

PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA: O TRABALHADOR E A MUSICOTERAPIA

LIFE QUALITY PROGRAM: WORKER AND MUSIC THERAPY

BEATRIZ FRANCISCO DOMINGOS^{1*}, ELIANE ALICRIM DE CARVALHO²

1. Acadêmica do curso de graduação em Psicologia da UNINGÁ – Centro Universitário Ingá; 2. Professora Mestre do Curso de Psicologia da UNINGÁ – Centro Universitário Ingá.

Rua: Conceição Maria Antônio, 42, Centro, Mandaguari, Paraná, Brasil. CEP: 869750-000. beatrizdomingos03@hotmail.com

Recebido em 07/09/2016. Aceito para publicação em 16/12/2016

RESUMO

O presente estudo consiste em uma pesquisa com base em revisão bibliográfica, pois buscou compreender a prática dos programas de qualidade de vida no trabalho. No cenário atual das organizações esta é uma estratégia pela qual as mesmas buscam aumentar a produtividade de seus colaboradores assim como a qualidade nos processos de produção.

O desenvolvimento do estudo se deu pela escolha do programa de qualidade de vida da musicoterapia, que consiste em uma prática recente nas organizações que usa a música como ferramenta. Segundo Rodrigues (2009), através da musicoterapia é possível melhorar as relações intra e interpessoais, diminuir a carga de estresse, assim como desempenhar e recuperar o bem estar dos colaboradores no ambiente de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade, vida, trabalhador, música, organização.

ABSTRACT

The present study consists in a research based on the bibliographic review, as it sought to understand the practice of the life quality at work, that in the current scenario of organizations, is a strategy by which they seek to increase the productivity of its workers, as well as the quality in production processes.

The development of the study was due to the choice of life quality program, the music therapy, which consists in a recent practice in organizations, in which through the music in music therapy, according to Rodrigues (2009), it is possible to improve intra and interpersonal relations and decrease the stress load, as well as play and recover the welfare of employees in the workplace.

KEYWORDS: Quality, life, worker, music, organization.

1. INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho pode ser definida

pela busca do equilíbrio psíquico, físico e social do indivíduo, assim como respeitando suas necessidades e limitações e proporcionando seu desenvolvimento pessoal e profissional. Para isso organizações vem utilizando programas de qualidade para seus funcionários. Esses programas melhoram a qualidade e a vida do trabalhador além de tornaram a organização mais saudável, competitiva e produtiva¹.

O presente estudo emergiu da necessidade de se aprofundar em estudos acerca da prática dos programas de qualidade de vida no trabalho. Nesta estratégia as organizações buscam aumentar a produtividade de seus colaboradores, assim como a qualidade nos processos de produção.

A partir deste fato verificou-se a importância e os benefícios dos programas de qualidade de vida no ambiente de trabalho, pois segundo Krone *et al.* (2013)² o ambiente de trabalho é onde o colaborador passa maior parte do seu dia. Para isso é importante a implantação dos programas de qualidade de vida no trabalho, que além de aproveitar as habilidades máximas dos colaboradores, proporciona aos mesmos um ambiente mais agradável e saudável ao desenvolvimento de suas atividades.

Alves e Ozaki (2015)³ descreve que os programas de qualidade de vida no trabalho devem ser utilizados como forma de minimizar o cansaço e o estresse elevar a satisfação e bem-estar para que os mesmos se sintam motivados a buscar o crescimento não apenas individual, mas de toda a organização.

Para Vilhena *et al.* (2013)⁴ as organizações visam valorizar seus colaboradores com os programas de qualidade de vida no trabalho de modo que melhorem a motivação, comprometimento e a satisfação com a organização. Ademais as empresas buscam com esses programas investir em resultados positivos diminuindo o absentismo o *turnover* da organização, e aumentar a valorização do colaborador, estimular a sua autoestima preservando sua saúde mental e física, fortalecer seu vínculo empregatício e melhorar o seu desempenho individual.

O desenvolvimento do estudo se deu pela escolha de um programa de qualidade de vida que envolvesse a musicoterapia. Ela é uma técnica pouco estudada, que oportunizou maior conhecimento desta prática ainda recente no âmbito organizacional. Segundo Castro (2010)⁵ o foco do trabalho da musicoterapia é de criar espaços de expressão e valorização dos colaboradores e observar a maneira pela qual as pessoas interagem para poder intervir positivamente nessas relações. A musicoterapia favorece o desenvolvimento da confiança mútua, responsabilidade, liderança e autopercepção. Já para as organizações a musicoterapia visa melhorar, recuperar ou manter o bem-estar dos colaboradores no ambiente de trabalho, tendo como objetivo garantir o desempenho do trabalho em equipe, além da interação e a valorização dos mesmos na organização.

2. MATERIAL E MÉTODOS

O modelo de pesquisa utilizado no estudo foi do tipo bibliográfica a qual, segundo Marconi e Lakatos (2012)⁶, trata-se de um levantamento de toda a bibliográfica já publicada em livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita(...). Ela tem como objetivo o dar contato direto ao pesquisador com a fonte de tudo que já foi escrito sobre o assunto pesquisado.

Para Gil (2010)⁷, o modelo de pesquisa bibliográfica apresenta como vantagem uma gama maior de conhecimento sobre o assunto pesquisado, pois através do material bibliográfico é possível ter uma cobertura mais ampla sobre o assunto para desenvolvimento da pesquisa, sem ter que pesquisar diretamente. Além disso, é indispensável para compreender os fatos históricos, sobre os quais não há outra maneira de se pesquisar.

A escolha do material utilizado para o estudo adotou como fator de exclusão o ano de publicação dos materiais pesquisados. Optou-se pelo critério de utilizar apenas materiais produzidos nos últimos sete anos.

Já os critérios inclusão foram feitos a partir dos materiais que atendiam os objetivos da pesquisa e a partir das palavras-chave utilizadas: Qualidade, Vida, Trabalhador, Música, Organização.

Os materiais foram extraídos de artigos científicos publicados na base de dados Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), [Scientific Electronic Library Online](#) (SCIELO), Google Acadêmico, livros e também através pesquisa realizada na Biblioteca da Universidade Estadual de Maringá – Paraná (UEM).

3. DESENVOLVIMENTO

A origem do termo qualidade de vida no trabalho se deu pela busca da satisfação do colaborador e tentativa de redução do mal-estar e excesso de esforço físico no

trabalho. Segundo Coutinho, Maximiano e França (2010)⁸ inicialmente os programas de qualidade de vida foram implementados para atender a necessidades da área de ergonomia, medicina, segurança no trabalho e para a promoção a saúde.

De acordo com Masolla e Calderari (2011)⁹ o movimento da qualidade de vida no trabalho começou em 1950, com o surgimento da abordagem sócio técnica relacionada ao processo produtivo. No entanto, só na década de 1960 aparecem iniciativas na busca de melhorias das formas de trabalho a fim de minimizar os efeitos negativos na saúde e bem-estar do colaborador. É possível identificar que o movimento pela qualidade de vida se deu em 1970, nos Estados Unidos, devido à competitividade internacional e ao sucesso dos estilos e técnicas de outros países que eram centradas nos empregados.

Segundo Vendramine (2011)¹⁰ ao invés de ser voltada apenas para saúde e segurança no ambiente fabril, a qualidade de vida no trabalho passou a fazer parte da estratégia de organização. Sua busca além de melhorar as condições de trabalho, passa também a ser a satisfação dos colaboradores, assim como o aumento de sua produtividade.

Os programas de qualidade de vida são uma estratégia pela qual as organizações buscam aumentar a produtividade de seus colaboradores, assim como a qualidade nos processos de produção, pois o fator mais importante hoje das organizações são as pessoas que trabalham nela. É preciso que a organização tome consciência de que é cada dia mais frequente a visão de que as pessoas são o maior capital de uma empresa¹¹.

De acordo com Alves (2011)¹², a qualidade de vida deve ser inserida no ambiente de trabalho, pois é onde o colaborador passa maior parte do seu tempo e onde também é possível existir o maior desgaste físico e emocional. Com isso Vendramini, (2011)¹⁰ descreve que quanto mais satisfeito o colaborador estiver com a organização, mais irá alcançar os objetivos e se comprometer com a mesma. Contudo, quanto melhor sua condição de trabalho e de vida, melhor será seu desempenho.

Os programas de qualidade de vida proporcionam ao colaborador, maior resistência ao estresse, ansiedade, estabilidade emocional, motivação, maior eficiência no trabalho, autoimagem e também melhor relacionamento¹⁰. No entanto, de acordo com Masolla e Calderari (2011)⁹, também é preciso que o colaborador cultive um estilo de vida mais saudável, como alimentação, saúde, e prática de exercícios e que cuide dos aspectos emocionais e psicológicos.

De acordo com Rodrigues (2009)¹³, as organizações buscam atuar com a qualidade de vida no trabalho a fim de resolver conflitos no ambiente de trabalho, oferecer capacitação profissional, assim como a motivação pessoal e valorização do capital humano dentro na organização. Segundo Alves (2011)¹² traz a qualidade de vida

no trabalho traz benefícios para organização, como redução de custo com a saúde do trabalhador, diminuição do nível de estresse, menor incidência de doenças ocupacionais e também aumento do nível de produtividade. Vendramini (2011)¹⁰ afirma que ela ajuda a diminuir o nível de absenteísmo, rotatividade, número de acidentes, melhorar a imagem da organização e aumentar a sua produtividade.

Segundo Alves (2011)¹² os programas devem ter um direcionamento, de acordo com a necessidade da organização, que é feita a partir de um diagnóstico em que serão levantados os problemas e as limitações ocupacionais da organização. A partir disso serão implantados programas voltados para a saúde do trabalhador e lucros para empresa. A qualidade de vida no trabalho não pode ser confundida com programas de benefícios, pois está relacionada com cultura da organização, política e valores que a partir do momento que tomam consciência da importância do colaborador para organização pode ocorrer de fato a qualidade de vida no trabalho.

Existem várias ações que as empresas podem utilizar para implantar programas de qualidade de vida. Algumas serão apresentadas por Alves (2011)¹²: ginástica laboral que leva o aumento da disposição; treinamento e desenvolvimento a fim de elevar o capital intelectual da organização; ergonomia para prevenção de acidentes no trabalho; higiene e segurança no trabalho, prevenção da saúde, assim como um ambiente organizacional mais saudável; avaliação de desempenho que por sua vez é o meio pelo qual o colaborador pode identificar seu desempenho na empresa e ela consegue identificar também se está atingindo os objetivos do colaborador em sua ocupação. Outra forma é a musicoterapia, que aumenta a autoestima, o desempenho profissional e melhora o desempenho profissional e a tolerância ao estresse.

Segundo Rodrigues (2009)¹³ a música tem grande importância na vida cultural e biológica do homem. É possível notar que desde épocas remotas a música é utilizada como linguagem de comunicação e expressão.

“A música pode produzir efeitos tanto nos níveis físico, mental e emocional quanto no social, além de facilitar a atuação da expressão humana, dos movimentos e sentimentos, permite ao indivíduo evoluir em sua busca, tanto nos níveis intra ou interpessoais e/ou grupais”¹³.

Para Cunha e Oliveira (2014)¹⁴, apesar de cada um gostar de um determinado estilo, a música é universal. Ela une pessoas, ameniza a solidão, ajuda a externar sentimentos. Com isso, musicoterapia começa a agir no âmbito organizacional com o propósito de melhorar as relações humanas, intrapessoais e interpessoais, apoiar e desenvolver equipes de trabalho, aperfeiçoar o desempenho e a produtividade e reduzir tensões e estresse.

Com base na pesquisa realizada por Taets *et al.*,

(2013)²² que tinha objetivo analisar o efeito na musicoterapia sobre o nível de estresse em profissionais da área de saúde de um hospital privado do Rio de Janeiro após a sessão de musicoterapia, houve diminuição 60% do nível de estresse, demonstrando que musicoterapia pode ser um instrumento para minimizar o estresse nos profissionais que atuam em hospitais¹⁵.

Através da pesquisa realizada no Departamento de Recursos Humanos do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, identificou-se que a inclusão de técnicas de Musicoterapia nos Programas de Qualidade de Vida obteve como resultado que 75% dos militares gostam de música, e 70% disseram que não existe música ambiente. Sendo assim, Junior e Nascimento (2015)¹⁵ descrevem que através dos resultados obtidos, a implantação da musicoterapia pode ser um fator positivo para melhorar a qualidade de vida dos militares.

Através do estudo desenvolvido junto a profissionais da enfermagem de uma Unidade de Terapia Intensiva infantil da cidade de Porto Alegre, em que se buscou analisar a musicoterapia como estratégia de produção de saúde do colaborador, foi possível compreender que após o uso da técnica, o trabalhador relaxa e retoma suas melhores condições físicas e psíquicas, o que pode contribuir para saúde do mesmo¹⁷.

4. DISCUSSÃO

A Qualidade de Vida sempre foi uma necessidade humana. A partir da pesquisa desenvolvida é possível perceber que a mesma pode ser oferecida dentro do ambiente de trabalho. Com isso, muitas empresas vêm buscando programas de qualidade de vida no trabalho com o objetivo de oferecer a seus colaboradores a busca pela qualidade de vida, assim como motivar e gerar bem-estar aos mesmos dentro do ambiente de trabalho. Além disso, as empresas fazem uso dos programas de qualidade de vida como uma estratégia, pois as pessoas que fazem parte dela é que geram os resultados para o mercado.

Segundo Chiavenato (2010)¹⁷ a qualidade de vida no trabalho envolve vários fatores. São alguns deles: satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões e de participar ativamente na organização.

De acordo com o estudo realizado, foi possível identificar que há vários programas de qualidade de vida que podem ser utilizados nas organizações. De modo geral eles buscam o bem-estar do seu colaborador, assim como seu desenvolvimento pessoal, além da diminuição do estresse causado pelas atividades desenvolvidas e a melhora das condições e relações de trabalho. De acordo com Gomes *et al.* (2014)¹⁸ “o trabalhador terá maior produtividade e satisfação com seu trabalho se perceber

que a empresa lhe proporciona um ambiente que o valorizar também como ser humano”.

Já para as organizações, além da qualidade de vida do colaborador, há o aumento da produtividade, redução da rotatividade e elevação do nível de comprometimento. Galeano *et al.*, (2013)¹⁹ descreve que não dá para se falar de competitividade organizacional sem a qualidade e a produtividade, já que para satisfazer o consumidor externo a organização tem que satisfazer o seu consumidor interno, pois eles são os responsáveis pelo produtos e serviços da organização.

O modelo de programa de qualidade de vida enfatizado neste estudo foi a musicoterapia, que além de ser uma técnica recente e ainda pouco utilizada no âmbito organizacional, é uma técnica que a partir do uso da música pode produzir efeitos tanto em nível físico, mental, emocional e também social²¹. A musicoterapia pode ser usada dentro das organizações como facilitadora da ação e expressão humana.

Os efeitos da musicoterapia também podem facilitar as relações interpessoais dos colaboradores, expressão e também podem ajudar a diminuir o nível de estresse, conforme pesquisas citadas por Taets *et al.*, (2013)²², Junior e Nascimento (2015)¹⁵ e Guaniza e Tittoni (2009)¹⁶ em que após a introdução da musicoterapia em colaboradores, foi possível notar, através de teste aplicados antes e após uso da técnica, que o nível de estresse diminuiu. Conclui-se que ela pode contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável e proporcionar ao colaborador melhor qualidade de vida no trabalho.

5. CONCLUSÃO

Os materiais pesquisados neste estudo evidenciaram a necessidade das empresas investirem mais em seus colaboradores, pois com o mercado de trabalho cada vez mais competitivo é preciso valorizar o capital humano²², não oferecer apenas remuneração e benefícios, mas também valorizar seus colaboradores. Com isso é cada vez mais notável o investimento em programas de qualidade de vida, que vem buscando aumentar a produtividade e qualidade dos serviços, além satisfazer seu colaborador.

A partir do estudo foi possível identificar a falta de recurso teórico disponível para realização da pesquisa do programa de qualidade de vida no trabalho a musicoterapia. Segundo Rodrigues (2010)²⁰ a musicoterapia no contexto organizacional é uma nova proposta de programa de qualidade de vida do trabalhador, é uma técnica inovadora, que pode contribuir para o aumento da produtividade, na redução do absenteísmo ao trabalho, melhora na comunicação e nas relações humanas.

Conclui-se com o presente estudo, que é grande a importância dos investimentos em programas de qualidade de vida nas organizações, assim como o desenvol-

vimento de pesquisas na área para investigar os efeitos da musicoterapia que é uma técnica recente, mas que apresenta efeitos positivos tanto em nível individual quanto social.

REFERÊNCIAS

- [01] Gonçalves FN, Miranda AS, Neves A, Santos LDC, Conceição MG, Barreira MC, Chagas RS, Mattos RGC. A importância da qualidade de vida no trabalho e sua influência nas relações humanas. Disponível em: <<<http://www.fara.edu.br/sipe/index.php/anoario/article/view/144/128>>> Acesso em: Jul. 2016.
- [02] Krone D, Rosa E, Cruz M, Ferrari T, Fernandes T. Qualidade de vida no trabalho. Artigo apresentado a mostra de iniciação científica do Cesuca, v.1, n.7. Cachoeirinha, 2013.
- [03] Alves L, Ozaki Y. Em busca da gestão estratégica da rotatividade de pessoal: estudo realizado na empresa A. Rel. S/A. Revista de Ciências Gerenciais, 2015
- [04] Vilhena FP, Santos FR, Borges GHC, Silva JMB, Silva VBA, Mantovani DD. A motivação de colaboradores pelas vias dos programas de qualidade de vida no trabalho: um estudo na amazonas produtos para calçados Ltda. 2013. Disponível em: <<<http://periodicos.unifacel.com.br/index.php/forumadm/article/view/775>>> Acesso: Jul. 2016.
- [05] Castro AAG. Contribuições da Musicoterapia no Desenvolvimento das Relações Intra e Interpessoais dos Profissionais de uma Equipe de Vendas. Dissertação apresentada no curso de Pós-Graduação em Música da Escola de Música e Artes Cênicas da Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2010.
- [06] Marconi MA, Lakatos EM. Metodologia do trabalho científico: Procedimentos básicos, Pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, Publicação e científicos. 7 Ed. São Paulo: Atlas; 2012.
- [07] Gil AC. Como elaborar projetos de pesquisa. 5 ed. São Paulo: Atlas; 2010.
- [08] Coutinho MLG, Maximiliano ACA, França ACL. Implantação de programas de qualidade de vida no trabalho com o modelo de gestão de projetos. Revista de Gestão e Projetos – GeP, São Paulo, v.1, n.1, p 172-189. Jan/Jun; 2010.
- [09] Masolla MF, Calderari P. Qualidade de vida no trabalho, 2011. Disponível em: <<<http://www.unisalesiano.edu.br/simposio2011/publicado/artigo0059.pdf>>> Acesso em: Abr. 2016.
- [10] Vendramini FT. Em busca da qualidade de vida no trabalho: fatores que motivam e inibem. Revista Protestantismo, São Leopoldo. v. 24, Jan/Abr; 2011.
- [11] Chiavenato I. Recursos Humanos: o capital humano das organizações. 9 ed. Elsevier–Campus; 2009.
- [12] Alves EF. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. Revista Interfaces – v.6, n.1, Artigo, Abril. 2011.
- [13] Rodrigues MV. Qualidade de vida no trabalho: evolução no nível gerencial. 12 Ed. Petrópolis: Vozes; 2009.
- [14] Cunha LVM, Oliviera AMB. Musicoterapia organizacional: a música como instrumento de diminuição do stress no trabalho. Caderno Profissional de Administração –

- UNIMEP, v.4, n.2; 2014.
- [15] Junior HCS, Nascimento LAR. A musicoterapia como instrumento no programa de qualidade de vida no corpo de bombeiros militar do Distrito Federal. Revista Eletrônica: Icesp - Recursos humanos. v.1.n3, Jan. 2015.
- [16] Guaniza L, Tittoni J. Musicoterapia institucional na saúde do trabalhador: conexões, interfaces e produções. Revista Psicologia & Sociedade, p. 108-117; 2009.
- [17] Chiavenato I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- [18] Gomes RK., Claumann PDC, Carrera LC. Os benefícios e dificuldades na gestão da qualidade de vida no trabalho, 2014. Disponível em: <<
<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/admrevista/article/view/1030/7>>> Acesso: Jul.2016.
- [19] Galeano R, Vieira VA, Araújo K. A qualidade de vida no trabalho como fator de influência no desempenho organizacional, 2013. Disponível em:
<<http://sistema.semead.com.br/11semead/resultado/trabalhosPDF/759.pdf>> Acesso em: Jun.2016.
- [20] Rodrigues COC. Musicoterapia: uma nova proposta para as organizações, 2010. Disponível em: <<
http://www.fap.pr.gov.br/arquivos/File/Arquivos2009/Extcn-sao/Encontro_musicoterpia/MINI_CURSO_Musicoterapia_Organizacional.pdf>> Acesso: Jun. 2016.
- [21] Batista JS. Qualidade de vida na empresa e sua influencia na qualidade do trabalho. Trabalho de monografia apresentado a Faculdade Integrada do curso de Gestão de Recursos Humanos; 2012
- [22] Taets GGC, Pinheiro CJB, Figueiredo NMA, Dantas EHM. Impacto de um programa de musicoterapia sobre o nível de estresse de profissionais de saúde. Revista Brasileira de Enfermagem, Brasília 2013.