sobre as inteligências humanas é imenso e sem previsão para chegar a uma única lista. Porém, afirma que há a necessidade de classificar melhor todas as competências intelectuais das que foram estudadas até os dias atuais. Há muitas evidências recentes surgindo das pesquisas científicas, observações e estudos que precisam ser reavaliados e constantemente reorganizados; e o mais importante, por poder com esses estudos apresentar uma lista de pontos fortes intelectuais que provarão ser úteis para pesquisadores e profissionais, capacitando-os a se comunicarem com mais eficácia sobre o curioso universo chamado intelecto.

Segundo Gardner (1994), a forma mais utilizada de medir a inteligência de uma pessoa era através de perguntas que investigassem o cabedal de informações como "quem descobriu a America?" ou "o que o estômago faz?", seu vocabulário, habilidade de organizar, memorizar números, relacionar elementos (montanha e lago, cotovelo e joelho), entre outras tarefas que no final do exame seria feito um cálculo e daria então o quociente de inteligência (QI).

Porém, afirma ainda Gardner (1994), que muitos observadores não estavam satisfeitos com apenas esta forma de medir a inteligência humana e que deveria haver mais na inteligência do que apenas respostas simples para perguntas simples. O autor analisa exemplos de adolescentes com alto grau de inteligência para certas atividades como o caso do menino de quatorze anos em Paris que aprendeu a programar um computador e começou a compor obras musicais com o auxílio de um sintetizador ou como um jovem iraniano de quinze anos que dominou a língua árabe e memorizou o Corão.

Com esses exemplos Gardner (1994), assegura que muitos estudiosos continuam buscando e desenvolvendo formas de expandir e reformular a própria concepção sobre o que conta como intelecto humano. Os psicólogos sentiram a necessidade de projetar diversas formas de medir e comparar o desempenho humano, pois cada teste é uma nova descoberta em um indivíduo.

A teoria das inteligências múltiplas foi desenvolvida na última década do século XX. Ela surgiu de dois outros estudos relacionados ao avanço no conhecimento sobre a mente humana e da forma como opera para entender,

compreender e resolver problemas e de outro estudo que o psicólogo *Howard Gardner* desenvolveu em seu livro “Estruturas da Mente”, de 1994, observando e mostrando que o ser humano não possui uma única inteligência e sim várias (ANTUNES, 2006).

Alguns estudos foram feitos com diferentes pacientes provando que não existe uma inteligência geral e sim capacidades diferentes que se manifestam em áreas diferentes do cérebro, mas que funcionam de forma integrada. Pode-se observar e identificar essas inteligências, por exemplo, em pessoas ditas geniais que possuem uma grande facilidade na música, literatura, pintura e arquitetura no qual utilizam inteligências diferenciadas (ANTUNES, 2006).

Segundo Gardner (1995), as pessoas desenvolvem capacidades importantes para seu modo de vida, para resolver problemas e elaborar produtos que sejam valorizados em um ou mais ambientes culturais ou comunitários. Com base nos estudos de Antunes (2006) e Gardner (1995), segue a lista de tipos de inteligências humanas classificadas:

a) **Inteligência Linguística:** é o tipo de capacidade exposta em sua forma mais completa possivelmente pelos poetas, escritores, jornalistas, oradores ou pessoas comuns, mas que sabem escolher e utilizar as palavras de forma coerente tanto oral como escrita.

Esta inteligência está ligada à capacidade de compreender, adquirir e expressar de forma verbal e escrita, tendo a capacidade de explicar diversas atividades e refletir sobre a linguagem de forma mais intensa e profunda. São exemplos de uma elevada inteligência linguística: *Shakespeare*, Cervantes, Camões, Fernando Pessoa e Castro Alves.

A inteligência linguística mostra que o indivíduo tem uma sensibilidade ao significado das palavras, capacidade de seguir regras gramaticais e uma sensibilidade às diferentes funções da linguagem (GARDNER, 1994).

b) **Inteligência lógico-matemática:** é a capacidade lógica e matemática, assim como a científica. As pessoas com essa capacidade mais aflorada tem facilidade com geometria e matemática, ou seja, com fatores lógicos e numéricos.

Esta é a inteligência dos engenheiros, matemáticos, estatísticos, físicos e todos que dominam gráficos e quantificações. Alguns exemplos de gênios dessa inteligência foram Einstein, Bertrand Russel, Pitágoras e César Lattes (ANTUNES 2006).

A característica mais visível e menos substituível do talento do matemático pode vir a ser a capacidade de manejar habilmente longas cadeias de raciocínio (GARDNER, 1994).

c) Inteligência espacial: é a capacidade de formar um modelo mental de um mundo espacial e de ser capaz de manobrar e operar utilizando esse modelo. Por exemplo; marinheiros, engenheiros, cirurgiões, escultores e pintores, citando apenas alguns exemplos, esses são possuidores de uma inteligência espacial altamente desenvolvida (GARDNER 1995).

Segundo Antunes (2006), a inteligência espacial está ligada em relacionar o espaço próprio com o espaço físico, conseguindo administrar pontos de referência e desenvolvendo a capacidade visuo-espacial de objetos, transformando-os e combinando-os através da abstração mental.

Alguns exemplos são observados na arquitetura, escultura, engenharias, mas também é observado em pessoas que possuem facilidade de se deslocar pelo espaço como motoristas, barqueiros, cirurgiões, pintores e muitos outros deste tipo. Alguns exemplos são; Rodin, Niemeyer e Frida Kahlo.

d) Inteligência corporal sinestésica: é a capacidade de resolver problemas ou de elaborar produtos utilizando o corpo inteiro ou partes do corpo. Dançarinos, cirurgiões, atletas olímpicos, futebolistas, ginastas, bailarinos, mímicos são grandes exemplos dessa capacidade. Garrincha com toda dificuldade oral para se expressar, compensava em seus dribles geniais demonstrando assim sua inteligência corporal.

Estimular essa inteligência pode privilegiar dois campos que se completam sendo eles a motricidade ampla que está direcionada à força, ao equilíbrio, à destreza entre outras manifestações corporais ou a motricidade fina ligada ao tato, olfato, paladar, visão, atenção e outros componentes (ANTUNES 2006).

A característica da inteligência corporal sinestésica é a habilidade de usar o corpo de maneiras muito diferentes e com muita habilidade para se expressar. (GARDNER, 1994).

e) Inteligência interpessoal: é a capacidade de compreender outras pessoas; o que as motiva, como elas trabalham, como trabalhar cooperativamente com elas. Os vendedores, políticos, professores, clínicos (terapeutas) e líderes religiosos bem-sucedidos, provavelmente todos são providos de alto grau de inteligência interpessoal (GARDNER 1995).

Antunes (2006) complementa que, a inteligência interpessoal é saber entender a natureza humana, fazer uma leitura emocional do outro e de suas ações e intenções e compreender a dinâmica dos diferentes grupos sociais. Exemplos dessa inteligência foram Gandhi e Madre Teresa de Calcutá.

f) Inteligência intrapessoal: esta seria o sétimo tipo de inteligência. Esta inteligência está voltada para dentro. É a capacidade de formar um modelo acurado e verídico de si mesmo e de utilizar esse modelo para operar efetivamente na vida (GARDNER 1995).

Para Antunes (2006), a inteligência intrapessoal está ligada a relações afetivas consigo mesmo, a autoestima, envolvendo a administração dos próprios sentimentos, humor e intenções próprias. É uma capacidade forte em psicanalistas, assistentes sociais, professores e pessoas que sabem administrar e conhecer suas emoções levando a uma felicidade pessoal e conseqüentemente ao relacionamento interpessoal.

Seguindo os últimos estudos de Gardner e Antunes (2006), em suas pesquisas, nos mostra a oitava, nona e décima inteligência que seriam estas a Naturalista, a Existencial e a musical:

g) Inteligência Naturalista: está voltada para a sensibilidade, compreensão e percepção dos elementos da natureza e ecossistemas, tornando esta pessoa um explorador, naturalista, paisagista, botânico tendo exemplos com Darwin, Laplace, Humboldt ou Burle Marx.

h) Inteligência existencial: está ligada a pessoas que estudam e manifestam propriedade e pertinência com relação à capacidade existencial, o sentido da morte, o destino final do universo físico e psicológico, o significado da vida e experiências profundas de amor entre duas pessoas ou o inverso. Este visivelmente ligado a filósofos, profetas, místicos e religiosos.

i) Inteligência musical: Segundo Gardner (1994), de todos os talentos com que os indivíduos podem vir dotados, o que mais cedo surge é o talento musical. Esta afirmação tem sido muito especulada, porém, ainda permanece incerto o porquê a música surge tão cedo e qual a origem da natureza deste dom. Artistas como Leonard Bernstein a possuía em alto grau; Mozart presumivelmente, ainda mais.

O antropólogo Lévi Strauss alega que se fosse possível descobrir e explicar os fundamentos da música poder-se-ia encontrar a chave para todo o pensamento humano. Outro fator que pode ser considerado é a forma como a sociedade vê o papel da música como instrumento de desenvolvimento humano. A tendência geral é que as pessoas depreciem o seu valor como instrumento pedagógico, terapêutico e de desenvolvimento cognitivo (STRAUSS, ano, apud, GARDNER, 1994).

Conforme afirma Antunes (2006), a inteligência musical se dá através da facilidade de combinar e compor sons musicais e conseguir organizá-los através de uma sequência lógica, rítmica, com harmonias e melodias. Esta é a inteligência do compositor, do maestro e também de todos que percebem a linguagem sonora de um ambiente ou lugar. Alguns exemplos diferentes do primeiro autor são Villa-Lobos, Beethoven, List e Wagner. Esta inteligência está direcionada a quem tem de forma muito sensível e quase absoluta a percepção do som, não simplesmente como componente do ambiente mais por sua unidade e expressividade.

Através deste estudo sobre as inteligências é possível compreender o porquê de os seres humanos serem tão diferentes. Cada um em sua cultura e criação desenvolve uma ou mais inteligências e por isso pendem mais para um lado do que para o outro em suas motivações e atividades na vida. Observa-se que essas inteligências não são somente para casos específicos e sim para diversas atividades e profissões atuais.

Por este motivo, ressalta-se a importância de as empresas entenderem que cada funcionário tem sua individualidade e suas competências, basta serem descobertas primeiramente por cada indivíduo e, assim, ele poderá escolher o trabalho que lhe cabe e que se identifique melhor e quando a empresa compreende o potencial de cada colaborador através da percepção de suas inteligências, teria-se a oportunidade de formar equipes de trabalho mais efetivas (ANTUNES 2006).

O canto coral é uma atividade musical e, através dele, é possível potencializar várias inteligências por se tratar de uma atividade musical, em grupo, onde deve haver uma estrutura coordenada de ações para que haja harmonia. Pode-se utilizar da inteligência espacial, por exemplo, pois, o coralista vai atuar em um espaço e em uma formação com o coral e precisa ter a noção de como se posicionar relacionando o seu espaço próprio com o espaço físico do ambiente que irá se apresentar. A inteligência linguística pode ser desenvolvida, pois, para cantar,

se faz necessário ter boa dicção e articular bem as palavras para assim se fazer entender o que está sendo cantado e para cantar músicas em outras línguas. A inteligência Interpessoal é uma das mais importantes que podem ser desenvolvidas com o coral por se tratar de auxiliar no entendimento do indivíduo ao lado, ajudando a compreender melhor as pessoas e saber lidar com ela; isto é fundamental para a harmonia do grupo e das vozes. A intrapessoal, ligada à autoestima, é muito desenvolvida quando se participa de um grupo de canto coral, pois a música faz a pessoa olhar para dentro de si mesmo, procurando se conhecer melhor e ajuda a tranquilizar, relaxar, elevar o bom humor e acreditar em si mesmo. A Inteligência corporal sinestésica é também requerida no coral, pois, exige-se uma postura definida e harmônica no espaço e no grupo, pois no coral utiliza-se do corpo para expressar suas músicas. A inteligência lógico matemática nos mostra e possibilita melhorar a capacidade de memorizar os compassos das músicas, o ritmo, o manejo lógico das entradas e saídas de cada voz e da própria estrutura da música.

Através da música e do canto coral, todas essas inteligências descritas neste capítulo podem ser potencializadas juntas. Elas estão interligadas na música auxiliando uma à outra. A música pode auxiliar um colaborador que está desmotivado, como também, pode auxiliar aquele colaborador que se individualiza, pois além de alegrar, distrair e trazer todos os benefícios de treinar as inteligências, a música através do coral tem a possibilidade de unir as pessoas, principalmente em um ambiente como uma empresa em que alguns setores quase nunca se comunicam a não ser por seus encarregados, fora este, os outros colaboradores deixam de trocar experiências com outros setores que muitas vezes fazem uma imagem que não é a verdadeira daquele setor ou de seus funcionários.

2.3 CONHECENDO O PAPEL DA MÚSICA, SUA FUNÇÃO E IMPORTÂNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO DO SER HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES.

Começamos questionando: por que a música é tão mágica? Por que as manifestações espirituais e os modos de consciência mais profundos são em sua grande maioria atingidos através do canto, durante a emissão e/ ou recepção de alguns padrões musicais? A resposta mais antiga, e ainda utilizada é que a música é um eco do impulso da criação divina (STEWART, 1987).

Fregtman (1989) vai mais além perguntando qual a origem da música? Qual sua missão? E responde de acordo com Karlheinz Stockhausen, um dos mais importantes estudiosos sobre a música contemporânea, e suas modernas concepções de que para responder sobre a música é necessário perguntar sobre a origem do homem. Desde que o homem existe, a música também existe. Assim como os animais fazem música e tudo que vibra faz música ou ruído. A música é um meio de espírito, sentida pelo corpo inteiro e não apenas pelo ouvido.

Lingerman (1983) fala sobre a origem da música afirmando que o ser humano faz som ou ruídos e que a música é o polo positivo do som com os ritmos e melodias que refletem a harmonia do céu. Tendo como base esse pensamento, afirma ainda que a música torna o homem mais transparente, amplia os horizontes e ajuda a florescer a inspiração para o que é belo. A música alimenta a alma e fortalece o espírito, pois nos coloca em sintonia, sendo total fonte do bem, se usada com sabedoria.

A música tem grande influência sobre o ser humano. Para exprimir os sentimentos utilizam-se sons e criam a música que auxilia na exteriorização da tristeza, dor, amor, alegria, instintos, crenças e a vontade de dançar, de estar feliz, em paz, refletir, chorar, dizer algo a alguém sem que possa ser feito com palavras. Ela faz parte desde o nosso nascimento com as cantigas de ninar e nossa morte com canções que fazem lembrar-se de nossa existência, até a cura de doentes através de melodia e ritmo (CLARET, n.d).

Nesse aspecto, entra uma possibilidade de auxílio para a melhoria na qualidade de vida e potencialidade dos colaboradores nas organizações. A música tem grande importância no mundo desde os tempos primórdios em que historiadores antigos contam que o homem utilizava os sons e ritmos para se comunicar e se relacionar. Ele começou a imitar os sons da natureza e tinha a necessidade de expressar qualquer sensação fosse com seus semelhantes ou com deuses, fazendo com que a música nascesse e continuasse evoluindo junto com o homem até os dias atuais; adquirindo um papel importante não só através dos tempos, mas em todos os momentos da vida, seja no nascimento ou até na morte (CLARET, n.d).

Na história antiga podemos citar exemplos como Davi que tocava harpa para afugentar os maus pensamentos do rei Saul; Farineli com a ajuda da música cura a terrível melancolia de Felipe V. Timóteo provoca, por meio de uma melodia, a fúria de Alexandre, o Grande e o acalma por meio de outra. Os sacerdotes celtas

educaram o povo com música, abrandando os costumes selvagens. A estória do caçador de ratos de Hamelin é um exemplo conhecidíssimo do efeito da música sobre o animal e o homem. A música na Mão dos homens é um feitiço, pois o seu efeito se estende desde os nobres aos baixos instintos, desde a veneração religiosa à mais feroz sensualidade (CLARET, n.d.).

A música sem dúvida é reconhecida desde os tempos mais antigos até os dias atuais como meio terapêutico para combater enfermidades. Pitágoras fazia relação entre a música e a matemática denominando “Música das Esferas”, tornando este um dos primeiros eventos de estudo dos sons na cultura ocidental. Platão e Aristóteles aconselhavam o uso das estruturas musicais denominadas “Ethos” para a possível cura de doenças (BARANOW 1999).

No período que ocorreu a Primeira Guerra Mundial, os hospitais dos Estados Unidos contrataram músicos profissionais após comprovar o efeito relaxante e sedativo produzido pela audição musical. Porém, a utilização de forma científica da música só teve início na metade do século XX, durante a Segunda Guerra mundial, devido à grande quantidade de soldados feridos e inúmeros traumas deixados pela guerra. Por este motivo diversos estudos científicos começaram a ser desenvolvidos para entender os efeitos terapêuticos da música, como e porque eles eram alcançados (BARANOW, 1999).

Segundo Bruscia (2000), muitos estudiosos de música estão há séculos tentando definir o que é realmente a música. Afirma que ela é a arte de organizar os sons no tempo. Porém, cada pessoa faz seu julgamento do que é ou não música o que é ruído e o que é agradável aos ouvidos.

A música atinge diferentes áreas de nossa psique que dificilmente são atingidas por outras fontes de estímulos, manifestando sensibilidade, emoção com diversos timbres, ritmos, melodias e harmonias, numa espécie de linguagem emocional, levando-nos a reagir numa grande e variável escala, em áreas e percepções somente vivenciadas através dela (BARANOW, 1999).

A música é eficaz no tratamento da melancolia [...]. Muitos fatos mostram que Deus, em sua bondade e poder, deram as harmonias musicais a admirável propriedade de acalmar os sentimentos perturbados de nossa alma, de dar forças à nossa inteligência e excitá-la novamente (COSTA, 1989 p. 25).

Segundo Andrade (2012, apud. ANDRADE 2004), em sua pesquisa a música é o comportamento que mais envolve áreas cerebrais diferentes, incluindo as áreas linguísticas esquerdas e, bilateralmente, áreas visuo-espaciais e motoras. Seu extenso espectro cognitivo tem efeitos terapêuticos na melhora da memória autobiográfica em pacientes com demência e melhora significativa na habilidade de comunicação de crianças autistas (SĀRKĀMŌ et. al., 2008). Ela é capaz de desencadear naturalmente e automaticamente emoções biologicamente primárias como alegria e tristeza, surpresa e medo, raiva, nojo, etc.

Lingerman (1983) cita alguns exemplos do que a música é capaz de desenvolver nas pessoas:

- Aumentar a vitalidade física, diminuir o cansaço e a inércia.
- Embrenhar-se nos estados de espírito, acalmar a ansiedade e tensões, elevar os sentimentos.
- Aumentar a concentração, o pensamento, ajudar e definir, de forma mais clara, metas, liberar coragem e a persistência.
- Tornar relacionamentos mais profundos, enriquecer círculos de amizades e grupos.
- Instigar criatividade e sensibilidade.
- Fortalecer o caráter e o comportamento construtivo.
- Expandir a consciência de Deus e os horizontes do envolvimento espiritual.

Relacionando estes tópicos acima com saúde, um sentimento muito comum e extremamente negativo é a raiva, que quando reprimida pode causar úlceras, ataques ou tumores. Também se podem apontar medos prolongados, que podem deixar a pessoa tensa causando assim muitas doenças como eczema, herpes-zoster, psoríase e artrite. Por estes motivos, é importante criar válvulas de escape e formas criativas para canalizar as emoções humanas. Uma das formas de liberar essas emoções de maneira criativa é através de boa música que é uma fonte de liberação emocional, saudável e magnífica (LINGERMAN, 1983).

O autor ainda cita outras atividades que ajudam a liberar as energias emocionais negativas e reprimidas como o canto, a pintura, a dança, os movimentos que acompanham a música, trabalhos com argila como a cerâmica e a poesia, mais reforça em relação à música que, é necessário deixar o som entrar no corpo e deixa-

lo mexer e atuar como agente compensador que receberá e absorverá os sentimentos que serão liberados através dela.

Há diversas formas de estimular o campo emocional, porém, afirma Queiroz (2000) que a música é o estímulo mais poderoso para exercitar a mente e os sentimentos e é neste sentido que a música compõe o homem e devido a isto, o homem compõe música, desde sempre para exercitar e educar a sua natureza emocional.

A música é uma poderosa ferramenta terapêutica de baixo custo e risco, com muito efeito positivo e de grande significado na atenção, processamento semântico, memória, funções motoras e emoções. A música deve ser usada em qualquer momento da vida tanto em casos clínicos de lesões cerebrais e doenças degenerativas, como em intervenções de distúrbios do comportamento emocional e psico pedagógicas (ANDRADE, 2012).

Segundo Queiroz (2000), a música é um meio de análise da vida e um meio para nos mover com o resultado dessa análise. Ela é arte e estimula benfazejamente a sensorialidade, transmitindo uma mensagem bem definida, alcançando o coração sem os entraves do intelecto que são inevitáveis quando se tenta explicar algo.

O autor afirma ainda que através da música o ser humano pode se tornar mais sensível a certos aspectos de sua interioridade. Buscando conhecer-se melhor e acalmar assim seus anseios, pois a música aflora a sensibilidade obtendo um efeito enriquecedor para a alma humana.

O regente de corais Nelson Mathias em seu livro “Um Canto Apaixonante”, afirma que a música é arte e poesia, e brota de nosso interior, irradiando o som interior de cada um como uma vibração, na qual envolve as pessoas com o forte poder de comunicação que a música tem e que através de uma análise filosófica sobre duas definições dadas à música entende-se que a música é considerada como uma revelação ao homem de uma realidade privilegiada e divina, assumindo forma de conhecimento e sentimento. A segunda definição considera a música como uma técnica ou conjunto de técnicas expressivas que concernem à sintaxe dos sons (MATHIAS, 1986).

Sendo a música o estímulo mais poderoso para o campo emocional como afirma Queiroz (2000), ela pode ser um instrumento de melhoria no convívio entre os colaboradores dentro das organizações. Utilizada como uma forma de acalmar e

diminuir o estresse. Tanto nos intervalos, como em dinâmicas de grupo, capacitações e como canto coral onde os colaboradores serão os corralistas.

2.4 IDENTIFICANDO POSSIBILIDADES DE UTILIZAÇÃO DA MÚSICA COMO FERRAMENTA PARA O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Segundo Fregtman (1989), o fato de integrar a música com a terapia significa uní-la ao corpo, pois a música é feita, dita, cantada e tocada como uma manifestação corporal. Cita ainda que a música traduz a intensidade da vida psíquica, o que existe no interior da mente, atingindo assim a personalidade de cada indivíduo.

A música utilizada como terapia, é um campo relativamente novo de trabalho e que não pertence ao conhecimento do grande público e nem é muito compreendida por outros profissionais. Grande parte das pessoas gosta de alguma música e por ela estar muito ligada ao dia-a-dia das pessoas tem uma relação muito pessoal com cada um. A música estimula, acalma, nos faz sorrir e também chorar, nos leva para lugares de nossa emoção que nem imaginamos. Grande parte das pessoas sabe o poder que a música tem de confortar e curar as mágoas, dores e outros males e muitos estão descobrindo seu poder terapêutico (BRUSCIA 2000).

Conforme Bruscia (2000), diversas definições são dadas à musicoterapia. Nos Estados Unidos para a *National Association for Music Therapy (NAMT)*, a musicoterapia é a utilização da música para poder alcançar objetivos terapêuticos como a recuperação, manutenção e progresso da saúde física e mental. Essa é uma das definições mais citadas, porém, não é uma definição universal porque a musicoterapia como tradição universal possui várias influências por diferentes culturas. Por outro lado este é um campo novo de estudo e prática, ainda em constante processo de mudança e formação de conceitos e técnicas.

O campo de trabalho do musicoterapeuta tem se ampliado cada dia mais. Atualmente é utilizada para atender crianças e idosos com diversos problemas e traumas, paciente com deficiência visual ou motora, adultos com os mais diversos distúrbios, detentos, dependentes de drogas entre muitos outros casos. A musicoterapia esta sendo utilizada também na redução do stress dos adultos, para o autoconhecimento e desenvolvimento espiritual (BRUSCIA, 2000).

O estudo da musicoterapia segue em contínuo desenvolvimento, embora a ideia de utilizar a música em terapia seja milenar, foi neste século que foi desenvolvida como uma disciplina formal, sendo portanto, um campo de trabalho muito jovem ainda. Como profissão ela tem apenas algumas décadas, sendo formalizada em 1950, pela fundação nos Estados Unidos da *National Association for Music Therapy* (BRUSCIA, 2000).

A musicoterapia é plena em sua concepção e revelação. Ela é uma profissão e existe em grande parte dos países industrializados, nascendo da ideia secular de várias culturas em utilizar a música como a arte da cura.

A musicoterapia é um processo sistemático de intervenção em que o terapeuta ajuda o cliente a promover a saúde utilizando experiências musicais e as relações que se desenvolvem através delas como forças dinâmicas de mudança (BRUSCIA, 2000 p.22).

A musicoterapia organizacional é a potencial aplicação da música para apoiar e desenvolver equipes de trabalho e 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).

A Federação de Musicoterapia afirma que a 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, expressão, organização e outros objetivos terapêuticos importantes, com o objetivo de alcançar necessidades físicas, emocionais, mentais, sociais e cognitivas (BARANOW, 1999).

O papel da Musicoterapia é desenvolver potenciais e/ou restabelecer funções nas quais o indivíduo possa melhorar a sua integração intra e/ ou interpessoal e, com isso, melhorar sua qualidade de vida. A Musicoterapia estuda o complexo som-ser humano–som, para utilizar o movimento, o som e a música e abrir canais de comunicação, promovendo efeitos terapêuticos, psico profilático e de reabilitação na pessoa e na sociedade (BARANOW, 1999).

A Musicoterapia crê nos potenciais humanos. Entende o homem em sua totalidade, sendo este capaz de criar meios para ouvir, compreender, sentir, interiorizar, proporcionar mudanças em si mesmo, conseqüentemente em seu

trabalho, meio ambiente em geral, buscando a sua integração total no contexto vivencial (BARANOW, 1999).

A musicoterapia pode ser utilizada quando sente a necessidade de um maior desenvolvimento pessoal objetivando seu crescimento enquanto ser humano, na prevenção de problemas, distúrbios e patologias.

Conforme Baranow (1999) um dos grandes males do século XXI que vem impossibilitando muitas pessoas de atingirem seus objetivos, ou até mesmo de conseguir traçá-los e alcançar uma boa qualidade de vida é o estresse. Esta patologia atinge tanto a pessoa individualmente, como afeta significativamente o ambiente onde a mesma está inserida. Este é um problema sério para as equipes de trabalho, podendo repercutir nos resultados de uma organização. O estresse pode ser tratado através da Musicoterapia;

- Promovendo o relaxamento, combinando a música com técnicas corporais e trabalhando o respirar corretamente;
- Organizando o ritmo interno e conseqüentemente o externo, possibilitando a conscientização e diminuição de seu andamento, que nos indivíduos estressados é mais rápido e projetado para o futuro;
- Promovendo o autoconhecimento e autocontrole corporal e mental através da percepção dos primeiros sinais de tensão e
- Utilizando a expressão sonoro-musical como meio de descarga física e emocional, equilibrando as tensões internas e externas.

A área de Recursos Humanos vem solicitando o trabalho de musicoterapeutas para o atendimento de grupos de profissionais, principalmente executivos de grandes empresas procurando a interação entre seus membros, objetivando fortalecer as relações interpessoais, a resolução de conflitos decorrentes das escalas hierárquicas e uma diminuição no nível de estresse.

Os trabalhos e vivências da musicoterapia normalmente são feitos em grupos, podendo propiciar o autoconhecimento, a expressão sonoro-corporal em resposta as tensões internas, detectam o modo como ocorrem às relações numa determinada dinâmica grupal, dando assim possibilidade de ajustes necessários àquele grupo (BARANOW 1999). Neste sentido, a musicoterapia pode contribuir para o desenvolvimento profissional, individual e em grupo.

Rodrigues (2009) em seu artigo sobre Musicoterapia diz que uma nova proposta para as organizações cita que os trabalhos desenvolvidos através da

Musicoterapia produz resultados a curto e longo prazo. Em curto prazo ele proporciona a integração dos participantes e é o ponto de partida para que estes possam expressar seus desejos profissionais e pessoais, já em longo prazo as reflexões são disseminadas e fica a critério e tempo de cada um analisá-las, pois as equipes vão se moldando no decorrer do tempo; não nascem prontas, vão se desenvolvendo com o tempo.

O objetivo maior da musicoterapia nas organizações é melhorar as relações intra e interpessoais, desenvolver as equipes no ambiente profissional com experiências vivenciadas através da música ajudando a melhorar, desenvolver e recuperar o bem-estar dos funcionários, tendo como meta aprimorar o desempenho de trabalhos em grupos, a integração dos setores e a valorização da organização e de todos os seus colaboradores (RODRIGUES, 2009).

Rodrigues (2009), afirma ainda que através da utilização da música em musicoterapia é possível diminuir a carga de stress, liberar pulsões, desenvolver as potencialidades, habilidades, comunicação, competências e manter o equilíbrio para conseguir manter a motivação, ajudando a se adaptar e a se integrar a uma organização que vive em processo de mudança.

Como forma de relaxamento e bem-estar, algumas empresas tem a atividade de canto coral inseridas em seus programas de qualidade de vida no trabalho. Segundo Teixeira (2005, apud SCWARTZ, 2003, p. 144), o coro dentro de uma empresa tem a função de marketing externo, servindo para aproximar a instituição dos clientes e marketing interno tendo o objetivo de aproximar os funcionários e fortalecer o envolvimento dos mesmos com a missão da empresa. Afirma ainda que a atividade coral é uma estratégia do setor de Recursos Humanos visando promover o crescimento pessoal de seus funcionários, oferecendo então atividades relacionadas à saúde, esporte e lazer. O canto coral normalmente é inserido como atividade de lazer pelas empresas.

Segundo o Professor Maestro Marcio Medeiros, em seu material didático de teoria musical para regentes, a música coral vem proporcionando às pessoas que participam desta atividade uma realização artística pessoal, pois, para satisfazer a experiência de cantar em um coral não é necessário um estudo profundo sobre música por parte dos cantores. Esta atividade é de natureza comunitária e é muito diversificada tanto com relação às pessoas que participam, quanto ao repertório cantado (MEDEIROS, n.d).

Segundo Augustinho (2008), que escreveu sobre a trajetória do Coral Universitário UNISUL, e foi integrante por longos anos do mesmo, o sentimento que o universo musical produz muitas vezes é mágico, eleva o estado da alma e possibilita a transformação positiva de um ambiente. O autor cita também, que a excelência no trabalho em grupo tem como base principal o respeito mútuo, seguido de companheirismo e o compartilhamento de objetivos e projetos.

Outro fator importante que Augustinho (2008) cita é que havia entre os coralistas o exercício do amor, na forma do tratamento entre os mesmos e que a própria atmosfera musical induzia todos a terem vontade de ser melhores uns com os outros. Ainda de acordo com Augustinho, os encontros do coral era praticamente um ambiente de terapia em grupo, pois o ambiente de ensaio era relaxante e a amizade que se desenvolvia pelos coralistas dificilmente era vista em outros ambientes de grupos sociais.

O autor cita também que nos últimos anos vem ocorrendo uma mudança no perfil dos profissionais que as empresas contratam, principalmente por aquelas que estão se integrando ao novo processo de evolução social e econômico. Estas empresas estão buscando profissionais que, além de terem um bom currículo e experiências, saibam se relacionar bem em um ambiente de trabalho e tenham habilidades como criatividade, boa comunicação e sensibilidade. Afirma ainda que o Coral Universitário Unisul se tornou referência concreta para qualquer modelo de empresa. Pois, além de estar sempre inovando através da arte e cultura, o coral administrava eficientemente a relação e convivência entre o grupo. Fatores como amizade, respeito e solidariedade eram notáveis na época em que o autor participava do coral como cita ele no livro.

Infelizmente, há empreendedores que ainda não acreditam neste recurso e o benefício que a boa música traz para as atividades desenvolvidas pelos funcionários. Desconhecem este meio de fomentar bons resultados na produção e na evolução das relações interpessoais na empresa (AUGUSTINHO, 2008, 170p).

O Coral Universitário UNISUL, conforme Augustinho (2008), utilizava um modelo de marketing que era o “Marketing de Sensibilidade”. Em outras palavras, uma forma sensível de atrair colaboradores e o público para apoiar os projetos desenvolvidos. Este tipo de marketing é utilizado no local em que a pesquisadora do trabalho em questão atua. O coral “Vozes de Esperança” do Bairro da Juventude, no

qual a pesquisadora é regente, abrilhanta e emociona nos eventos que canta para os empresários, colaboradores e público em geral da região, sensibilizando-os e mostrando a verdadeira importância da essência humana; buscando despertar as pessoas para o fato de que o ser humano não é um simples composto de matéria orgânica, desprovido de racionalidade e sentimentos.

A autora deste trabalho participa de um coral universitário, podendo, por experiência própria, afirmar que, este é um canal para descarregar as energias, esquecer o estresse ocorrido durante a rotina de trabalho diária e também uma forma de conhecer mais pessoas, sorrir e melhorar o humor. Atualmente a autora rege o coral infanto-juvenil descrito no parágrafo anterior. Os coralistas juntamente com os profissionais envolvidos nos trabalhos culturais da instituição na qual a autora da pesquisa trabalha, receberam desde o segundo semestre de 2013 até maio de 2014, capacitação com a musicoterapeuta Ana Léa Maranhão, autora de alguns livros e artigos, entre eles o livro “Musicoterapia: uma visão geral” que está sendo utilizado nesta pesquisa, com os objetivos de aprender a unir mais o grupo, tanto dos alunos como dos professores, diminuir a evasão dos coralistas, melhorar a autoestima, estimular a criatividade, criar uma identidade enquanto grupo fazer com que eles soltem a voz e percam a timidez de se relacionar e fortalecer a união do mesmo. Nos primeiros três meses de curso já foi possível observar pequenas atitudes dos alunos nos ensaios e nas apresentações onde os mesmos estão mostrando mais comprometimento, estão se sentindo fortemente responsáveis pelo grupo e tendo consciência que cada um tem seu espaço. O senso de responsabilidade e de cooperação aumentou, diminuindo os grupos denominados “panelinhas”.

Segundo Petrágria (2013) fazemos música para nós mesmos. Para celebrar, lamentar, chorar, curar, se divertir, ritualizar momentos importantes de nossas vidas. Afirma ainda que o fazer musical é uma expressão diária daquilo que vivemos, não apenas um cantor ou um instrumentista. Qualquer pessoa nasce e faz sua música. Sejam amigos bebendo e cantando juntos em um bar, ou a mãe que canta para o bebê. A música toca de acordo com nossas experiências de vida e nosso contexto em que estamos vivendo. Ela é de alguma forma terapia para nosso dia-dia. Nosso corpo emite sons, sendo assim, porque não utilizá-la para incrementar a qualidade de vida no ambiente de trabalho e trazer benefícios para as pessoas.

Para Lima (2013) as empresas estão percebendo a importância dos bons relacionamentos. Nos dias atuais, um bom profissional não pode ser apenas bom no seu cargo, ele necessita ser sociável, simpático e aberto a conversas. No canto coral, o contato social se faz necessário e precisa haver integração de forma que o som produzido saia com sincronia e pareça ser uma só voz. O corista tem a tarefa de ouvir e perceber o que está acontecendo ao seu redor para poder entender o som e estar sintonizado ao grupo.

Lima (2013) cita ainda que, através do coral, é possível unir gerentes com diretores, com produtores, recepcionistas, enfim, todos os cargos e pessoas da empresa podem participar e dentro do coral a hierarquia é anulada, gerando uma integração maior da corporação.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo apresenta os procedimentos metodológicos utilizados para o desenvolvimento desta pesquisa.

Segundo Martins (2004) primeiramente os procedimentos metodológicos precisam atender às seguintes questões: Como? Com quê? Onde? Com quem? Pois esta é a etapa que dará início à pesquisa, com muitas buscas pelos dados e ao tipo de pesquisa mais adequado para o assunto pesquisado.

A pesquisa, no entanto, afirma Gil (1991) é um procedimento racional que tem o objetivo de responder as esfinges propostas pelo pesquisador. Ela é feita quando se quer obter mais informações sobre determinado assunto ou responder a determinado problema. A pesquisa é desenvolvida com base nos métodos, técnicas, conhecimentos disponíveis e outros procedimentos científicos.

Conforme Lakatos et al (1992), a intenção da pesquisa científica não é apenas relatar ou descrever os fatos que foram levantados, mas desenvolver um caráter interpretativo quanto aos dados obtidos. Para isso, é necessário unir a pesquisa com a teoria, podendo assim, ter um embasamento com relação aos dados obtidos.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Gil (1991) assegura que delineamento refere-se ao planejamento da pesquisa como um todo, unindo a diagramação e a previsão de análise e interpretação de coleta de dados. Com isso, o delineamento faz menção ao ambiente que os dados são coletados e as formas de controle das variáveis envolvidas.

A pesquisa se divide em dois aspectos; quanto aos fins e quanto aos meios de investigação.

Quanto aos fins de investigação o presente estudo se define como: descritiva e exploratória

a) Descritiva: A análise descritiva se dá através da investigação de pesquisa empírica com a principal finalidade de análise dos fatos ou fenômenos. Esse estudo utiliza-se de métodos formais com o intuito de fornecer dados para verificação de hipóteses (LAKATOS et al, 1992).

Segundo Gil (1991), as pesquisas descritivas têm como principal objetivo descrever as características de determinada situação ou fenômeno. Diversos estudos podem receber essa classificação, pois se utiliza de técnicas padronizadas de coleta de dados, questionários e observação sistemática.

Este trabalho foi descritivo, pois teve como objetivo de investigação analisar a relação da música como ferramenta de desenvolvimento humano e profissional. Para o autor Barros (et al, 1986), a pesquisa descritiva é aquela em que o pesquisador se torna um observador, registrando, analisando e correlacionando fatos ou fenômenos. Nesta pesquisa procura-se descobrir a frequência com que um fenômeno ocorre, sua natureza, causas, características, relações e conexões com diversos outros fatores ou fenômenos. Ela está ligada à pesquisa documental e/ou bibliográfica e à pesquisa de campo para assim obter melhor resposta quanto ao assunto tratado.

b) Exploratória: Quanto à pesquisa exploratória, Gil (1991) assegura que esta tem o objetivo de proporcionar maior familiaridade com o problema, torná-lo mais explícito aprimorando ideias e descobrindo novas intuições. O planejamento deste tipo de pesquisa necessita de flexibilidade podendo considerar os mais variados aspectos relativos ao que esta sendo estudado.

Quanto aos meios de investigação o presente estudo se classifica como: bibliográfica e de campo

a) A pesquisa Bibliográfica: Segundo Vergara (2007), é o estudo sistematizado que se desenvolve através de materiais publicados em revistas, jornais, livros, teses, redes eletrônicas, ou seja, todo material acessível ao público, devidamente sistematizado, interpretado e publicado.

Desta forma, a pesquisa bibliográfica procurou a fundamentação teórico-metodológica do trabalho envolvendo os seguintes assuntos e autores conforme descrito no quadro 1.

Quadro 1: Referencial teórico da pesquisa bibliográfica.

| Assuntos | Autores |
|---|---|
| 2.1 Compreender o contexto organizacional. | Chiavenato (2004); Soto (2002); Soto (2005). |
| 2.2 Entender a teoria das inteligências múltiplas. | Antunes (2006); Gardner (1994), (1995) e (1998) |
| 2.3 Conhecer o papel da música, sua função e importância para o desenvolvimento do ser humano nas empresas. | Stewart (1987); Fregtman (1989); Lingerman (1985); Claret (n.d); Costa (1989); Gismonti (1986); Queiroz (2000); Andrade (2012); Mathias (1986). |

| | |
|---|---|
| 2.4 Identificar possibilidades de utilização da música como ferramenta de desenvolvimento profissional. | Baranow (1999); Bruscia (2000); Rodrigues (2009); Petraglia (2013). |
|---|---|

Fonte: Elaborado pela pesquisadora com base na pesquisa bibliográfica.

b) A pesquisa de campo: Conforme Barros (1986), na pesquisa de campo o pesquisador se torna um observador e explorador recolhendo os dados diretamente no local (campo) em que surgiram os fenômenos. A característica da pesquisa de campo é o contato direto com o fenômeno a ser estudado. Ela não é uma simples coleta de dados, mas sim, uma pesquisa que exige objetivos preestabelecidos para reter e obter os dados específicos que devem ser coletados.

Segundo Gil (1991), o levantamento de campo se diferencia pela interrogação das pessoas que se deseja conhecer. Através da solicitação de algumas informações de um grupo significativo, mediante análise quantitativa e qualitativa.

A técnica utilizada para a coleta de dados foi um questionário com perguntas abertas e fechadas, pesquisa de campo e entrevistas, com o objetivo de identificar os benefícios que a utilização da música como canto coral ou meio terapêutico pode proporcionar para as pessoas dentro das organizações e assim trazer um retorno para os profissionais e para a empresa. O questionário foi aplicado com coralistas de um coral que foi criado dentro de uma empresa no município de Cocal do Sul. O objetivo desta entrevista foi saber o que os motivou a participar do coro e quais benefícios foram possíveis observar neles e para a empresa. As entrevistas ocorreram com a coordenadora do coral e teve como objetivo conhecer o histórico do coral já que a mesma foi uma das pessoas responsável pela fundação e desenvolvimento do coro e para saber seu ponto de vista em relação ao que trouxe de benefício para os funcionários e para a empresa. A entrevista com o maestro do coral teve a intenção de diagnosticar o ponto de vista do trabalho dele dentro do coral de uma empresa, quais as dificuldades perante a este tipo de trabalho que em nossa região ainda está tomando forma e os resultados que o coral de uma empresa proporciona para quem participa. As entrevistas ocorreram também com outro Maestro que reside no estado da Bahia e trabalha com corais de empresas e com uma cantora e professora de técnica vocal do estado do Rio Grande do Sul, ambos foram entrevistados com o intuito de reforçar a pesquisa e

obter mais resultados sobre o assunto em questão, que trata da música como ferramenta de desenvolvimento humano e profissional.

3.2 DEFINIÇÃO DA ÀREA E POPULAÇÃO ALVO

O universo da pesquisa de campo é constituído por 25 coralistas que fazem parte do coral “Associação Cultural Eliane”, a coordenadora do coral, o maestro do coral, a cantora e professora de técnica vocal que residem no Rio Grande do Sul e trabalha com corais e o Maestro que reside na Bahia e também rege coros de empresas. A composição da amostra foi determinada pelo critério acessibilidade. Acessibilidade segundo Vergara (2007), longe de qualquer procedimento estatístico, seleciona elementos pela facilidade de acesso a eles. Este tipo de amostra se insere no grupo das não probabilísticas. No caso do coral que foi aplicado o questionário, nem todos se prontificaram a responder e outros responderam apenas questões que acharam interessantes responder.

No caso da “Associação Cultural Eliane”, a população definida foram os coralistas, o maestro e a coordenadora do coral. O coral nasceu em 2006 dentro de uma empresa no município de Cocal do Sul e conta atualmente com 25 integrantes que realizam encontros semanais para ensaiar o repertório. Esses integrantes são funcionários, pessoas que fazem parte da comunidade, inclusive os membros das famílias dos funcionários e ex-funcionários. O grupo realiza apresentações em eventos internos na empresa e externos, como o Festival Internacional de Corais de Criciúma; visitas a empresas diversas e outros locais onde são convidados, além de participações em vários eventos no Sul do Estado.

O local da primeira entrevista foi na residência da coordenadora do Coral. A mesma se dispôs a levar os outros questionários para os coralistas responderem, combinando então, que a pesquisadora posteriormente fosse assistir ao ensaio e buscar os questionários devidamente respondidos e fazer suas últimas observações. O maestro respondeu por meio interativo, através de rede social. O questionário foi enviado e ele respondeu, enviando no mesmo instante.

Sampieri et al. (2006) afirma que em uma pesquisa de estudo motivacional dentro das empresas, em geral, deve abranger todos os colaboradores para evitar que alguém seja excluído e pense que sua opinião não é importante. Afirma ainda, que os critérios para definir a população- alvo depende dos objetivos

do pesquisador e que o importante é estabelecer essa população de maneira específica, passando assim, transparência no que foi pesquisado.

As entrevistas foram feitas por todos os integrantes que se sentiram a vontade em responder ao questionário que foi proposto. Assim como a entrevista feita com a coordenadora e o maestro, ambos participaram de acordo com a sua total disposição para com a pesquisa.

Para enriquecer a pesquisa e seus resultados, foi convidado também a participar de uma entrevista interativa o Maestro Marcio Medeiros que mora na Bahia e trabalha com diversos corais de empresas, universidades e estatais e a Cantora e Preparadora Vocal Cintia de Los Santos, de Porto Alegre, que também trabalha com corais de sua região. Para que acontecesse a entrevista, a pesquisadora entrou em contato com ambos através da internet, explicando o objetivo e assim enviando as perguntas.

A seguir o quadro com a população alvo.

Quadro 2- População alvo

| Objetivos | Período | Extensão | Unidade de Amostragem | Elemento |
|--|---------------------------|---|---|---|
| Entender a teoria das inteligências múltiplas, com ênfase na inteligência musical e sua relação com o desenvolvimento humano nas empresas; | Segundo semestre de 2013 | “Associação Cultural Eliane” e 2 especialistas em canto coral. | -Coral -Coordenadora do Coral -Maestro do Coral -Especialistas | -Coralistas -Especialistas -Coordenadora do coral -Maestro do Coral -Especialistas; Cintia de Los Santos e Marcio Medeiros. |
| Conhecer o papel da música, sua função e importância para o desenvolvimento do ser humano; | Primeiro semestre de 2014 | “Associação Cultural Eliane” e 2 especialistas em canto coral. | -Coral -Coordenadora do Coral -Maestro do Coral -Especialistas | -Coralistas -Especialistas -Coordenadora do coral -Maestro do Coral - Especialistas; Cintia de Los Santos e Marcio Medeiros. |
| Identificar possibilidades de utilização da música como ferramenta para o desenvolvimento profissional. | Primeiro semestre de 2014 | Coral “Associação Cultural Eliane” – Cocal do Sul e 2 especialistas em canto coral. | -Coral -Coordenadora do Coral -Maestro do Coral -Especialistas | -Coralistas -Especialistas -Coordenadora do coral -Maestro do Coral -Especialistas; Cintia de Los Santos e Marcio Medeiros. |

Fonte: Dados coletados de acordo com a pesquisa de campo aplicada.

3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS

Segundo Martins (2004), é a coleta de dados que dará início à pesquisa propriamente dita, recorrendo ao tipo de pesquisa mais apropriado conforme o tema determinado.

A coleta dos dados pode ocorrer de diferentes formas como documental; experimental; bibliográfica; instrumentos de pesquisa como questionários, formulários e entrevistas; observação; relatórios e estudo de caso.

A coleta de dados foi feita através de uma pesquisa oriunda de dados primários por meio de um questionário com perguntas abertas e fechadas para os coralistas e de entrevista com perguntas abertas para a coordenadora do coral, para o maestro do coral e duas entrevistas para outro maestro que também trabalha com

corais de empresas e uma preparadora vocal/ cantora, que também trabalha com coral.

Para dar início à pesquisa se fez necessário entrar em contato com o setor de Recursos Humanos da Empresa Eliane Revestimentos Cerâmicos, para pedir autorização para a devida pesquisa. Logo após o aval foi possível marcar uma data para a aplicação do questionário (APÊNDICE A) com perguntas abertas e fechadas, a entrevista com a pessoa responsável pelo coral (APÊNDICE B) e o maestro (APÊNDICE C). O questionário foi aplicado com todos os participantes do coral que se sentiram à vontade para responder ao questionário, sendo que o coral possui 25 integrantes participando ativamente do mesmo, por este motivo a pesquisa caracteriza-se como acessibilidade. Foi aplicada também uma entrevista individual para outro maestro que trabalha com corais de empresa no estado da Bahia (APÊNDICE D) e com uma cantora/preparadora vocal que trabalha e reside no Rio Grande do Sul (APÊNDICE E).

Lakatos et al. (1992) afirma que o questionário é um instrumento de coleta de dados, formado por uma serie de perguntas que devem ser respondidas sem a presença do pesquisador. Complementa que o questionário deve explicar a natureza da pesquisa, importância e a necessidade de obter respostas.

Esta pesquisa se tratou de uma abordagem Qualitativa, pois, não é possível medir o quanto uma pessoa é feliz participando de uma atividade musical na empresa onde trabalha, porém, foi possível observar e obter conclusões sobre a utilização da música como fator motivacional, como a diminuição dos afastamentos por estresse, a falta de vontade para trabalhar, a diminuição de reclamações e baixo desempenho no seu setor, ou ainda, quebrando paradigmas e barreiras de um setor com o outro (Ex: Produção e escritório).

Oliveira (1997) afirma que a pesquisa com caráter motivacional busca revelar o que as pessoas sentem em relação a determinados fatores. Afirma ainda que este tipo de pesquisa é muito utilizado pelo marketing, considerando que muitos gerentes estão preocupados com a imagem de suas empresas e de seus funcionários que a representam.

Oliveira (1997) ainda afirma que as pesquisas de caráter qualitativo possuem maior facilidade para descrever a complexidade de uma determinada hipótese, compreender e classificar processos dinâmicos experimentados por grupos sociais, contribuir no processo de mudanças, criação ou formação de opiniões de

determinado grupo e permitir mudanças de comportamentos ou atitudes dos indivíduos.

3.4 PLANO DE ANÁLISE DE DADOS

Brenner et al. (2008) assegura que a análise dos dados é a etapa do tratamento e interpretação dos materiais codificados, classificados e categorizados obtidos através de pesquisa, tendo como objetivo alcançar padrões, estabelecer tendências ou relações. Este é o momento de explicar o conteúdo dos documentos.

Segundo Martins (2004), a etapa da análise dos dados é onde o autor demonstra sua capacidade de explicar as origens e razões do problema proposto. Portanto essa atividade vai além de simples dados coletados, anotações e resumos; é necessário que o autor detenha o real conhecimento sobre o assunto estudado, procurando aproveitar todas as maneiras de explicação.

A análise dos dados da pesquisa de campo com os coralistas Da “Associação Cultural Eliane”, foi realizada através das respostas dos questionários, que foi aplicado com os integrantes do coral, sendo perguntas abertas e fechadas; análise da entrevista com a coordenadora e com o maestro; e por fim através da observação do ensaio no dia determinado para ir recolher os questionários. A apresentação dos resultados foi feita através de tabelas e gráficos para demonstrar as perguntas fechadas e para as respostas abertas foi feita uma discussão das mesmas: Adicionalmente, estes resultados foram confrontados com a pesquisa de campo com os especialistas e com a teoria estudada no capítulo 2.

A combinação dos resultados do aprofundamento teórico e os resultados empíricos foram suficientes para responder aos objetivos propostos por este trabalho.

3.5 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Quadro 3- Síntese dos procedimentos metodológicos.

| Objetivos Específicos | Tipo de Pesquisa Quanto aos fins | Meios de Investigação | Técnica de coleta de dados | Procedimentos de coleta de dados | Técnica de análise dos dados |
|--|----------------------------------|--------------------------|---|---|------------------------------|
| Compreender o contexto organizacional conforme a literatura | Descritiva | Bibliográfica | Leitura e análise de conteúdo de livros e artigos | Biblioteca da UNESCO e bases de dados da internet. | Qualitativa |
| Entender a teoria das inteligências múltiplas, com ênfase na inteligência musical e sua relação com o desenvolvimento humano nas empresas; | Descritiva | Bibliográfica e de campo | Leitura e análise de conteúdo de livros, teses e artigos. | Biblioteca da UNESCO e bases de dados da internet. Entrevistas e questionários. | Qualitativa |
| Conhecer o papel da música, sua função e importância para o desenvolvimento do ser humano nas organizações; | Descritiva e exploratória | Bibliográfica e de campo | Questionário e entrevista semiestruturada. | Biblioteca da UNESCO e bases de dados da internet. Entrevistas e questionários | Qualitativa |
| Identificar possibilidades de utilização da música como ferramenta para o desenvolvimento profissional. | Descritiva e exploratória | Bibliográfica e de campo | Questionário e entrevista semiestruturada. | Biblioteca da UNESCO e bases de dados da internet. Entrevistas e questionários | Qualitativa |

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

4 A MÚSICA COMO FERRAMENTA DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL: ESTUDO DE CASO

Esta pesquisa teve como objetivo responder através de teorias e pesquisa de campo, com questionários e entrevistas, se a música pode ser utilizada como ferramenta de desenvolvimento humano e profissional nas organizações.

Para fortalecer as teorias, uma pesquisa de campo foi realizada com integrantes do coral “Associação Cultural Eliane” situada no município de Cocal do Sul/ SC, entrevistando também a coordenadora do coral e o maestro.

Para complementar e reforçar os resultados da pesquisa empírica com a “Associação Cultural Eliane” foi feita uma entrevista com um maestro que trabalha com outros corais de empresas e uma cantora/ preparadora vocal que também faz trabalhos com corais de empresas em outros estados brasileiros.

A seguir será apresentado o histórico do coral, como se deu o contato para a aplicação das pesquisas de campo e, por sequência, os resultados obtidos através desta pesquisa e através da pesquisa com os especialistas.

4.1 A “ASSOCIAÇÃO CULTURAL ELIANE”

4.1.1 O coral e sua História

A “Associação cultural Eliane”, o coral, nasceu no ano de 2006, através do setor de marketing. Este era um dos setores mais estressantes para os funcionários. Com o intuito de amenizar essa angústia dos colaboradores, os coordenadores dos setores comerciais e marketing resolveram fazer passeios com os funcionários deste setor em determinados períodos do ano, levando-os para almoços e divertimentos, fazendo com que estes, de certa forma, acalmassem seus ânimos e suas tensões, (Frisando que o gasto era todo da empresa para estas ocasiões).

Na volta de um determinado passeio, começou uma “cantoria” no ônibus e então surgiu a ideia de montar um coral assim que chegassem à empresa. Esta ideia começou a tomar forma, sendo que no começo passou por muitas dificuldades, desde solidificar um grupo até encontrar um profissional da música para auxiliá-los.

4.1.2 A realização da pesquisa de campo

O primeiro contato feito com a responsável pelo coral no qual foi aplicado o questionário com os coralistas, a entrevista com o maestro e com a responsável pelo coro ocorreu por telefone no dia 27/03/14. Neste primeiro contato foi apresentada a ideia sobre o trabalho e como poderiam ser feitas as entrevistas. A responsável pelo coro concordou em levar a ideia ao grupo e assim poder entrar em contato com ela novamente na semana seguinte para marcar o dia para as entrevistas. Esta que se mostrou muito atenciosa e entendeu perfeitamente a proposta da pesquisa.

No dia 03 de abril de 2014 a pesquisadora foi até à residência da coordenadora do coral e fez a entrevista com a mesma. A entrevista aconteceu em forma de diálogo ao qual a pesquisada foi respondendo às questões e contando histórias sobre o coral. As respostas foram coletadas através de anotações e uma gravação de áudio para garantir todas as informações da entrevista. Os questionários para os coralistas e a entrevista para o maestro foram entregues para a coordenadora e esta os levou para todo o grupo no dia 07 de abril de 2014, dia de ensaio do coro.

Segunda-feira, dia 14 de abril de 2014, a pesquisadora foi ao ensaio do grupo no município de Cocal do Sul. A coordenadora do coral foi junto, acompanhando até à chegada ao local do ensaio, que ocorre dentro da empresa em uma sala que é aberta por um dos guardas noturnos. Cada participante que passa pela portaria recebe um crachá de coralista para segurança e identificação.

A pesquisadora juntamente com a coordenadora do coro chegou por volta das 19h20min e aguardaram a chegada dos coralistas e do maestro. Foi possível observar durante o início até o fim do ensaio um clima descontraído tanto entre os coralistas, quanto com o maestro. Havia crianças, jovens, adultos e idosos; todos cantando juntos.

O maestro iniciou com um alongamento corporal e seguiu fazendo um trabalho cênico com voz e corpo. Todos estavam envolvidos; ninguém deixou de participar, mesmo alguns acanhados e um pouco envergonhados; participaram cada um com a sua capacidade. Foi possível observar que esta atividade proposta pelo maestro tem o objetivo de diminuir a tensão e a timidez.

Depois do exercício cênico, trabalhando a expressão facial e corporal, o maestro seguiu com exercícios de aquecimento vocal (vocalizes). Após o aquecimento vocal iniciou-se o ensaio do repertório para a apresentação do dia 21 de abril de 2014, para a qual foram convidados.

Através da observação do ensaio foi possível relatar a calma e tranquilidade que o maestro passou para os coralistas e a confiança que estes têm no maestro. O ensaio seguiu tranquilo com todos opinando e colaborando de uma forma ou de outra com o próprio ensaio e a preparação das músicas, principalmente nas coreografias.

4.1.3 Resultados da entrevista com a coordenadora do coral “Associação Cultural Eliane”

A coordenadora do coral “Associação Cultural Eliane” se chama Nalita Maria Buss Dias, nasceu em 08/06/1958, é formada em enfermagem do trabalho a nível de 2 grau e trabalha no ambulatório da empresa na qual coordena o coral.

A entrevista foi realizada de forma semiestruturada, com perguntas abertas. Adicionalmente, foi dada oportunidade à pesquisada para discorrer estórias do coral. Dentre essas estórias chamou a atenção a de um electricista que se aposentou na empresa. Quando ainda era funcionário, a coordenadora do coral ouviu a voz dele, logo pensou em convidá-lo para o coral e então ele entrou para o grupo mais teve muitos problemas com o chefe de seu setor para ser liberado no dia de ensaio. A coordenadora afirma que ele foi muito persistente por sair do chão de fábrica, vencer a barreira da dificuldade em conseguir ir ensaiar, entrar na música na qual participava já dentro da igreja. Vendo essas conquistas pessoais, resolveu trazer a esposa, o filho, a comadre e o compadre todos participando nos dias atuais. Outras funcionárias da área comercial trouxeram as filhas para participar também.

Uma outra estória interessante foi que, há aproximadamente cinco anos, em uma SIPAT da empresa, como o coral gostava de inovar e estar sempre surpreendendo, tiveram a ideia de compor uma música sobre o evento, falando de segurança e tudo o que envolve a SIPAT. Então o grupo ensaiou e apresentou para toda a empresa. Desta ideia surgiu outra de fazer um hino para a empresa que já estava com mais de 50 anos. Lançaram então um concurso de hinos para a empresa. Tinha que constar no hino a história da empresa. O concurso foi lançado e

na hora de fazer a avaliação foram ouvidos e analisados todos os hinos. Na época o funcionário que ganhasse o concurso levaria para casa uma televisão. O hino vencedor foi registrado em cartório e é cantado em eventos internos da empresa. O ganhador do hino ainda é funcionário, mas não participa do coral, porém, gosta de ir assistir.

Um fator importante que foi ressaltado por ela é que o coral está tendo um incentivo forte por um dos acionistas da empresa, devido ao esforço reconhecido por ele e por todos que assistem o coro. Atualmente estão trabalhando em um projeto para ser enviado ao ministério da cultura que trará recursos financeiros para auxiliar novos projetos para o coral e para a comunidade.

1. Como surgiu a ideia de criar um coral dentro da empresa?

Observando que o setor de telemarketing estava com uma carga de trabalho que era muito cobrada com metas, clientes, vendas e reclamações, a empresa pensou em fazer a cada seis meses um final de semana diferente, de descontração para este setor. Era programada uma viagem onde passavam o fim de semana, faziam dinâmicas e brincadeiras para descontrair e diminuir o estresse.

Ocorreu que na volta de uma dessas viagens, as funcionárias voltaram cantando uma música todas juntas dentro do ônibus. A coordenadora deste setor que estava junto teve então a ideia de quando chegassem à empresa iriam montar um coral. Quando chegaram, começaram a colocar em pratica a ideia juntamente com o gerente da área de telemarketing e da área de recursos humanos e foram em busca de um maestro. A princípio a ideia era fazer essa atividade apenas com o telemarketing, porém, muitos procuravam desculpas para não participar. Até que conseguiram formar um pequeno grupo e encontraram um maestro. Os dois primeiros maestros não permaneceram, porque tinham uma forma muito rígida de selecionar candidatos para o coro. Algumas dessas formas não cabiam para com a empresa, pelo fato de as pessoas em sua maioria não serem entendidas de música. Com isso já ficavam desanimados, mas a ideia continuava de pé, até que chegou a ideia do coral a um dos acionistas da empresa; este tinha um conhecido que poderia indicar um maestro e assim foi feito. Iniciaram o trabalho com este maestro que se firmou até os dias atuais. Este foi bem franco no primeiro ensaio que assistiu o coral, afirmando que o grupo era muito despreparado e que iriam começar do zero, mais ele aceitaria o desafio. Porém em um determinado período o maestro, que faz parte

do Exército, foi designado a ir para outro Estado então este colocou um colega maestro de sua confiança que regeu o coral por dois anos até sua volta.

Esta coordenadora desde o início ficou incumbida de coordenar o coral. Ela trabalha até os dias atuais na área da saúde e tem muita afinidade com o gerente de recursos humanos. Este, juntamente com os outros que abraçaram a “causa” do coral a escolheram para ser a coordenadora.

Os ensaios do coral aconteciam nos primeiros anos na sexta-feira durante 02 (duas) horas seguidas. Os funcionários que participavam do coral assinavam um formulário que era assinado também pelo diretor para que estes fossem liberados no horário de trabalho para o ensaio. Independente do que o funcionário estivesse fazendo, ou qual o seu setor, este era liberado neste dia e horário para o ensaio, salvo alguns casos extremos que às vezes o encarregado de algum setor pedia para o funcionário ficar. Apenas em casos extremos.

De acordo com a coordenadora, começou-se a observar nos funcionários quem realmente estava gostando da música e estava dando resultado quando era necessário fazer ensaios à noite ou no sábado. Quem não costumasse faltar para esses tipos de ensaio é porque realmente estava ali pela música e não apenas para “descansar do trabalho”.

Depois de cinco anos de coral começou a ocorrer problemas no setor comercial. O setor começou a ficar sobrecarregado no horário de ensaio do coral, pois muitos funcionários saíam para participar. Por este motivo o ensaio passou para segunda- feira à noite e desta forma a empresa abriu para que ex-funcionários, pessoas da família dos funcionários e a comunidade pudessem participar do coral também. Foi mais uma forma de perceber realmente quem realmente ia porque gostava do coral ou ia apenas para sair do trabalho durante aquelas duas horas.

Algumas coralistas que trabalham em turnos das 13horas às 21 horas são liberadas no horário do ensaio do coral que hoje em dia é noturno e depois voltam para seu posto de trabalho. Assim é feito quando tem apresentações também.

2. Qual o objetivo de se ter um coral dentro da empresa?

O objetivo do coral é fazer apresentações nos eventos internos da empresa como SIPAT, festa do trabalhador, natal e aniversário da empresa. O coral fez sua primeira apresentação externa para uma ex- funcionaria que também fazia parte do coral. Ela estava de aniversário e gostaria muito que o coral fosse até à

casa dela e cantasse para ela. Daí em diante começaram as apresentações externas em diversas empresas e eventos do próprio município e da região.

3. Relacionado ao desenvolvimento pessoal e profissional, quais são as outras atividades propostas para os colaboradores?

Academia, Associação, coral, campeonatos de futebol entre as unidades, treinamentos.

4. Em sua opinião, quais são os benefícios quantitativos e qualitativos que o coral traz para a empresa e para os funcionários?

Qualitativo: “Se o funcionário tem incentivo, ele vai ter mais vontade de estar na ativa. Se ele tem um motivo que dá força para que esteja no trabalho, ele não ira querer se afastar sempre. O afastamento por estresse é como uma fuga e estes precisam encontrar em alguma coisa um motivo para viver e um incentivo para seguir em frente. Se estes colaboradores encontram um motivo para voltar ao trabalho, serão funcionários a menos para a empresa estar pagando parado.”

Quantitativo: Ocorriam muitos afastamentos por estresse e o médico da empresa era contra afastar uma pessoa por esses motivos, ele preferia que a mente do funcionário fosse ocupada com outras atividades que o distraíssem e com isso se transformasse em um motivo positivo para continuar trabalhando. A empresa deixou de fazer as viagens economizando então aquele valor e começou a reconhecer o poder de transformação que a música estava alcançando. Outro fator importante é que o dinheiro aplicado no coral é deduzido do imposto de renda.

5. Como acontece o convite para participar do coral? Quais os meios utilizados?

O convite ocorre através da “boca-a-boca” através dos que já são coralistas e da coordenadora que trabalha no ambulatório, setor em que passa todos os funcionários da empresa. Ela afirma que convida todos, desde o setor da limpeza até os gerentes e diretores.

Todo inicio de ano assim que inicia o trabalho novamente, cartazes convidando para o coral são colocados em todos os setores, no refeitório, corredores e murais da empresa. Afirma ainda que o diferencial do coral é a recepção calorosa feita para os novos integrantes. Isso é feito para que eles se sintam bem a vontade e seguros com o grupo para que assim fiquem e realmente façam parte do coro.

6. Quem participa do coro? Há critérios de escolha?

Funcionários, ex-funcionários, a comunidade, filhos, esposos(as) e amigos. Enfim, todos que tem vontade de entrar podem participar. O maestro é muito reservado quanto ao fato de ter que tirar algum coralista. Ela afirma que isso ocorreu poucas vezes e que o maestro esperou cerca de quatro meses para realmente conversar com a pessoa.

A coordenadora afirma que a qualidade do coral melhorou muito desde quando iniciou suas atividades e que muitas pessoas estão no coral desde que ele surgiu.

7. O coral participa de apresentações internas e externas, como ocorre o convite para apresentações externas?

Ocorre através de ligações, convite, email e oralmente. Nesses casos muitas pessoas assistiram o coral em algum lugar e fizeram o convite e assim sucessivamente alguém assiste comenta e os convites vão surgindo.

8. Quantas apresentações o coral já fez este ano?

A primeira apresentação do ano foi no dia 21/04/14 em Imbituba. Já está agendado também a Festa do Colono dia 25/07/14 e o “Natal Luz Cocal”.

9. No seu ponto de vista existe impacto na imagem do coralista diante da organização ou dos demais colaboradores?

“Convidava muito o pessoal da fábrica que trabalhava na produção, no pesado e que na maioria das vezes parecia ter muita vergonha até de subir no palco. Quando era feito o convite a eles e apareciam no ensaio do coral, eram tratados como o melhor funcionário da fábrica que a empresa poderia ter. Porém, acontecia que os colegas que não eram do coral pensavam que aquela pessoa que participava era diferente, era mais especial”, os próprios colegas falavam que aquele que estava no coro estava se “achando”.

Existia uma barreira dentro do próprio setor para entrar no coral, principalmente o setor da produção. A pessoa que trabalhava na produção e era do coral tinha que gostar muito de cantar e frequentar essa atividade e não poderia dar ouvidos aos colegas. Muitos desistiram por esses motivos e piadinhas. Acontecia

também de falarem mal de outros setores, por exemplo, os trabalhadores da produção não conversam muito com o pessoal do escritório e quando começavam a participar do coral ouviam-se comentários do tipo “Nossa, pensei que o pessoal do escritório era diferente. Nunca imaginei que o pessoal do escritório fosse olhar para nós desta maneira positiva, porque nós somos lá do chão de fábrica e vocês nos trouxeram para o coral e nós somos tratados de igual para igual como se fôssemos do mesmo setor que vocês”. Ou então “a gente tinha outra visão do escritório”.

Dentro do coral todos são tratados de igual para igual e isso era algo que eles não imaginavam. Todos eram bem recebidos tanto produção quanto escritório. Um tabu foi quebrado, pois as pessoas da produção viam que o setor do escritório não era tão “difícil de lidar” quanto eles pensavam. Quebrou um paradigma de que esses tipos de setores não podem se falar ou que um é inferior ao outro. No coral todos recebem o mesmo tratamento.

A coordenadora afirma que trabalha muito a questão de união do grupo para tentar extinguir as diferenças entre setores. Pois os funcionários que vinham do chão de fábrica e participavam do coral, levavam o que era bom do coral para os outros colegas de setor que ficavam lá e com esses boatos positivos traziam novos coralistas.

10. É perceptível o efeito da mudança nos processos mentais com a música? Ex: Estresse, concentração, pré- disposição, melhoria na autoestima.

“Quando chega segunda-feira eu não vejo a hora de ir para o ensaio do coral, por mais cansada que eu esteja”. Ela e o marido participam e vão juntos para o ensaio. O marido da coordenadora é conhecido como o “homem das piadas”, pois ele que alegra o coral e tenta desta forma ajudar a enturmar os novos coralistas.

Ela ainda afirma que quando começou a sentir o efeito da música dentro do trabalho, em sua vida e em sua autoestima, ela queria convidar a todos para que pudessem sentir o mesmo. Para que isso acontecesse os colaboradores tinham que participar e vivenciar aquele momento. Uma questão que a auxiliou é que a coordenadora do setor que ela trabalha sempre apoiou a participação dela no coral, isso facilitou a ida aos ensaios e nas apresentações.

11. Até que ponto existe um processo de transformação no comportamento do colaborador a partir do momento em que este se insere no coral? Ex: trabalho em equipe, atitudes em seu ambiente de trabalho, com os colegas.

Quando eu pude perceber a mudança em minha vida, a autoestima e a força de vontade de querer estar ali nos ensaios mesmo estando cansada por ter trabalhado o dia todo, esse era o motivo que me fazia querer que as outras pessoas sentissem o que eu estava sentindo. Foi extremamente perceptível em minha vida e eu queria muito que as pessoas que mais precisavam de uma motivação, sentissem o que eu estava sentindo. Busquei então as pessoas que estavam afastadas ou queriam pedir afastamento e estavam desanimadas com seu trabalho.

Ela também observou alguns colegas do coral e suas mudanças, foi notável o fortalecimento da amizade de quatro mulheres do setor comercial. Elas viviam falando sobre as apresentações do coral e entre muitos outros assuntos dentro do setor e isso instigava as outras colegas que ficavam curiosas e queriam experimentar aquela alegria que elas sentiam e estavam passando umas para as outras. O comentário das pessoas deste setor que não eram do coral é que as coralistas falavam tanto que parecia que cada apresentação do coral era uma festa. Algum tempo depois mais duas deste setor entraram para o coral.

Nas apresentações que o coral fez muitas vezes os diretores estavam presentes e elogiavam como o coral estava progredindo em sua qualidade. Um dos fatores importantes para o sucesso e motivação do coral é o fato de os diretores estarem sempre incentivando e buscando informações sobre como o coro está indo. Os outros funcionários e familiares também vinham até o coral para elogiá-los.

12. Observe os tópicos relacionados a baixo e assinale aqueles que você considera como um resultado da sua participação em atividades relacionadas à música:

A entrevistada assinalou todas as opções e falou um pouco sobre o porquê assinalou elas.

- (x) Aumentar a vitalidade física, diminuir o cansaço e a preguiça.
- “Saio muito cedo de casa e durante o dia vou para outras unidades da empresa, chego em casa, tomo banho e vou comendo pelo caminho. Estou um trapo, muito cansada, mais eu quero ir para o coral porque saio de lá outra pessoa”.

(x) Penetrar nos estados de espírito, acalmar a ansiedade e tensões, elevar os sentimentos.

- “Quando chego ao ensaio faço o alongamento e aquecimento e com isso as tensões e a ansiedade do dia vão sendo liberadas e vou relaxando o corpo e a mente. Quando o naipe que canto é chamado à frente para ensaiar, esse é o momento em que esqueço tudo que ficou lá fora e vivo apenas a música”.

(x) Aumentar a concentração, o pensamento, ajudar e definir de forma mais clara metas, liberar coragem e a persistência.

- “Hoje não tenho mais vergonha de cantar na frente das pessoas e errar. Demorei quatro anos para romper essa barreira e criar coragem para enfrentar esse medo, graças a muita persistência e o incentivo do maestro”.

(x) Tornar relacionamentos mais profundos, enriquecer círculos de amizades e grupos.

- “Enriqueceu o círculo de amizade quanto à fábrica e o escritório. A barreira foi rompida e esses grupos começaram a formar amizades e se comunicar”.

(x) Instigar criatividade e sensibilidade.

- “Criatividade de estar podendo fazer brincadeiras e instigar a sensibilidade de pessoas de outros setores da empresa”.

(x) Fortalecer o caráter e o comportamento construtivo.

- “Graças ao coral, a integração começou a ocorrer através dos setores e o olhar diferenciado das pessoas que entraram no coral para com outras como um funcionário que trabalha na fábrica há mais de vinte anos e ninguém o conhecia. Depois que começou a participar do coral ele ia ao escritório ou em outros setores e as pessoas o cumprimentavam sem nenhum preconceito porque ele era da produção”.

4.1.4 Resultado da entrevista com o Maestro do coral “Associação Cultural Eliane”

1. Nome:

R: Gesiel Fernandes

2. Idade:

R: 39

3. Grau de escolaridade:

R: 3 grau completo

4. Estudou música? Onde estudo e qual modalidade?

R: Estudei música na ESLOG Exército Brasileiro

5. Porque optou por esta profissão?

R: Por ser minha vocação.

6. Há quanto tempo atua como Maestro?

R: 16 anos

7. E à frente deste coral em questão?

R: 8 anos

8. Como você analisa a profissão de maestro, suas oportunidades e as possibilidades de desenvolvimento profissional?

R: É uma ótima profissão, as oportunidades surgem através da competência, bem como o desenvolvimento.

9. Qual o tipo de contrato realizado com a empresa?

R: Tenho um contrato por tempo indeterminado.

10. Qual seu ponto de vista a respeito de existir um coral dentro de uma organização empresarial?

R: O coral é como um cartão postal da empresa e traz benefícios para a saúde dos seus componentes.

11. Qual a maior dificuldade para trabalhar um coral de empresa?

R: A dificuldade surge quando não se tem apoio dos chefes, o que não é o nosso caso.

12. No seu ponto de vista existe impacto na imagem do coralista diante da organização ou dos demais colaboradores?

R: Com certeza positivo

13. Até que ponto existe um processo de transformação no comportamento do colaborador a partir do momento em que este se insere no coral? Ex: trabalho em equipe, atitudes em seu ambiente de trabalho, com os colegas.

R: A música tem um poder extraordinário, ela acalma, relaxa, alivia as dores, melhora a memória, a autoestima, a sociabilidade. Tudo isso ocorre porque ela libera a dopamina causando a sensação de bem estar, por esse motivo ela tem sido

utilizada por médicos, terapeutas, trazendo ótimos resultados. Cantar no coral traz todos esses benefícios.

14. Observe os tópicos relacionados abaixo e assinale aqueles que você considera como um resultado da sua participação em atividades relacionadas à música:

- () Aumentar a vitalidade física, diminuir o cansaço e a preguiça.
- (X) Penetrar nos estados de espírito, acalmar a ansiedade e tensões, elevar os sentimentos.
- (X) Aumentar a concentração, o pensamento, ajudar e definir de forma mais clara metas, liberar coragem e a persistência.
- (X) Tornar relacionamentos mais profundos, enriquecer círculos de amigos e grupos.
- (X) Instigar criatividade e sensibilidade.
- () Fortalecer o caráter e o comportamento construtivo

4.1.5 Resultado do questionário aplicado com os coralistas do coral “Associação Cultural Eliane”

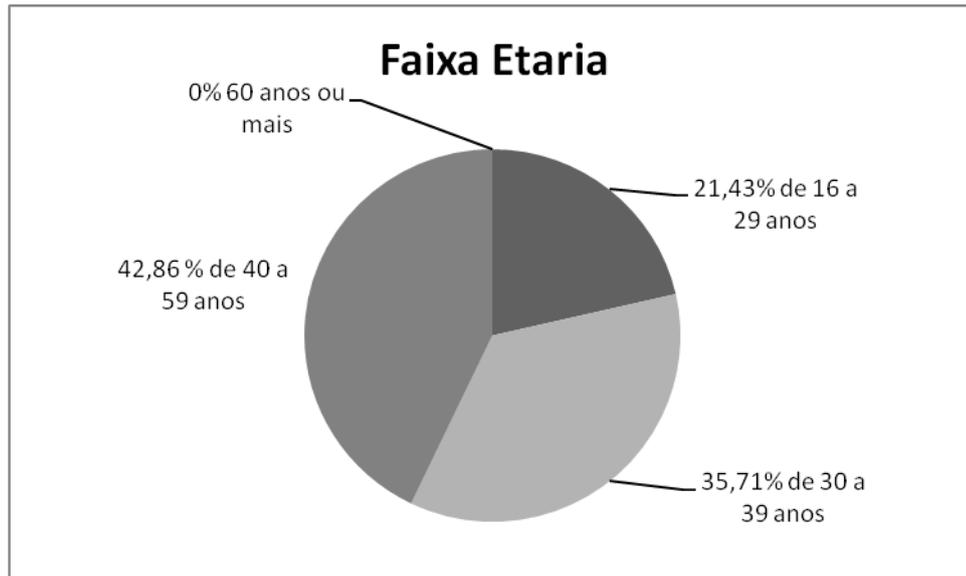
Os resultados a seguir estão relacionados ao questionário aplicado com os coralistas do coral “Associação Cultural Eliane”. Dos 25 questionários aplicados, 14 foram respondidos Segue abaixo os dados:

1. Gênero

Dos 14 questionários respondidos, sendo que 9 foram respondidos por mulheres e 5 por homens.

2. Faixa etária

Figura 1- Faixa etária

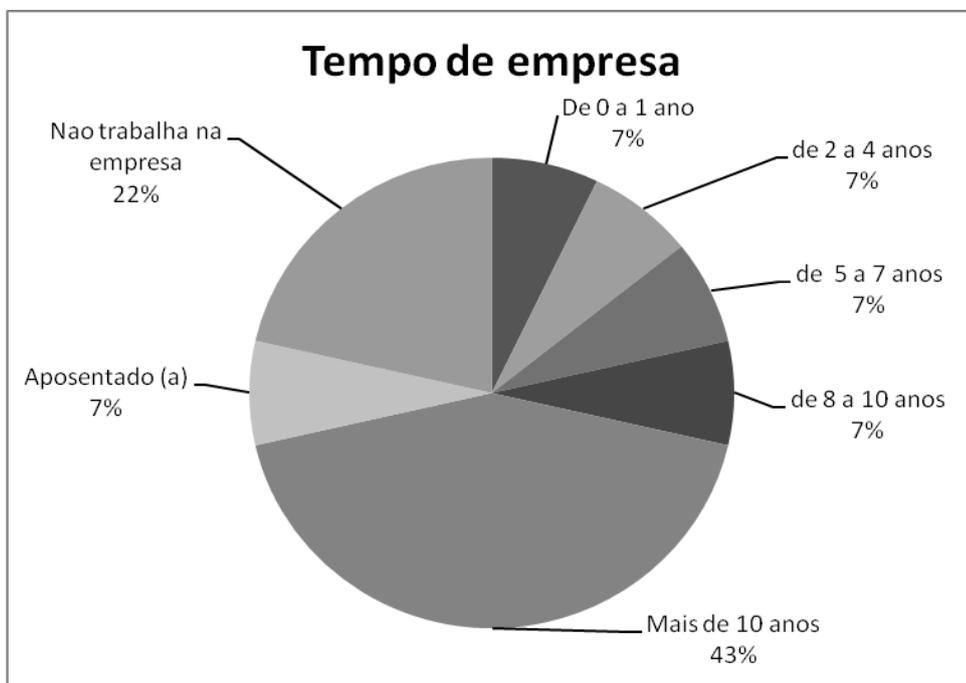


Fonte: Elaborado pela pesquisadora com base no resultado da pesquisa de campo.

De acordo com os resultados obtidos é possível observar que 42,86% dos coralistas têm entre 40 e 59 anos, sendo o público maior do coral.

3. Trabalha na empresa há quanto tempo?

Figura 2 - Tempo de Empresa.

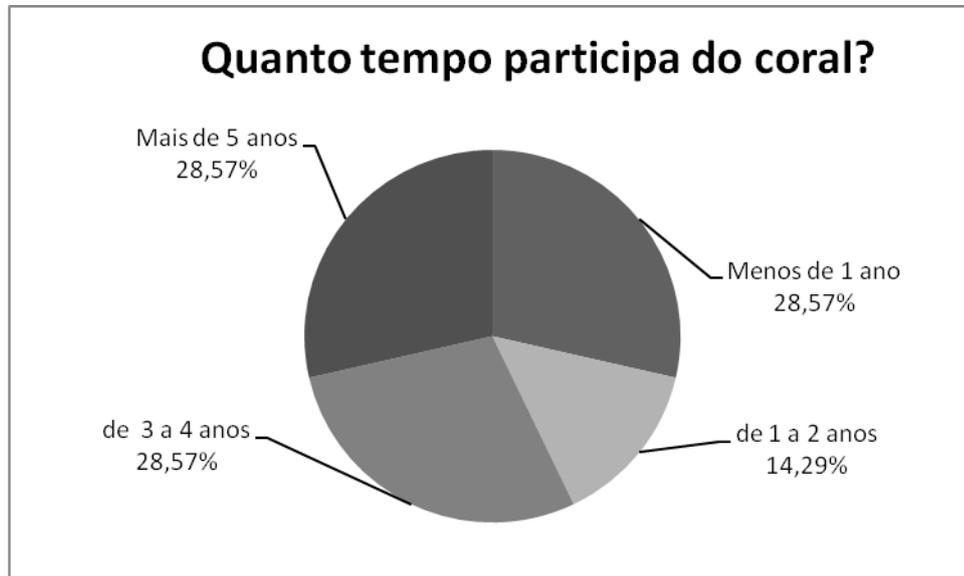


Fonte: Elaborado pela pesquisadora com base no resultado da pesquisa de campo.

Conforme o resultado dos dados coletados, 43% dos entrevistados trabalham na empresa mais de 10 anos e cerca de 22% não trabalha na empresa.

4. Quanto tempo participa do coral?

Figura 3 – Tempo de Coral



Fonte: Elaborado pela pesquisadora com base no resultado da pesquisa de campo.

Segundo os resultados, dos 14 coralistas que responderam ao questionário, 4 deles participa do coral a menos de um ano, 4 participam de 3 a 4 anos e 4 participam a mais de cinco anos, tendo um percentual cada de 28,57% e 14,29% participam de 1 a dois anos.

5. Participa de outra atividade ligada à música?

Figura 4 – Outra atividade ligada à música.

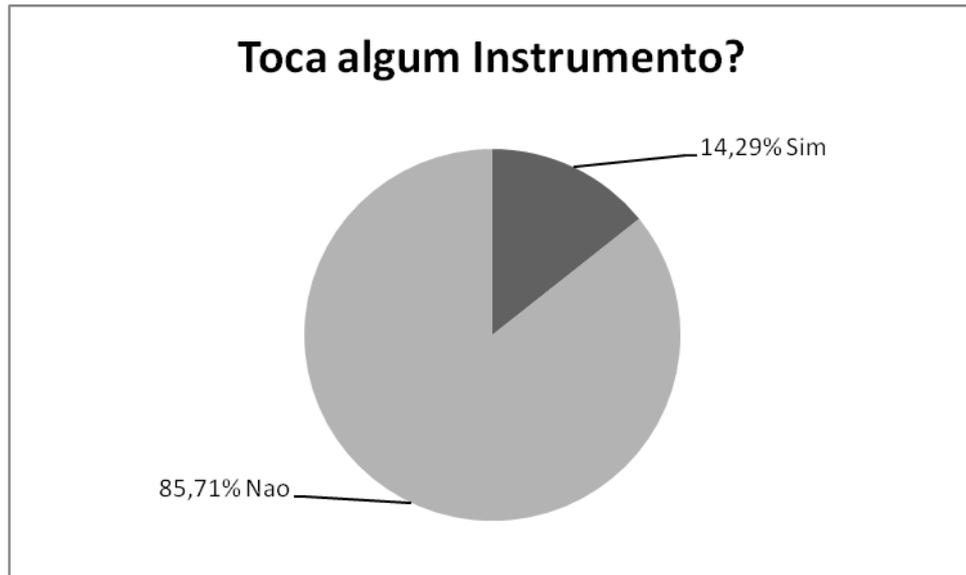


Fonte: Elaborado pela pesquisadora com base no resultado da pesquisa de campo.

A média de respostas foi 0,50, pois, dos 14 entrevistados, apenas 7 responderam esta questão, sendo que 2 pessoas participam de outro coral, 2 pessoas cantam na igreja e 3 pessoas responderam “outro” como rodas de bairinho.

6. Toca algum instrumento?

Figura 5- Toca algum instrumento.

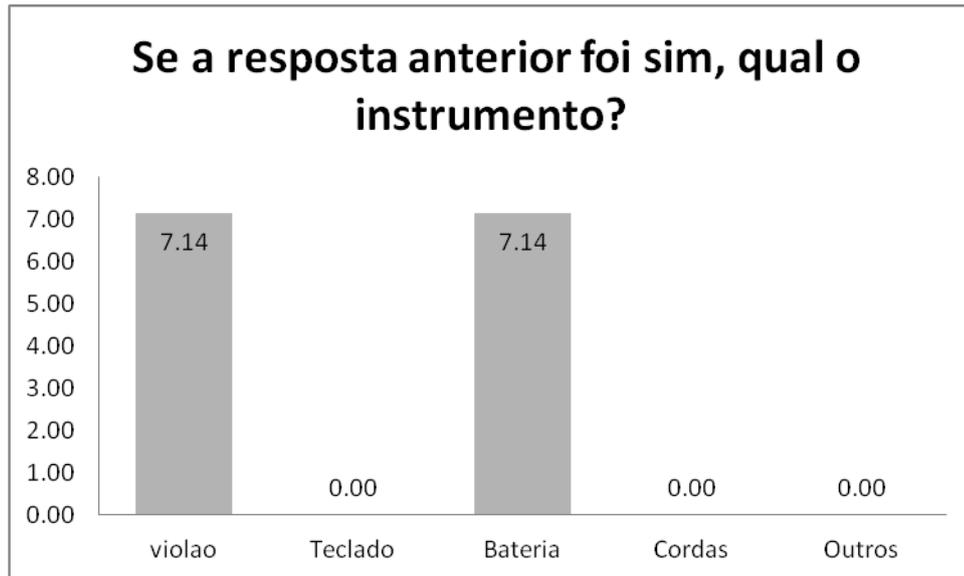


Fonte: Elaborado pela pesquisadora com base no resultado da pesquisa de campo.

Conforme os dados 2 (14,29%) pessoas tocam um instrumento e 12 (85,71%) pessoas não tocam.

7. Se a resposta anterior foi sim, qual o instrumento?

Figura 6. Qual instrumento?

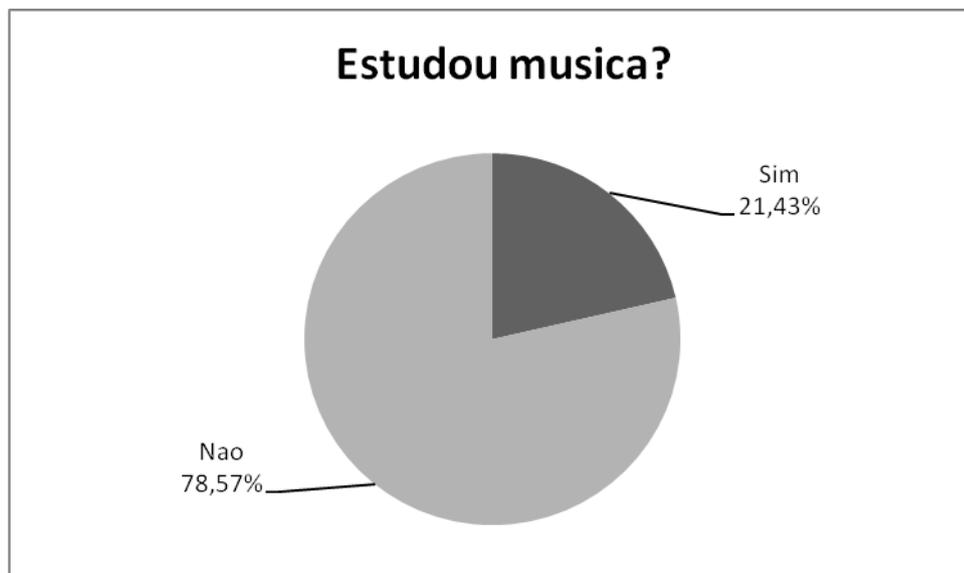


Fonte: Elaborado pela pesquisadora com base no resultado da pesquisa de campo.

Dois entrevistados tocam algum tipo de instrumento sendo violão e o outro bateria.

8. Você já estudou música? Ex: algum instrumento ou partitura, ou historia da música.

Figura 7 - Estudou música.



Fonte: Elaborado pela pesquisadora com base no resultado da pesquisa de campo.

Apenas 21,43% (3 coralistas) já estudaram música em relação à 78,57% (11 coralistas).

9. O que motivou você a participar do coral?

Dentre muitas respostas nesta questão, as principais mencionadas foram o gosto pelo canto e por música. Pessoas apaixonadas por música desde pequenas e que encontraram no coral uma oportunidade de colocar em prática o gosto por música; outros motivos foram aprender músicas novas e gêneros musicais diferentes; o desafio de se apresentar em público; o estresse no dia-a-dia, por convite de outros colegas que já participavam do coral e a alegria que contagiava a todos dentro do coro.

10. Para você, é importante ter uma atividade musical para os colaboradores poderem participar?

Para os entrevistados sim, é muito importante esta atividade dentro da empresa. Faz com que os participantes se descontraíam, esqueçam os problemas diários, façam novas amizades, aprendam algo novo sobre música a cada ensaio, tomem gosto pela música, orgulho de trabalhar na empresa e desenvolvam habilidades.

11. Se existissem outras atividades para os funcionários além da música, você ainda continuaria no coral? Qual seria a outra atividade que você gostaria de participar na empresa?

Os entrevistados afirmam que continuariam no coral mesmo tendo outras atividades além do canto, pois, para muitos o coral é a atividade mais importante. Foram citados campeonatos esportivos, vôlei, aprendizagem de um instrumento musical, como outra atividade que gostariam de participar.

12. Você percebe algum resultado positivo ou negativo do coral para o seu desenvolvimento pessoal e profissional? E a empresa é beneficiada com esta atividade?

Foi citada como forma positiva, a gratificação para os coralistas em participar e encontrar os colegas nos dias de ensaio e apresentações. A expressão positiva que as pessoas fazem quando descobre que se trata do coral de uma

empresa composta por funcionários A aprendizagem do canto coral a quatro vozes, os exercícios de respiração e noções de partitura. Outro fator positivo citado em muitos questionários é a interação com os colegas, autoconfiança, entusiasmo, mais atenção, autoestima, o convívio entre os funcionários se tornou mais leve, mais paciente, o tratamento com as pessoas mais cordial resultando em funcionários mais felizes em seus setores e desempenhando suas tarefas de forma mais tranquila trazendo bem estar e produtividade para a empresa.

A única resposta negativa foi a questão dos supervisores não apoiarem em alguns setores os coralistas e isso torna difícil a saída para as apresentações quando a mesma é em horário de trabalho.

Segundo os coralistas, o resultado para a empresa é positivo, pois o coral promove o nome da mesma nos lugares em que se apresenta e com a alegria, autoestima e tantos outros fatores positivos em relação aos participantes do coral, estes efeitos positivos tem total influência no ambiente de trabalho, no convívio dentro dos setores e em seu resultado produtivo.

13. Qual a mudança que você observa em sua vida que ocorreu depois que iniciou a participação no coral?

De acordo com o resultado desta questão, foi possível observar que os coralistas se sentem pessoas melhores, felizes e confiantes. Graças ao coral muitas amizades se formaram, a ansiedade diminuiu e deu lugar a tranquilidade. A motivação foi um dos principais fatores mencionados, a habilidade de observar melhor as coisas ao redor, o trabalho em grupo, percepção musical, segurança em falar em público, sociabilidade, paciência, novas amizades e troca de ideias nos eventos em que o coral participa.

Uma das respostas que chamou a atenção da pesquisadora veio de uma mulher que afirma que com a participação no coral, ela conseguiu resultados positivos na recuperação e tratamento contra a síndrome do pânico.

14. Relacionado à mudança descrita acima, sua família, amigos, os colegas de trabalho e/ ou a gerência de seu setor notou alguma mudança e comentou com você?

Relacionado à mudança, foi mencionado a observação da família quanto à diminuição do estresse, mais tranquilidade, felicidade, atitudes e pensamentos positivos. No setor de trabalho ocorreram elogios por parte dos colegas e a gerência de alguns setores incentivando sempre a ir às apresentações. O diálogo e a questão hierárquica melhoraram fazendo com que o funcionário consiga conversar melhor com seu superior.

15. Você percebe melhoria do ambiente de trabalho no seu relacionamento com os colegas?

Esta resposta ficou um pouco dividida, pois alguns disseram não ter havido melhoria no ambiente de trabalho, em oposição a esta resposta, outros afirmaram que o relacionamento com os colegas da empresa melhorou. Não somente com os do mesmo setor, mas, principalmente com setores distintos, como por exemplo, o escritório e a produção. Esses setores praticamente não se comunicavam e tinham visões distorcidas uns dos outros. Graças ao coral, o preconceito está sendo extinto e dando lugar à cordialidade, paciência, pré-disposição e vontade de aprender algo novo.

16. Observe os tópicos relacionados a baixo e assinale aqueles que você considera como um resultado da sua participação em atividades relacionadas à música

Tabela 1. Atividades relacionadas à música.

| Opções | F | % |
|--|-----------|---------------|
| Aumentar a vitalidade física, diminuir o cansaço e a preguiça. | 7 | 50.00 |
| Penetrar nos estados de espírito, acalmar a ansiedade e tensões, elevar os sentimentos. | 14 | 100.00 |
| Aumentar a concentração, o pensamento, ajudar e definir de forma mais clara metas, liberar coragem e persistência. | 13 | 92.86 |
| Tornar relacionamentos mais profundos, enriquecer círculos de amizade e grupos. | 12 | 85.71 |
| Instigar criatividade e sensibilidade. | 8 | 57.14 |
| Fortalecer o caráter e o comportamento construtivo. | 8 | 57.14 |
| Total de respostas | 62 | 442.86 |
| Total de entrevistas | 14 | 100.00 |

Fonte: Elaborado pela pesquisadora com base no resultado da pesquisa de campo.

Dos 14 questionários respondidos, esta questão de múltipla escolha obteve 62 respostas. O tópico com 100% das respostas foi o segundo em que afirma “Penetrar nos estados de espírito, acalmar a ansiedade e tensões, elevar os sentimentos”. Em segundo lugar está o terceiro tópico com 92,86% em que afirma “Aumentar a concentração, o pensamento, ajudar e definir de forma mais clara metas, liberar coragem e persistência”. E em terceiro lugar com 85,71% esta “Tornar relacionamentos mais profundos, enriquecer círculos de amizades e grupos”.

4.2 RESULTADOS DA ENTREVISTA COM O MAESTRO E A CANTORA/ PREPARADORA VOCAL, ESPECIALISTAS EM CANTO CORAL

Para enriquecer a pesquisa e trazer outras perspectivas além das respostas do coral da empresa que foi estudada na pesquisa de campo, a pesquisadora teve oportunidade no dia 21 de abril de 2014 de fazer contato através de rede social com o Maestro Marcio Medeiros e a cantora/ preparadora vocal Cintia de Los Santos. Como ambos moram fora do estado de Santa Catarina, a única forma de contato mais eficiente foi esta na forma digital. A pesquisadora teve a oportunidade de ser aluna de ambos em uma oficina para formação de regentes no município de Criciúma/ SC e explicando o objetivo da pesquisa, os dois profissionais se dispuseram a enriquecer o trabalho respondendo as questões relacionadas ao canto coral e coro de empresas nos quais ambos já tiveram oportunidade de participar e trabalhar. Posteriormente foram encaminhadas a eles via rede social e email e logo retornou com as respostas. Segue a entrevista na íntegra dos profissionais.

4.2.1 Entrevista com o maestro Marcio Medeiros

1.Nome:

R- Marcio Medeiros

2.Idade:

R- 37 anos

3. Grau de escolaridade:

R- Universitário

4. Estudou música? Onde estudo e qual modalidade?

R- Sim. UFBA – Composição e Regência / Licenciatura em Música

5. Porque optou por esta profissão?

R- Por me encantar com o resultado sonoro de um coral

6. Há quanto tempo atua como Maestro?

R- Desde 1996

7. Atualmente rege quantos corais? Quais são?

R- **IPACoral** – Instituto do patrimônio Artístico e Cultura da Bahia (Estatal), **Coral do TJBA** – Tribunal de Justiça da Bahia (Estatal), **Coral AEPS de Salvador** – Hospital Sarah, **Coral do INSS** (Estatal, patrocinado pela associação de funcionários), **Coral Performático Expressions** – Independente, ligado ao núcleo de extensão do IFBA.

8. Como você analisa a profissão de maestro, suas oportunidades e as possibilidades de desenvolvimento profissional?

R- Um maestro, quando convidado a reger um grupo que não é seu, é um agente expansivo dos conhecimentos, técnicas e visões culturais que fazem parte de sua formação. Mas quando é regente fixo de um grupo tem além das já citadas atribuições, o papel de educador, formador de opinião, orientador e líder de grupo.

O desenvolvimento de um regente está diretamente ligado a conhecimentos culturais, gestão de pessoas, entretenimento e pedagogia.

9. Quanto aos corais de empresas particulares e estatais que você já trabalhou qual o tipo de contrato realizado com a empresa?

R- Regentes, mesmo sob licitação em caso de empresas do governo, tem seu vínculo empregatício através de contrato de prestação de serviço com tempo determinado, o qual pode ser renovado a depender do interesse do regente, do coro ou das regras da instituição quanto à contratação de terceirizados.

10. Qual seu ponto de vista a respeito de existir um coral dentro de uma organização empresarial?

R- Um coral numa empresa é considerado atividade de qualidade de vida, para relaxamento dos funcionários. É também atividade de:

* Integração (funcionários de diferentes setores podem se conhecer e trabalhar juntos)

* Aprendizagem (os participantes tem a possibilidade de conhecer mais sobre teoria musical)

* Autoconfiança (com a apresentação das músicas, cria-se confiança na mente de seus executantes)

* Estímulo de trabalho em grupo (mesmo entre os naipes, não pode haver rivalidade, uma vez que o resultado depende de harmonia entre todos e não competição)

11. Qual a maior dificuldade para trabalhar um coral de empresa?

R- Liberação dos funcionários na hora dos ensaios, mesmo que aconteçam em horários de almoço.

12. No seu ponto de vista existe impacto na imagem do coralista diante da organização ou dos demais colaboradores?

R- Sim. Artistas se destacam na busca por excelência do que fazem, além de melhorar sua comunicação e expressividade emocional.

13. Até que ponto existe um processo de transformação no comportamento do colaborador a partir do momento em que este se insere no coral? Ex: trabalho em equipe, atitudes em seu ambiente de trabalho, com os colegas.

R- Creio que esta resposta foi dada em questões anteriores.

14. Observe os tópicos relacionados a baixo e assinale aqueles que você considera como um resultado da sua participação em atividades relacionadas à música:

() Aumentar a vitalidade física, diminuir o cansaço e a preguiça.

(X) Penetrar nos estados de espírito, acalmar a ansiedade e tensões, elevar os sentimentos.

(X) Aumentar a concentração, o pensamento, ajudar e definir de forma mais clara metas, liberar coragem e a persistência.

(X) Tornar relacionamentos mais profundos, enriquecer círculos de amigos e grupos.

(X) Instigar criatividade e sensibilidade.

() Fortalecer o caráter e o comportamento construtivo.

4.2.2 Entrevista com a cantora/preparadora vocal Cintia de Los Santos

1. Nome completo:

R: Cintia de los Santos Alves

2. Idade:

R: 40 anos

3. Grau de escolaridade:

Superior completo (Licenciatura em Música UFRGS/1996); 1 ano Mestrado em Ópera pela USM (University Southern Mississippi)/USA/2007-2008; 1 ano pós em Educação Musical FACED/UFRGS/2009-10

4. Estudou música? Onde estudou e qual modalidade?

Iniciei meus estudos musicais de **teoria e percepção musical** aos **6** anos de idade em casa com minha mãe, Vera Catarina de los Santos. Aos 14 iniciei estudos de **piano** também com ela pelo **Método SUZUKI**, seguindo aperfeiçoamento após com as pianistas Denise Frederico (RJ), Carmen Célia Fregonese (PR), André Loss (RS), Cristina Caparelli (RS), Maly Weisenblum (RS) e Dirce Knijnik (RS). Aos 16 prestei vestibular para o curso de Licenciatura em Música na UFRGS, obtendo o meu diploma em Outubro de 1996. Entre 1991 e 1996 participei de **Oficinas de Música** realizadas no Brasil (Curitiba, Rio de Janeiro, Minas Gerais e Rio Grande do Sul) nas modalidades **Canto e Piano**. Entre Abril e Junho de 1997 participei de Cursos de Aperfeiçoamento em **Canto Barroco** na cidade de “Barbaste”, sul da França, Conservatório de Música de Lyon/França e Schola Cantorum de Basel/Suíça. De Dez/2000 Dez./2004 trabalhei com **Canto Barroco** e Técnica Vocal para alunos de níveis iniciantes à avançados no **Conservatório de Música de Pequim/China** e **Escola Internacional de Pequim (ISB)**. Destaquei-me, neste período, como sendo a primeira cantora Brasileira à cantar a obra “**O Messias**” de G.F.Haendel na Sala de Concertos da Cidade Proibida de Pequim, à convite do **IFC (International Festival Choir)** sob a regência do maestro inglês **Nicholas Smith** (<http://www.beijingifc.org>), em Pequim. Fui solista convidada pela **SENJUKU UNIVERSITY** em Tokyo/Japão (2003) e realizei masterclass de Canto Barroco com o Barítono Holandês **Peter Kooij**. Fui aceita pela Universidade de Tokyo (Tokyo Geidai University) como aluna da prof^a **Yukali Nonoshita**, Soprano solista do **BACH COLLEGIUM JAPAN** de **Masaaki Suzuki** (<http://bachcollegiumjapan.org>), também em 2003.

5. Porque optou por esta profissão?

Optei por esta profissão porque sou apaixonada pela música vocal desde criança. Sempre gostei de cantar e fez parte dos meus sonhos de infância ser uma cantora que viajasse pelo mundo. Fui atrás do que me dá prazer (cantar e fazer

carreira internacional) e, graças a Deus e ao apoio de meus pais, irmãos e amigos da área, estou conseguindo me realizar com isso.

6. Há quanto tempo atua nesta área?

Comecei a dar aulas de música (piano/teclado eletrônico/Voz e Teoria Musical) aos 17 anos. Atualmente estou completando 23 anos de carreira nesta área.

7. Como você analisa a profissão de cantora e preparadora vocal, suas oportunidades e as possibilidades de desenvolvimento profissional?

Em minha opinião esta é uma profissão privilegiada que exige uma grande busca de conhecimento técnico, musical e psicológico dos alunos cantores.

As oportunidades devem ser criadas pelo próprio profissional desta área com o seu grupo de alunos (proporcionar Masterclass e Aulas Abertas, por exemplo) ou grupo vocal (desde Madrigal ou Coro de Câmara (até 12 vozes) ou em seu grupo Coral maior, de 18 a 70 ou mais pessoas).

As possibilidades de desenvolvimento profissional aqui no Rio Grande do Sul atualmente estão sendo proporcionadas pela FECORS (Federação de Coros do Rio Grande do Sul) através de Painéis de Regência, Laboratórios Corais e Curso Técnico de Técnica Vocal com a prof^a Lucia Passos.

Todo e qualquer grupo Coral que estiver com sua Anuidade em dia com a FECORS tem direito a estas oportunidades aqui no Estado. Maiores informações em: <http://www.fecors.com.br/>

8. Relacionado ao canto coral, você já participou de algum coro?

Sim, iniciei no CORO DA AABB (Associação Atlética Banco do Brasil) sob a regência de Tiago Flores (OSPA/ULBRA) em Março de 1991.

Cantei no Coro do Depto. De Música da UFRGS de 1992-1993.

Canto atualmente no coro "VOZES DO PORTO" sob a regência de Eduardo Alves em Porto Alegre/RS.

9. E quanto a corais de empresas particulares, de universidades ou de estatais, você já foi preparadora vocal de algum coro destes citados?

Fui preparadora vocal de Março 2009 à Jan/2012 do Coro de funcionários da TRANSPETRO/PETROBRAS da cidade de Osório/RS.

10. De acordo com a sua experiência, o que você teria a dizer sobre o canto coral, existe algum benefício? Quais são?

Benefícios do Canto Coral: socialização pessoal, melhora nas relações interpessoais, desenvolvimento da musicalização para jovens e adultos através do repertório Coral.

11. É possível observar mudança nas pessoas quando participam de um grupo coral? Você se recorda de algum fato importante?

Sim, o aumento e melhora do humor de pessoas com personalidade forte, tímidas ou fechadas; melhora nas relações interpessoais; alegria dos cantores que amam cantar e que nunca tiveram acesso a isso durante sua fase de infância e/ou juventude.

12. Observe os tópicos relacionados a baixo e assinale aqueles que você considera como um resultado da sua participação em atividades relacionadas à música e explique brevemente porque escolheu:

(X) Aumentar a vitalidade física, diminuir o cansaço e a preguiça.

(X) Penetrar nos estados de espírito, acalmar a ansiedade e tensões, elevar os sentimentos.

(X) Aumentar a concentração, o pensamento, ajudar e definir de forma mais clara metas, liberar coragem e a persistência.

(X) Tornar relacionamentos mais profundos, enriquecer círculos de amizades e grupos.

(X) Instigar criatividade e sensibilidade.

(X) Fortalecer o caráter e o comportamento construtivo.

“Querida Julia,

Todos os aspectos citados acima são de fato reais porque fazem parte do nosso desenvolvimento interpessoal, por isso os marquei. O ato CANTAR mexe com as nossas emoções mais profundas, autoestima, autoimagem, coragem, aumento de concentração, sensibilidade e criatividade.

Aceite os meus mais sinceros parabéns pela iniciativa em criar esta entrevista, pois ela está completa e com conteúdos muito interessantes.

Sucesso no resultado dos teus trabalhos me mantenha informada!

Abraços musicais,
Cintia”.

4.3 CONSIDERAÇÕES A RESPEITO DA PESQUISA DE CAMPO COM O CORAL “ASSOCIAÇÃO CULTURAL ELIANE” E OS ESPECIALISTAS

Conforme o autor Chiavenato (2004) afirma, a era da informação busca valorizar atitudes que estejam voltadas para a inovação e a criatividade. Através da música esses dois fatores podem ser desenvolvidos, pois, por meio do grupo de canto coral que foi estudado e pesquisado, muitos coralistas responderam que entraram no coral para aprender algo novo e quando se tem vontade de aprender coisas novas, conseqüentemente a criatividade irá ser posta a prova e daí partirá a inovação. Como dizia o poeta Cazuzza, “Cantando a gente inventa, inventa um romance, uma saudade, uma mentira... Cantando a gente faz história”.

Na música, e principalmente no canto coral, buscam-se sempre novas músicas, coreografias diferentes para assim apresentar sempre novidades ao público. Chiavenato (2004) ainda cita que o clima organizacional é um dos principais fatores relacionados à qualidade de vida no trabalho e que se este clima não vai bem, podem vir a ocorrer afastamentos, desligamentos, declínio de produtividade, má vontade, insatisfação e tantas outras atitudes prejudiciais tanto para o funcionário quanto para a empresa.

No resultado dos questionários tanto com os coralistas quanto com a coordenadora do coral, foram citados que a segunda-feira é o dia mais importante da semana e que ficam esperando ansiosos para a chegada do horário de ensaio. Isso mostra que através do coral, ocorreu um movimento maior para estar sempre presente na empresa e não faltar no horário do ensaio que acontece no período noturno. O coral também ajudou a melhorar o clima dentro da empresa e outro fator importante citado pela coordenadora foi a quebra de paradigma entre setores, pois, muitos tinham visões distorcidas quanto aos colaboradores de outros setores e quando chegaram ao coral e foram tratados da mesma forma, estes se sentiram melhores e importantes dentro daquele grupo musical. O preconceito foi sendo extinto graças ao coral. Sabemos que esse preconceito ainda existe, porém, na empresa em questão, ele já tomou proporções menores graças à oportunidade de unir todos os setores da empresa dentro de um mesmo grupo: o coral.

Muitos colaboradores da empresa que foi pesquisada encontraram um sentido para estar dentro dela através da participação no coral. A intenção da coordenadora era convidar as pessoas que estavam desanimadas, estressadas e

desmotivadas. Algumas iam até o ensaio, assistiam e participavam, alguns desses continuaram outros infelizmente saíram o que é normal em uma empresa grande com pessoas diferentes e com inteligências diferentes como foi citado no tópico sobre inteligências múltiplas. Segundo Vergara (2003) é necessário encontrar um sentido para estar dentro da organização; algo que faça o colaborador ter vontade de sair de sua casa todos os dias para ir até à empresa e contribuir com a mesma e no caso da empresa pesquisada em questão, esses colaboradores tem um motivo a mais por estarem lá. Este motivo é o coral que faz com que eles se sintam importantes saindo de dentro da empresa para representá-la em outros lugares.

Para esses colaboradores o fator que os motivou ainda mais a permanecerem na empresa foi o coral, tendo em vista também que alguns colaboradores tiveram seu contato mais íntimo com a música ali através do coral. Porém, alguns já se desligaram da empresa, mas ainda continuam frequentando o coro, mostrando que o bem que o canto coral trouxe para eles foi muito mais até que a própria música. A companhia das pessoas que estão ali ensaiando, as piadas, brincadeiras, o público e os aplausos quando eles estão se apresentando. O coral trouxe alegria para os participantes e deu um motivo novo a eles de que são importantes para aquele grupo e que o grupo precisa deles. Através do coral aprofundaram-se os vínculos com a organização.

Outro fator importante que vale ressaltar nesta análise é que através da música e do canto coral como foi visto no grupo que participou da entrevista, muitos citaram que através do coral, conseguiram diminuir o estresse e a ansiedade, isso significa que essas pessoas começaram a olhar para seu interior e estão se conhecendo melhor e assim melhorando suas atitudes e seu jeito de ser e de se ver. Vergara (2003) confirma que o ser humano precisa buscar o autoconhecimento para assim ter um autodesenvolvimento e esta atitude vai melhorar o comportamento individual e do grupo.

Algumas características citadas em uma pesquisa apresentada por Soto (2005) com diretores de empresas afirma que eles procuram em novos colaboradores alguns requisitos como efetividade grupal e interpessoal, espírito de colaboração e de equipe, habilidade para negociar diante de um desentendimento, domínio pessoal, confiança em si mesmo e motivação para trabalhar em prol de um objetivo. Todos esses requisitos podem ser trabalhados através da música no canto coral dentro de uma empresa. Conforme as entrevistas feitas com os maestros, a

cantora/preparadora vocal e a coordenadora do coral, ambos citaram que com a música é possível melhorar a confiança em si mesmo, a motivação, o espírito de grupo e nos questionários respondidos pelos coralistas, muitos citaram que se sentem mais felizes, mais confiantes e com autoestima elevada por estarem participando do coral.

Como foi citado no início desta pesquisa, o ser humano precisa do outro para viver. Quando começa a se sentir só, ele precisa procurar uma atividade, um divertimento, uma ocupação para a mente e neste caso entra o coral. Nada melhor que a música para unir as pessoas e dentro da empresa essa atividade fortalecerá todos os setores e quebrará os paradigmas de preconceitos, como foi observado na pesquisa de campo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ato cantar vai além de partituras e notas. É sentimento, expressão, sair de si e viajar no som. A pesquisa mostrou que a música pode se tornar um elemento constante nas empresas e especialmente na forma de canto coral ela traz muitos benefícios para a empresa e seus funcionários, como mostrou o resultado das pesquisas.

A pesquisa de campo e as entrevistas vieram completar o que os estudiosos afirmam em relação ao clima organizacional. A atividade musical não agrega custos altos para a empresa, na verdade ela pode ser deduzida no imposto de renda como recurso para a cultura. O que ela precisa é de um maestro para reger o coro e uma sala para ensaios. O canto coral trás benefícios que podem vir a diminuir o nível de estresse dos colaboradores, melhorar o convívio entre os setores, unir gerente e funcionário do chão de fábrica, fazendo com que esses se respeitem não porque estão em uma hierarquia, mas sim, porque todos são iguais, humanos e precisam de afeto, carinho, respeito. Necessitam estar em harmonia para que a música apresentada seja de qualidade e com esse pensamento o colaborador irá olhar a empresa com outros olhos, pois terá orgulho de sair para representá-la e ser aplaudido pelas pessoas por seu talento. Isso gera uma autoestima e confiança que salário nenhum paga e ainda pode reverter em benefícios para a empresa por melhorar a produtividade e o clima organizacional.

Uma pessoa realmente é feliz quando se sente valorizada e reconhecida pelos que estão ao seu redor, seja pela família, amigos ou então no seu trabalho. Neste fator valorização, nada melhor que a música para auxiliar como forma de enriquecimento do ser humano nas empresas e através dela, amenizar e combater o desânimo. Sabendo que nas organizações os níveis extremos de estresse levam muitas pessoas a afastamentos por problemas de saúde e a desligamentos da mesma. Este elemento vem para valorizar primeiramente o colaborador enquanto ser humano e profissional, o nome da empresa que será fortalecido nas apresentações e o clima no ambiente de trabalho que tende a ser melhor quando as pessoas estão motivadas e acreditam que são importantes para a empresa.

Esta pesquisa pode auxiliar outras empresas a estudarem a possibilidade de inserir a música dentro de seu grupo de colaboradores, pode também servir para futuras pesquisas a respeito de como utilizar os recursos do governo para amparo à cultura dentro dessas organizações e os benefícios que dela são gerados.

Por fim, foi possível concluir que a música tem um espaço dentro das organizações e que estas só terão a ganhar com este recurso tanto no nome da empresa, quanto ao fator motivacional e financeiro. Estes três elementos são fundamentais para o sucesso de qualquer empresa, pois ela precisa ter um nome sólido e confiável, precisa ter uma boa equipe de trabalho e com isso os lucros e produtividade só terão a se desenvolver.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Paulo Estevão. **A interface música, cérebro neurodesenvolvimento e saúde**, 2012. Disponível em: <<http://cienciasecognicao.org/neuroemdebate/?p=532,2012>>
- ALMEIDA, Leonice Ângela de Jesus. XII Simpósio brasileiro de Musicoterapia. **A musicoterapia em um contexto organizacional como facilitadora de motivação interna**, 2006. Goiânia-GO, Anais... Disponível em: <http://www.sgmt.com.br/anais/p02pesquisaresumoexpandidooral/RECO05-Almeida&Craveiro&Esperidiao_Anais_XIISBMT.pdf>
- ANTUNES, Celso. **O que mais perguntam sobre Inteligências Múltiplas**. Florianópolis, Ceitec, 2006, 64p.
- BARROS, Aildil Jesus Paes de. **Um guia para a inicialização científica**. São Paulo, McGraw-Hill, 1986, 132p.
- BRENNER, Eliana de Moraes. **Manual de Planejamento e Apresentação de trabalhos acadêmicos: Projeto de Pesquisa, Monografia e Artigo**. 2. Ed – São Paulo, Atlas, 2008. 66p.
- CLARET Martin. **O Poder da Música**. São Paulo, Coleção O Poder do Poder 32. [199?]. 128p.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro, Elsevir, 1999, 457p.
- _____. **Recursos humanos: o Capital Humano das Organizações**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2004. 515 p.
- COSTA, Clarice Moura. **O despertar para o outro: musicoterapia**, São Paulo, Sumus, 1989, 127p.
- FREITAS de Xavier, Thayane. ZANINI, Regina de Oliveira Claudia. **A musicoterapia e o contexto organizacional**. Apresentado no V encontro Nacional de pesquisa em musicoterapia Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: <<http://biblioteca-da-musicoterapia.com/biblioteca/arquivos/artigo>>
- DRUCKER, Peter Ferdinand. **Administrando em tempos de grandes mudanças**. São Paulo, Pioneira Thomson Learning. 2001. 230 p.
- FREGTMAN, Carlos Daniel. **Corpo, música e terapia**. São Paulo. Ed. Cultrix, 1989. 178p.
- _____. **O Tao da Música**, São Paulo. Pensamento, 1993. 198p.
- GARDNER, Howard. **Inteligências; múltiplas perspectivas**. Porto Alegre, ArtMed, 1998. 356p.

_____. **Estruturas da Mente: A Teoria das Inteligências Múltiplas.** Porto Alegre, Artes Médicas, 1994,340p.

_____. **Inteligências Múltiplas: a teoria na prática.** Porto Alegre. Artmed. 1995, 257p.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 3. Ed. São Paulo: Atlas, 1991.159p.

HERNÁNDEZ Sampieri, Roberto; FERNÁNDEZ Collado, Carlos; BAPTISTA Lucio, Pilar. **Metodologia de pesquisa.** 3. Ed. São Paulo, McGraw-Hill, 2006. 583 p.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia científica.** 3 ed. São Paulo: Atlas, 1991. 238p.

LIMA, A. Chrystian Ramon. **Os Benefícios do Canto Coral.** 2013. Disponível em: <<http://prazerdapalavra.com.br/colunistas/ramon-chrystian/7195-os-beneficios-do-canto-coral-ramon-chrystian>> < <http://www.letrasonora.com.br/category/artigos-musicais-seculares/page/2/>>

LINGERMAN, Hal A. **As energias curativas da música.** São Paulo: Ed. Cultrix, 1983. 218p.

MARTINS, Rosilda Baron. **Metodologia científica: como tornar mais agradável a elaboração de trabalhos acadêmicos.** Curitiba. Juruá, 2004. 277p.

MEDEIROS, Marcio. **Apostila de Teoria Musical Básica para regentes de Corais.** N.d.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses.** São Paulo, Pioneira, 1997. 320p.

PETRAGLIA, Marcelo Silveira. **O fazer musical na empresa em diálogo com a musicoterapia.** 2013, vol.4, n. 2, 27p. Disponível em: <<http://www.eras.utad.pt/docs/JUN%202013%20estudos%20musicais.pdf>>

Projetos Culturais. Disponível em: <<http://www.eliane.com/institucional/sustentabilidade>>

QUEIROZ, Gregório J. Pereira de. **A música compõe o homem, o homem compõe a música.** São Paulo: Cultrix, 2000. 183p.

RODRIGUES, Cristiane Oliveira Costa. **A musicoterapia no desenvolvimento das relações interpessoais em uma empresa.** Monografia de Conclusão do Curso de Musicoterapia. Goiânia: UFG, 2004. Disponível em: <http://www.fap.pr.gov.br/arquivos/File/Arquivos2009/Extensao/Encontro_musicoterapia/MINI_CURSO_Musicoterapia_Organizacional.pdf>

SOTO, Eduardo. **Comportamento Organizacional: o impacto das emoções**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002, 313 p.

STEWART, R. **Música e Psique: as formas musicais e os estados alterados de consciência**. São Paulo. Cultrix, 1987. 179p.

TEIXEIRA, Lucia Helena Pereira. **Dissertação de Mestrado: Coro de Empresa como desafio para a formação e atuação de regentes corais: Dois estudos de caso**. Porto Alegre, 2005, 176p. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/5439/000470832.pdf?sequence=1>
>

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. São Paulo, Atlas, 2003. 213p.

_____. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 9. Ed. – São Paulo, Atlas, 2007.

VON BARANOW, Ana Léa. **Musicoterapia: uma visão geral**. Rio de Janeiro; Enelivros, 1999. 73 p.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Entrevista com os coralistas do coral “Associação Cultural Eliane”.

Olá, sou a aluna Julia Pereira Dias, sou cantora, regente do Coral Vozes de Esperança do Bairro da Juventude e acadêmica do curso de Administração de empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Estou escrevendo meu trabalho de conclusão de curso, por isso gostaria de pedir sua colaboração para minha pesquisa de campo. Ela tem como objetivo entender o papel da música no desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas. A pesquisa já foi autorizada pela coordenação do coral e o participante não precisa se identificar, pois os dados coletados não serão apresentados individualmente, mas tabulados e apresentados através de gráficos e estatísticas.

1 - Sexo

() Feminino () Masculino

Tabela 2. Gênero

| Alternativa | F | % |
|--------------------|-----------|---------------|
| Feminino | 9 | 64.29 |
| Masculino | 5 | 35.71 |
| TOTAL | 14 | 100.00 |

2 - Faixa etária

() de 16 a 29 anos () de 30 a 39 anos
 () de 40 a 59 ano () 60 anos ou mais

Tabela 3.

Faixa etária

| Alternativa | F | % |
|--------------------|-----------|---------------|
| De 16 a 29 anos | 3 | 21.43 |
| De 30 a 39 anos | 5 | 35.71 |
| De 40 a 59 anos | 6 | 42.86 |
| 60 ou mais | 0 | 0.00 |
| Total | 14 | 100.00 |

Fonte: Elaborado pela pesquisadora com base no resultado da pesquisa de campo.

3 – Trabalha na empresa há quanto tempo?

() de 0 à 1 ano () de 2 à 4 anos

() de 5 à 7 anos () de 8 à 10 anos () Mais de 10 anos

Tabela 4. Trabalha na empresa há quanto tempo?

| | | |
|-------------------------|---|-------|
| De 0 a 1 ano | 1 | 7.14 |
| De 2 a 4 anos | 1 | 7.14 |
| De 5 a 7 anos | 1 | 7.14 |
| De 8 a 10 anos | 1 | 7.14 |
| Mais de 10 anos | 6 | 42.86 |
| Aposentado (a) | 1 | 7.14 |
| Não trabalha na empresa | 3 | 21.43 |

Fonte: Elaborado pela pesquisadora com base no resultado da pesquisa de campo.

4- Quanto tempo participa do coral?

() menos de um ano () de um à dois anos
() de três à quatro anos () Mais de cinco anos

Tabela 5. Quanto tempo participa do coral?

| | | |
|----------------|-----------|------------|
| Menos de 1 ano | 4 | 28.57 |
| De 1 a 2 anos | 2 | 14.29 |
| De 3 a 4 anos | 4 | 28.57 |
| Mais de 5 anos | 4 | 28.57 |
| Total | 14 | 100 |

Fonte: Elaborado pela pesquisadora com base no resultado da pesquisa de campo.

5- Participa de outra atividade ligada à música?

() Outro Coral () Igreja
() Banda () Outro -----

Tabela 6. Participa de outra atividade ligada à música?

| | F | % |
|-----------------------------|-----------|---------------|
| Outro coral | 2 | 14.29 |
| Igreja | 2 | 14.29 |
| Banda | 0 | 0.00 |
| Outro | 3 | 21.43 |
| Total de respostas | 7 | 50 |
| Total de entrevistas | 14 | 100.00 |

Fonte: Elaborado pela pesquisadora com base no resultado da pesquisa de campo.

6- Toca algum Instrumento?

() Sim () Não

. Tabela 7. Toca algum instrumento?

| Alternativa | F | % |
|--------------|-----------|---------------|
| Sim | 2 | 14.29 |
| Não | 12 | 85.71 |
| TOTAL | 14 | 100.00 |

Fonte: Elaborado pela pesquisadora com base no resultado da pesquisa de campo.

7- Se a resposta anterior foi sim, qual o instrumento?

- () Violão () Teclado () Bateria
 () Cordas (violino, viola...) () Outro -----

Tabela 8. Se a resposta anterior foi sim, qual o instrumento?

| Opções | F | % |
|-----------------------------|-----------|-----------------|
| Violão | 1 | 7.14 |
| Teclado | 0 | 0.00 |
| Bateria | 1 | 7.14 |
| Cordas | 0 | 0.00 |
| Outros | 0 | 0.00 |
| Total de respostas | 2 | 14.28571 |
| Total de entrevistas | 14 | 100.00 |

Fonte: Elaborado pela pesquisadora com base no resultado da pesquisa de campo.

8- Você já estudou música?

- Sim () Não ()

Tabela 9. Você já estudou música?

| Alternativa | F | % |
|--------------|-----------|---------------|
| Sim | 3 | 21.43 |
| Não | 11 | 78.57 |
| TOTAL | 14 | 100.00 |

Fonte: Elaborado pela pesquisadora com base no resultado da pesquisa de campo.

9- O que motivou você a participar do coral?

10- Para você, é importante ter uma atividade musical para os colaboradores poderem participar?

11- Se existissem outras atividades para os funcionários além da música, você ainda continuaria no coral? Qual seria a outra atividade que você gostaria de participar na empresa?

12- Você percebe algum resultado positivo ou negativo do coral para o seu desenvolvimento pessoal e profissional? E a empresa é beneficiada com esta atividade?

11. Qual o impacto que você observa em sua vida que ocorreu depois que iniciou a participação no coral?

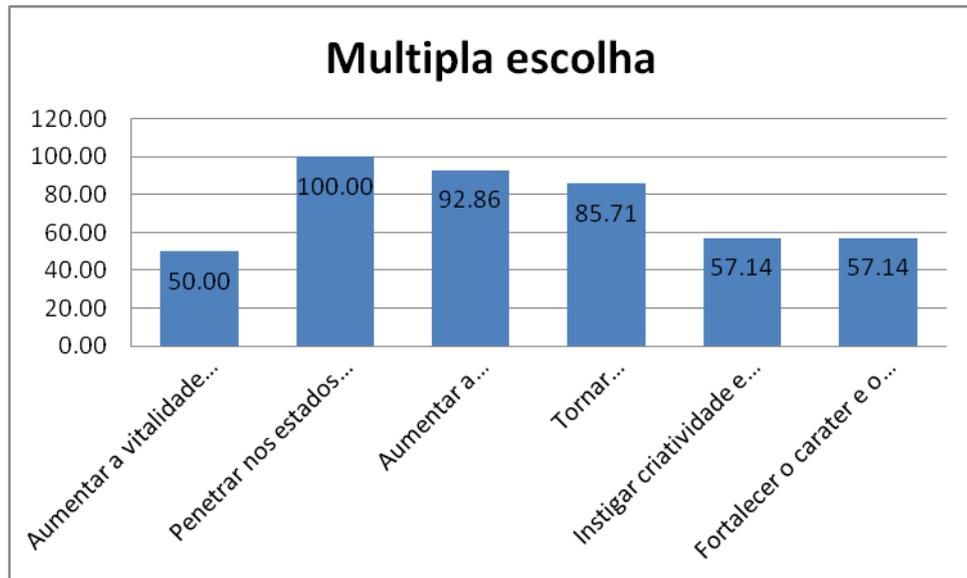
12. Relacionado ao impacto descrito acima, sua família, amigos, os colegas de trabalho e/ ou a gerencia de seu setor notou alguma mudança e comentou com você?

13. Você percebe melhoria do ambiente de trabalho no seu relacionamento com os colegas?

14- Observe os tópicos relacionados a baixo e assinale aqueles que você considera como um resultado da sua participação em atividades relacionadas à música:

- () Aumentar a vitalidade física, diminuir o cansaço e a preguiça.
- () Penetrar nos estados de espírito, acalmar a ansiedade e tensões, elevar os sentimentos.
- () Aumentar a concentração, o pensamento, ajudar e definir de forma mais clara metas, liberar coragem e a persistência.
- () Tornar relacionamentos mais profundos, enriquecer círculos de amizades e grupos.
- () Instigar criatividade e sensibilidade.
- () Fortalecer o caráter e o comportamento construtivo.

Figura 8 – Atividades relacionadas à música e seus benefícios.



Fonte: Elaborado pela pesquisadora com base no resultado da pesquisa de campo.

APÊNDICE B–Entrevista com a coordenadora do coral “Associação Cultural Eliane”.

Olá, sou a aluna Julia Pereira Dias, sou cantora, regente do Coral Vozes de Esperança do Bairro da Juventude e acadêmica do curso de Administração de empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Estou escrevendo meu trabalho de conclusão de curso, por isso gostaria de pedir sua colaboração para minha pesquisa de campo. Ela tem como objetivo entender o papel da música no desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas.

- 1) Como surgiu a ideia de criar um coral dentro da empresa?
- 2) Qual o objetivo de se ter um coral dentro da empresa?
- 3) Relacionado a desenvolvimento pessoal e profissional, quais são as outras atividades propostas para os colaboradores?
- 4) Em sua opinião, quais são os benefícios quantitativos e qualitativos que o coral traz para a empresa e para os funcionários?
- 5) Como acontece o convite para participar do coral? Quais os meios utilizados?
- 6) Quem participa do coro? Há critérios de escolha?
- 7) O coral participa de apresentações internas e externas, como ocorre o convite para apresentações externas?
- 8) Quantas apresentações o coral já fez este ano?
- 9) No seu ponto de vista existe impacto na imagem do coralista diante da organização ou dos demais colaboradores?
- 10) É perceptível o efeito da mudança nos processos mentais com a música? Ex: Estresse, concentração, pré- disposição, melhoria na autoestima.
- 11) Até que ponto existe um processo de transformação no comportamento do colaborador a partir do momento em que este se insere no coral? Ex: trabalho em equipe, atitudes em seu ambiente de trabalho, com os colegas.
- 12) Observe os tópicos relacionados a baixo e assinale aqueles que você considera como um resultado da sua participação em atividades relacionadas à música:
 - () Aumentar a vitalidade física, diminuir o cansaço e a preguiça.
 - () Penetrar nos estados de espírito, acalmar a ansiedade e tensões, elevar os sentimentos.

- () Aumentar a concentração, o pensamento, ajudar e definir de forma mais clara metas, liberar coragem e a persistência.
- () Tornar relacionamentos mais profundos, enriquecer círculos de amizades e grupos.
- () Instigar criatividade e sensibilidade.
- () Fortalecer o caráter e o comportamento construtivo.

APÊNDICE C – Entrevista com o maestro do coral “Associação Cultural Eliane”.

Olá, sou a aluna Julia Pereira Dias, sou cantora, regente do Coral Vozes de Esperança do Bairro da Juventude e acadêmica do curso de Administração de empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Estou escrevendo meu trabalho de conclusão de curso, por isso gostaria de pedir sua colaboração para minha pesquisa de campo. Ela tem como objetivo entender o papel da música no desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas.

1.Nome:

2.Idade:

3. Grau de escolaridade:

4. Estudou música? Onde estudo e qual modalidade?

5. Porque optou por esta profissão?

6. Há quanto tempo atua como Maestro?

7. E à frente deste coral em questão?

8. Como você analisa a profissão de maestro, suas oportunidades e as possibilidades de desenvolvimento profissional?

9. Qual o tipo de contrato realizado com a empresa?

10. Qual seu ponto de vista a respeito de existir um coral dentro de uma organização empresarial?

11. Qual a maior dificuldade para trabalhar um coral de empresa?

12. No seu ponto de vista existe impacto na imagem do coralista diante da organização ou dos demais colaboradores?

13. Até que ponto existe um processo de transformação no comportamento do colaborador a partir do momento em que este se insere no coral? Ex: trabalho em equipe, atitudes em seu ambiente de trabalho, com os colegas.

14. Observe os tópicos relacionados a baixo e assinale aqueles que você considera como um resultado da sua participação em atividades relacionadas à música:

() Aumentar a vitalidade física, diminuir o cansaço e a preguiça.

() Penetrar nos estados de espírito, acalmar a ansiedade e tensões, elevar os sentimentos.

() Aumentar a concentração, o pensamento, ajudar e definir de forma mais clara metas, liberar coragem e a persistência.

() Tornar relacionamentos mais profundos, enriquecer círculos de amizades e grupos.

() Instigar criatividade e sensibilidade.

() Fortalecer o caráter e o comportamento construtivo.

APÊNDICE D – Entrevista com o maestro Marcio Medeiros.

Olá, sou a aluna Julia Pereira Dias, sou cantora, regente do Coral Vozes de Esperança do Bairro da Juventude e acadêmica do curso de Administração de empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Estou escrevendo meu trabalho de conclusão de curso, por isso gostaria de pedir sua colaboração para minha pesquisa de campo. A pesquisa tem como objetivo entender o papel da música no desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas.

1.Nome:

2.Idade:

3. Grau de escolaridade:

4. Estudou música? Onde estudo e qual modalidade?

5. Porque optou por esta profissão?

6. Há quanto tempo atua como Maestro?

7. Atualmente rege quantos corais? Quais são?

8. Como você analisa a profissão de maestro, suas oportunidades e as possibilidades de desenvolvimento profissional?

9. Quanto aos corais de empresas particulares e estatais que você já trabalhou qual o tipo de contrato realizado com a empresa?

10. Qual seu ponto de vista a respeito de existir um coral dentro de uma organização empresarial?

11. Qual a maior dificuldade para trabalhar um coral de empresa?

.

12. No seu ponto de vista existe impacto na imagem do coralista diante da organização ou dos demais colaboradores?

13. Até que ponto existe um processo de transformação no comportamento do colaborador a partir do momento em que este se insere no coral? Ex: trabalho em equipe, atitudes em seu ambiente de trabalho, com os colegas.

14. Observe os tópicos relacionados a baixo e assinale aqueles que você considera como um resultado da sua participação em atividades relacionadas à música:

() Aumentar a vitalidade física, diminuir o cansaço e a preguiça.

() Penetrar nos estados de espírito, acalmar a ansiedade e tensões, elevar os sentimentos.

() Aumentar a concentração, o pensamento, ajudar e definir de forma mais clara metas, liberar coragem e a persistência.

() Tornar relacionamentos mais profundos, enriquecer círculos de amizades e grupos.

() Instigar criatividade e sensibilidade.

() Fortalecer o caráter e o comportamento construtivo.

APÊNDICE E – Entrevista com Cintia de Los Santos.

Olá, sou a aluna Julia Pereira Dias, sou cantora, regente do Coral Vozes de Esperança do Bairro da Juventude e acadêmica do curso de Administração de empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Estou escrevendo meu trabalho de conclusão de curso, por isso gostaria de pedir sua colaboração para minha pesquisa de campo. A pesquisa tem como objetivo entender o papel da música no desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas.

1.Nome:

2.Idade:

3. Grau de escolaridade:

4. Estudou música? Onde estudou e qual modalidade?

5. Porque optou por esta profissão?

6. Há quanto tempo atua nesta área?

7. Como você analisa a profissão de cantora e preparadora vocal, suas oportunidades e as possibilidades de desenvolvimento profissional?

8. Relacionado ao canto coral, você já participou de algum coro?

9. E quanto a corais de empresas particulares, de universidades ou de estatais, você já foi preparadora vocal de algum coro destes citados?

10. De acordo com a sua experiência, o que você teria a dizer sobre o canto coral, existe algum benefício? Quais são?

11. É possível observar mudança nas pessoas quando participam de um grupo coral? Você se recorda de algum fato importante?

12. Observe os tópicos relacionados a baixo e assinale aqueles que você considera como um resultado da sua participação em atividades relacionadas à música e explique brevemente porque escolheu:

() Aumentar a vitalidade física, diminuir o cansaço e a preguiça.

() Penetrar nos estados de espírito, acalmar a ansiedade e tensões, elevar os sentimentos.

() Aumentar a concentração, o pensamento, ajudar e definir de forma mais clara metas, liberar coragem e a persistência.

() Tornar relacionamentos mais profundos, enriquecer círculos de amizades e grupos.

ANEXO(S)

ANEXO 1–Cartaz de apresentação do Coral “Associação Cultural Eliane”

Apresentação
Coral Eliane

- Local: Imbituba S/C
- Data: 21/04/2010
- Hora: 16h

É a Eliane se apresentando através da boa música.

"A música é a arte dos sons que expressam os sentimentos da alma."

eliane

Retirar em 23/04/2010

Fonte: material fornecido pela coordenadora do coral.

ANEXO 2–Reportagem sobre o evento da empresa em que o coral “Associação Cultural Eliane” se apresentou

Coral Eliane:

Neste mês de setembro o coral teve o alge de sua programação para o ano de 2009. Participou da abertura da SIPAT 2009 da empresa Eliane, no alditório Edson Gaidizinsk do IMG. Segue foto:



No último fim de semana(26/09), na Catedral São José em Criciúma o coral participou da 5ª Amostra de Corais, com diversos corais da região sul de Santa Catarina. Segundo o Maestro Gesiel Fernandes - **"Temos muito que trilhar sim, mas percebi comparando com os outros corais, que já não somos mais tão pequenos assim, cantamos de igual para igual com corais que já estão a mais décadas nessa jornada."** Ele ainda ressalta que: **"os primeiros anos não foram fáceis para mim, mas agora vendo vocês cantar com técnica, afinação, alegria e entusiasmo, me sinto orgulhoso de ter investido nesse trabalho."**

Janete coralista acrescenta: **"Agradeço a persistência e dedicação de todos. Cada um fez a diferença."**

"A música é a arte dos sons que expressam os sentimentos da alma", isto reflete no trabalho de cada integrante do coral no seu setor de trabalho. O coral leva muito mais do que música, aos ouvintes em suas apresentações, leva o nome da empresa, o incentivo da empresa e sua preocupação com seus colaboradores dando a oportunidade de fazer o que gosta dentro do horário de trabalho.

ANEXO 3—Reportagem sobre o coral “Associação Cultural Eliane” na amostra de corais de Criciúma

SER Eliane - Integrando Através do Esporte!: Coral Eliane uma grata ... <http://sereliane.blogspot.com/2009/09/coral-eliane-uma-grata-surpresa..>

Terça-feira, 29 de Setembro de 2009

Coral Eliane uma grata surpresa.



O Coral Eliane, participou no

sábado(26/09), da 5ª Amostra de Corais de Criciúma, realizada na Catedral São José. Diversos corais da região, com muito mais tempo de estrada. Era a prova de fogo para o Coral Eliane saber qual o seu verdadeiro significado.

Era ali que o coral iria provar se é apenas um coral de funcionários para participar de eventos da empresa ou, se é realmente um coral para participar de amostras, festivais e por a "cara na rua".

O clima era tenso entre os coralistas, todos estavam tentando passar uma tranquilidade mas que no fundo todos sabiam que era muito mais que uma simples apresentação. Pessoas gabaritadas estavam ali, observando o coral.

Pois que chega o grande momento, e como por magia o nervosismo vai embora já na primeira nota, todos soltam a voz, o canto, a melodia, toma conta e as pessoas com aquele olhar emocionado. Algumas riem, outras sérias, aconteceram lágrimas e o coral é aprovado com louvor, aplaudido. Para os integrantes um grande passo, sabe-se que o Coral Eliane não é mais uma promessa, ele firmou seu nome entre os corais da região.

Sabe-se que tem uma grande caminhada pela frente, agora os desafios serão maiores, mas conforme a declaração do Maestro Gesiel Fernandes, "a música é a arte dos sons que expressam os sentimentos da alma". Quem pode penetrar na alma além da música? Ela foi instituída por Deus, e por isso ela nos traz inconscientemente imensos benefícios, tais como: paciência, perseverança, sociabilidade, alegria prazer, lazer e tantos outros. Por isso que eu sempre digo que a música vai aonde ninguém pode chegar, em nossas almas. Então lutem por ela, pois ela já faz parte de nossas vidas, e tenham a certeza de que a partir de agora, vocês têm a missão de levar alegria para as pessoas."

ANEXO 4-IV Hino da Eliane

Hino da Eliane

Foi no início dos anos 60
Que surgiu um grande empreendedor
O Seu Milo pensando no futuro
A Cocal deu um grande valor

Num distrito pequeno e pacato
A cerâmica ~~de Eliane~~ fundou
Juntamente com filhos e filhas
O nome Eliane se elevou.

**Eliane, és gigante, para nós tua nota é mil
És orgulho, da família, e também de todo Brasil**

Hoje o mundo está muito exigente
Qualidade é a palavra da vez
Pioneira no porcelanato
Eliane, uma líder ser fez

Produzindo e comercializando
E pensando na satisfação
Respeitando a sociedade
Essa é sua grande missão

**Eliane, és gigante, para nós tua nota é mil
És orgulho, da família, e também de todo Brasil**

Yenicio Luiz Moraes do Livramento
Contabilidade
3447-7545

ANEXO 5–Música composta para a CIPA- comissão interna de prevenção de
acidentes

REGRAS DE PROTEÇÃO

CIPA

PRA PROTEGER SEUS OLHOS
VOCÊ DEVE COLOCAR
ÓCULOS DE PROTEÇÃO

MOSTRE AOS SEUS COLEGAS
O PERIGO A EXISTIR
EM CADA SITUAÇÃO

{Prevenção uuuuuuuuuuu.....}

QUANDO UM ACIDENTE
CRUZAR O TEU CAMINHO
PENSE BEM NA PREVENÇÃO

PARA EVITAR O PERIGO
NÓS DEVEMOS REDOBRAR
A NOSSA ATENÇÃO

{Prevenção uuuuuuuuuuu.....}

TODO ACIDENTE
TEM SUA CAUSA E PRECISO
ESTUDAR PARA APRENDER
COMO EVITAR

PROTEJA AS MÃOS CUIDADO COM AS CORREIAS
CHAME ATENÇÃO SE O COLEGA NÃO FIZER
JAMAIS DEIXAR O SETOR DESARRUMADO
AGINDO ASSIM TERÁS TEMPO PRA VIVER
PRA VIVER

{Prevenção uuuuuuuuuuu.....}

TODO ACIDENTE
TEM SUA CAUSA E PRECISO
ESTUDAR PARA APRENDER
COMO EVITAR