

Musicoterapia em ambientes de trabalho

PRODOSSIMO, Claudia das Chagas¹
mtclaudia@gmail.com

RESUMO - O presente trabalho destina-se a situar a atuação da Musicoterapia em ambientes de trabalho, estabelecendo os critérios necessários e os objetivos competentes a cada uma das possibilidades de abordagens desenvolvidas. Para tanto, busca primeiramente um entendimento do conceito de terapia e dos fatores essenciais para que se caracterize um trabalho como um processo propriamente dito terapêutico. Ainda pretende observar aspectos referentes ao contexto organizacional, como clima, cultura e ambiente organizacionais e, ao próprio comportamento e relacionamento humanos neste ambiente. Busca também compreender qual a importância do trabalho para o homem e os elementos capazes de proporcionar uma melhoria na qualidade de vida enquanto trabalhador, para então fazer as inferências sobre as diferentes abordagens da Musicoterapia neste contexto e delimitadas as competências e limites entre a Musicoterapia Organizacional, a Musicoterapia Comunitária e a Musicoterapia em busca de qualidade de vida no trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Musicoterapia, Organizações, Qualidade de Vida.

CONCEITO DE TERAPIA

Definir terapia é uma tarefa um tanto quanto difícil, pois se trata de um processo que envolve componentes e experiências variadas. A palavra terapia tem origem na palavra grega *therapeia* que significa cuidado, atendimento, tratamento de doentes.

Segundo Benenzon (1988, p. 14), a palavra terapia quer dizer “parte da medicina que ensina os preceitos e remédios para o tratamento e cura das enfermidades”.

Estes conceitos, porém, deixam de lado um aspecto importante da experiência terapêutica. A terapia só acontece através de uma relação terapêutica, uma relação de ajuda entre o paciente (quem procura ajuda) e o terapeuta (quem oferece a ajuda).

As vivências humanas são construídas a partir de relações e, muitas delas, são relações de ajuda, em que ora se é ajudado, ora se é quem ajuda. Os cuidadores podem ser os pais, os professores ou até mesmo um amigo. Mas existem momentos em que se faz necessário buscar uma ajuda profissional e, é este tipo de relação de ajuda que se desenvolve durante o processo terapêutico.

Uma característica da relação terapêutica de ajuda é que neste caso o foco da relação é o paciente, afinal ele é quem está buscando ajuda. “O indivíduo que a solicita é sempre o

¹ Musicoterapeuta formada pela Faculdade de Artes do Paraná (FAP) em 2005. Acadêmica de Psicologia da Universidade Federal do Paraná.

único e o principal ponto de interesse, não se discutindo, nesta relação, os eventuais problemas pessoais do terapeuta” (FREITAS, 1985, p. 17). Esta é uma das principais diferenças entre a relação terapêutica de ajuda e as demais relações de ajuda que estabelecemos, pois nestas geralmente há uma troca.

A base desta relação é a confiança. É preciso que o paciente confie em seu terapeuta para se sentir à vontade em compartilhar todos os seus anseios, problemas, insatisfações, desejos. Se não houver confiança, certamente, não haverá uma relação terapêutica real ou ideal.

Para tanto, algumas posturas por parte do terapeuta são essenciais para o atendimento do paciente. Como exemplo, escutar com atenção, sem interromper e sem fazer julgamentos de valores são ações que permitem ao paciente não sentir vergonha de dizer o que pensa ou o que sente, proporcionando ao terapeuta um melhor conhecimento do que tem significado para o paciente, contribuindo para seu crescimento na relação de ajuda.

São as intervenções terapêuticas que permitirão ao paciente uma clarificação e um entendimento das situações que apresentam em terapia. Isso não significa que o terapeuta é quem dirá o que deve ser feito em determinado momento, e sim que com a ajuda do terapeuta o paciente conseguirá (re) organizar seus pensamentos, seus sentimentos e a partir daí (re) direcionar seus movimentos, suas ações.

O princípio básico do processo terapêutico é que tudo que se desenvolva na relação terapêutica possa ser transportado para as outras relações que o paciente estabelece ao longo de sua vida. “Pouco a pouco o paciente inicia a transposição desta atitude, vivenciada na relação terapêutica, para os acontecimentos e relações de sua vida diária” (FREITAS, 1985, p. 97).

É importante ressaltar que a terapia busca trabalhar tanto as causas como os sintomas de qualquer problema do paciente, seja de ordem física, psíquica, emocional, social ou espiritual. A preocupação em buscar as causas destes problemas possibilita ao paciente entender seu próprio funcionamento, permitindo que posteriormente possa ter *insights*² mesmo sem a ajuda de um profissional. Assim pode procurar eliminar o problema, tratando sua origem e não apenas seus efeitos sobre a vida do paciente.

Esta característica permite diferenciar terapia de efeitos terapêuticos. Costuma-se dizer que algumas atividades que nos acalmam, relaxam ou proporcionam prazer são como uma

²Insight: este termo designa, em relação a um animal, a capacidade de compreender repentinamente uma situação durante uma aprendizagem por ensaios e erros. Em Psicologia Humana esse termo é muito utilizado, seja mesmo em inglês, insight, ou em português, traduzindo-o por discernimento intuitivo (PIÉRON, H. Dicionário de psicologia, 1987, p. 287).

terapia. O que estas atividades acabam produzindo são efeitos terapêuticos, pois na maioria das vezes tratam apenas dos sintomas.

Atividades que produzem efeitos terapêuticos podem reduzir o nível de stress, regularizar ciclos respiratórios, circulatórios, estimular a criatividade, distrair, relaxar, desenvolver coordenação motora, movimentos finos, entre outros; mas o que diferencia de uma terapia propriamente dita é o fato de não estar se preocupando neste caso com as causas que levam a tais sintomas.

UNIVERSO ORGANIZACIONAL

Para que se possa situar a atuação da Musicoterapia em ambientes de trabalho, antes é necessário que se conheça este ambiente e a maneira como as relações interpessoais aí se desenvolvem.

Uma organização pode ser definida como “um sistema social composto por duas ou mais pessoas que funcionam a fim de atingir um objetivo em comum (escolas, igrejas, hospitais, unidades militares, lojas, família, órgãos públicos e outras)” (ROBBINS, 2002, p. 498). Caracteriza-se por ser um conjunto de subsistemas que se inter-relacionam, e aí estão implicadas as relações de poder, os sistemas de comunicação, administração, liderança e os valores de cada indivíduo.

As características da organização, a sua personalidade, a sua dinâmica, nada mais são do que um reflexo das características individuais e dos valores que cada integrante seu possui. Interesses conscientes e inconscientes dos integrantes das organizações definem muitas vezes suas ações, seus movimentos, interferindo na dinâmica global. “As organizações não são condicionadas somente pelos seus respectivos ambientes; são também moldadas pelos interesses inconscientes dos seus membros e pelas forças inconscientes que determinam as sociedades nas quais elas existem” (MORGAN, 1997, p. 174).

Para compreender o complexo mecanismo de funcionamento das organizações e as relações que aí se dão, é necessário compreender de que maneira a cultura, o clima e o ambiente das organizações influenciam esta dinâmica. De maneira simplificada, a cultura organizacional se refere aos valores e normas que dirigem as ações dos indivíduos dentro da organização; o clima diz respeito ao compromisso da organização com os demais indivíduos e seus objetivos, numa perspectiva mais relacionada a uma questão afetiva, em que se observa a

busca de satisfação e sucesso; enquanto o ambiente organizacional está mais relacionado a questões externas, mas não menos importantes à organização.

O comportamento humano das organizações é determinado pela posição que o indivíduo ocupa nesta organização, sendo regido pela cultura organizacional, mas também, pela sua própria personalidade e pelo conjunto de valores e expectativas que traz consigo.

Assim, é dinâmico e está em constante adaptação, sofrendo influência de fatores ambientais/ físicos, de ordem psicológica e social, diretamente ligados à organização ou relacionados à vida particular do indivíduo.

Já o comportamento organizacional diz respeito à compreensão dos processos administrativos envolvidos na organização e se preocupa com o estudo das pessoas, dos grupos e de suas interações nas estruturas organizacionais.

O grau de envolvimento e de possibilidade de satisfação de expectativas dos trabalhadores determinará o seu comportamento frente ao seu grupo de trabalho. Um grupo produtivo é aquele formado por integrantes que vêem na realização de seu trabalho uma possibilidade de realização pessoal, e tem uma atitude cooperativa com os demais integrantes. Por outro lado, quando um dos integrantes enfrenta conflitos, sejam de ordem física, emocional, afetiva ou social, ou não vê espaço para seu crescimento e desenvolvimento pode tornar o grupo improdutivo, consciente ou inconscientemente.

A importância que o homem dá ao seu trabalho e o significado que lhe é atribuído transformaram-se ao longo dos tempos. Antigamente era atribuído ao trabalho um valor negativo. Basta analisar a origem da palavra trabalho o qual deriva do substantivo latino *tripalium*, que era um aparelho de tortura formado por três paus onde eram atados os condenados ou presos animais. Daí a associação do trabalho com tortura, pena e pode-se imaginar também o porquê das canções de trabalho tão melancólicas, expressando tanto sofrimento (ARANHA e MARTINS, 1993). Já sob o ponto de vista psicológico são avaliadas as necessidades do trabalhador, as que o levam a realizar determinado trabalho e também as expectativas que este tem, seja em relação ao seu desempenho, ao que se pode conquistar com este trabalho e a representação deste no contexto social em que está inserido.

Uma nova concepção de trabalho se faz necessária diante das modificações ocorridas no painel sócio-econômico atual. É preciso rever as concepções de trabalho a fim de que acompanhem as novas perspectivas de organização da sociedade. Considerando o trabalho como uma fonte de realização do homem, como pessoa e como membro de uma sociedade, redefinições das concepções filosóficas e reorganizações dos meios e modos de produção devem ser avaliados. A nova proposta seria a de uma organização mais humanizada, que vise

a uma administração participativa, envolvendo equipes de trabalho diretamente relacionadas com as metas estabelecidas pela organização e uma busca pelo equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional destes trabalhadores.

Todas as experiências vivenciadas pelos indivíduos dentro do ambiente organizacional se refletem na sua personalidade, em suas emoções, seus sentimentos, seus pensamentos, seu raciocínio, razão e intuição. Neste caso, a recíproca também é verdadeira, isto é, aspectos relacionados à vida pessoal do trabalhador acabam por influenciar seu desempenho no ambiente de trabalho.

A qualidade de vida no trabalho está, portanto, relacionada às necessidades e expectativas das forças humanas de produção e da satisfação das mesmas, através do bem-estar do indivíduo, do ambiente de trabalho e das relações saudáveis e harmoniosas que deveria estabelecer.

As mudanças que vêm ocorrendo no cenário sócio-econômico e tecnológico, como os avanços da globalização causam impacto nos padrões culturais desta sociedade. A nova realidade social, com aumento da expectativa de vida, maior tempo dedicado ao trabalho, maior consciência do direito à saúde, novos hábitos e estilos comportamentais pede uma redefinição na estrutura da organização (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Devem ser revistos pontos como relações de poder e autoridade, qualidade de vida dos indivíduos, padrões de relacionamentos interpessoais, sistemas de comunicação, entre outros (KANAANE, 1999).

Toda esta revisão de conceitos e valores, sejam eles individuais, referentes à organização em que se está inserido, ou ao meio social maior, diz da preocupação com a qualidade de vida do trabalhador.

Qualidade de Vida, portanto, é “a busca contínua da melhoria dos processos de trabalho, os quais precisam ser construídos não só para incorporar as novas tecnologias como para aproveitar o potencial humano, individual e em equipe” (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p. 42).

A qualidade de vida no trabalho é uma preocupação com a saúde do potencial humano das organizações; um cuidado necessário para dar suporte a este ser que vive rodeado de novas informações a todo o instante, tendo que incorporar novas tecnologias e sobreviver às constantes pressões.

Os aspectos englobados pela qualidade de vida no trabalho vão desde cuidados médicos estabelecidos por leis de saúde e segurança até atividades nas áreas de lazer e motivação, entre outras. Afinal, de acordo com a Organização Mundial de Saúde (1986),

saúde não é apenas a ausência de doença, mas também o completo bem-estar biológico, psicológico e social (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

O bom desempenho do trabalhador na organização está intimamente ligado à satisfação de suas necessidades e expectativas com relação ao mesmo, daí a necessidade atual em se investir na qualidade do potencial humano em seu ambiente de trabalho.

MUSICOTERAPIA EM AMBIENTES DE TRABALHO

Apesar de a Musicoterapia ser cada vez mais reconhecida e atuar nas mais diversas áreas, seja educacional, social e/ou médico-hospitalar, a Musicoterapia em ambientes de trabalho é ainda pouco desenvolvida e explorada.

O trabalho com os funcionários de uma empresa é um tanto diferenciado dos demais trabalhos realizados com a Musicoterapia. Este tipo de atuação exige um conhecimento a respeito do universo organizacional que os musicoterapeutas não encontram em sua formação. Isto dificulta que se realize esta prática e que daí advenham materiais teóricos que contribuam para a solidificação, credibilidade e cientificidade desta área de atuação.

MUSICOTERAPIA ORGANIZACIONAL

Segundo Bruscia, 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” (2000, p. 243).

A forma de abordagem, os objetivos a serem trabalhados e a quem estes estão dirigidos, fazem da Musicoterapia Organizacional uma maneira de atuação diferente da atuação musicoterapêutica tradicional.

Bruscia (2000, p. 237) a localiza num tipo de prática denominado ecológico. Este tipo de trabalho se destina a promover uma melhora na saúde de meios sociais, sejam estes a família, por exemplo, ou organizações formais, como empresas.

Neste caso, os objetivos são dirigidos a intensificar o funcionamento do grupo social, sem considerar como objetivo primário, as necessidades particulares dos membros do grupo. Não que estas sejam excluídas, mas os objetivos estão mais direcionados à sua interação grupal/social, ou seja, estão mais focalizados em questões que exercem influência nos movimentos do grupo, como relações interpessoais entre os membros deste, aspectos motivacionais, culturais, de valores e de bem-estar que dizem respeito ao ambiente em que estão inseridos.

Trabalhando para apoiar e intensificar grupos de trabalho, a Musicoterapia Organizacional pode se organizar através de vivências musicais, periódicas ou não, onde a finalidade é a de melhorar o relacionamento do grupo, promovendo seu crescimento e possibilitando o aumento da produtividade do mesmo.

Observando as formas de interação do grupo, as necessidades e os conflitos que aparecem durante as vivências musicais, pode-se transportá-las para o dia-a-dia da organização, tornar conscientes para os funcionários o porquê de determinadas ações e permitir uma reflexão sobre si, sobre sua relação com o outro, com o grupo e com a organização.

Concordando com Bleger (*apud* Guirado, 1987) quando caracteriza o papel do psicólogo institucional/ organizacional, para atuar neste nível, o musicoterapeuta deve ser uma espécie de consultor da empresa. Para que possa observar todo o funcionamento e movimento dos funcionários da empresa, o musicoterapeuta não deve fazer parte do organograma, pois só assim conseguirá manter um certo distanciamento, necessário para poder intervir de maneira a satisfazer o grupo e não, mesmo que inconscientemente, suas necessidades pessoais frente à organização. Este distanciamento permite ao musicoterapeuta ter uma visão panorâmica, mais ampla de toda a dinâmica organizacional.

O musicoterapeuta ainda pode se valer de seus conhecimentos teóricos e práticos para realizar dinâmicas e/ou entrevistas de seleção de candidatos a determinados cargos dentro da empresa. Observando o comportamento, atitudes e personalidade destes durante as dinâmicas, pode-se analisar quais seriam os mais indicados para determinados cargos, quais candidatos possuem as qualidades mais próximas daquelas que determinado cargo exige.

Nestas dinâmicas, o musicoterapeuta pode utilizar quaisquer das técnicas da Musicoterapia (re-criação, improvisação, composição e audição), dependendo de seus objetivos perante o grupo. As respostas produzidas pelos integrantes do grupo e pelo grupo em si mostrarão as necessidades destes.

Uma atividade musical pode tornar mais concretos aspectos subjetivos que interferem no rendimento e atuação dos funcionários, cabendo ao musicoterapeuta realizar as intervenções adequadas e necessárias à conscientização dos mesmos.

O próprio grupo formado durante as vivências constitui uma organização que pode ser considerada informal no sentido de que os papéis desempenhados pelos integrantes não tenham sido previamente estabelecidos. Esta organização informal nada mais é que um espelho da organização maior e, as interações ali desenvolvidas podem ser consideradas basicamente as mesmas que acontecem no ambiente formal da organização.

Um grupo que se conheça mais profundamente, através das experiências vivenciadas nas dinâmicas promovidas pela Musicoterapia, e que consiga perceber e resolver seus conflitos, atenderá às expectativas da organização mais pronta e objetivamente, contribuindo para o aumento da produtividade.

Desta forma, a atuação do musicoterapeuta organizacional possibilitaria mudanças na organização relacionadas à cultura organizacional, pois trataria dos valores, costumes e hábitos de comportamento dos indivíduos com relação à organização, às suas metas, aos seus objetivos. Além de atuar sobre o clima organizacional, o que permitiria uma melhoria nas relações interpessoais, proporcionando o estabelecimento de relações cooperativas em que todos trabalhem integrados, num ambiente agradável.

Ao trabalhar num ambiente em que haja comunicação eficiente, onde os funcionários compartilhem dos mesmos valores e expectativas e que estejam cientes de seu papel frente à organização, a possibilidade de se desenvolver um ambiente de cooperação e colaboração é bastante grande, o que contribui para uma maior dedicação do funcionário ao seu trabalho, promovendo conseqüentemente, um crescimento da própria organização.

O aumento de produtividade e o bom funcionamento interno da organização também contribuirão para uma melhor inserção desta empresa em seu ambiente organizacional. É importante lembrar que o ambiente organizacional está relacionado a fatores externos à organização, portanto, seu bom desenvolvimento não depende apenas da organização em si, mas também, de fatores econômicos, culturais, tecnológicos, sociais, entre outros.

Todos estes fatores que favorecem o crescimento e o desenvolvimento das organizações acabam por surtir efeito também nos funcionários. Se for considerado o enfoque holográfico, onde o todo está contido na parte e a parte contém o todo, pode-se compreender que o indivíduo pertencente a uma organização dita saudável tem maior probabilidade de ser saudável. Assim como um funcionário saudável pode contribuir mais favoravelmente para que seu ambiente de trabalho também o seja. O que confirma, segundo Limongi-França (2004), a correlação entre qualidade de vida e estilo de vida dentro e fora da organização, causando impacto na excelência e na produtividade das pessoas em seu trabalho.

O que a Musicoterapia Organizacional oferece aos funcionários da organização, então, é uma melhor adaptação e inserção em seu ambiente de trabalho. Os objetivos são direcionados ao bom desempenho da e na empresa.

Não se trata, portanto, de um trabalho de terapia pessoal propriamente dita, ou da terapia tradicional, pois não são investigadas a fundo as causas de determinado comportamento/atitude. Apesar de o indivíduo ser considerado como um complexo

biopsicossocial, as dimensões mais consideradas neste âmbito são aquelas que exercem maior influência sobre seu desempenho diante do trabalho e em situação em equipes.

Os trabalhos desenvolvidos e as mudanças ocorridas na organização podem produzir efeitos terapêuticos nos funcionários, ou mesmo, possibilitar um autoconhecimento que leve o funcionário a buscar, fora do ambiente de trabalho, uma terapia pessoal.

Outro aspecto que não permite considerar a Musicoterapia Organizacional como uma forma de terapia, de acordo com o que já foi discutido, é que nem sempre os grupos que passam por este trabalho também vão passar por um processo. Muitas vezes podem ocorrer vivências ou dinâmicas isoladas, que não levam a um crescimento gradual.

Pode-se dizer então, que a Musicoterapia Organizacional busca promover a saúde da organização, através da intensificação na interação e comunicação entre os integrantes desta, e que pode ter como conseqüência, uma melhoria na qualidade de vida pessoal e/ou profissional do funcionário, bem como da sua produtividade.

MUSICOTERAPIA COMUNITÁRIA

Assim como a Musicoterapia Organizacional, a Musicoterapia Comunitária é relativamente recente quando comparada ao desenvolvimento da Musicoterapia como um todo. Entretanto, esta prática vem sendo mais explorada e tem produzido mais material teórico, o que possibilita uma maior compreensão e, conseqüentemente, uma maior atuação neste sentido.

A Musicoterapia Comunitária também está localizada no tipo de prática chamado ecológico (BRUSCIA, 2000), porém, atua num nível mais profundo. Trata-se de uma atuação nos *settings* tradicionais de Musicoterapia individual e/ou em grupo, em que é realizado, paralelamente, um trabalho com a comunidade.

A Musicoterapia Comunitária pode ser definida como:

Uma abordagem para trabalhar musicalmente com pessoas em seu contexto, reconhecendo os fatores sociais e culturais de saúde, doenças, relações interpessoais e música. Isto reflete essencialmente a realidade comunitária no fazer musical e é uma resposta tanto para os modelos de tratamento individuais e para o isolamento que as pessoas freqüentemente experienciam na sociedade (ANSDELL, PAVLICEVIC, PROCTER e VERNEY, 2002)⁴.

⁴ Ansdell, Gary (2002). *Community Music Therapy & The Winds of Change*. [online] Voices: A World Forum for Music Therapy. Traduzido por Claudia das Chagas Prodossimo

Ou seja, nesta forma de abordagem os objetivos são referentes ao indivíduo e ao contexto em que está inserido, considerando os fatores que exercem influência uns sobre os outros e promovendo uma melhor integração entre os mesmos.

O objetivo principal pode ser considerado uma via atuando em dois sentidos: preparar o indivíduo para participar ativamente da comunidade e preparar a comunidade para receber e acolher cada indivíduo (BRUSCIA, 2000, p. 245).

Assim, a Musicoterapia Comunitária se desenvolve em instituições que oferecem o trabalho musicoterapêutico, onde já existe a atuação clínica de um musicoterapeuta, porém, sua atuação está direcionada àqueles que fazem parte da instituição, ou seja, da sua equipe técnica e de seus funcionários num trabalho paralelo.

Através de vivências musicais, o grupo de funcionários pode discutir suas expectativas e ansiedades com relação ao trabalho, bem como seus medos e suas necessidades em relação ao ambiente, além de questões relacionais, dos próprios funcionários entre si e/ou dos funcionários com seus respectivos clientes.

Todos estes aspectos poderão ser observados pelo musicoterapeuta enquanto o grupo participa dos atendimentos realizados através da utilização das quatro principais técnicas, de improvisação, composição, re-criação e audição. Toda a produção resultante destas vivências e a maneira com que for produzido poderão trazer aspectos importantes a serem refletidos e discutidos com o grupo.

Através das relações intra e interpessoais que se estabelecem nestas vivências, pode se estabelecer uma possibilidade de observar a dinâmica do grupo e da comunidade, bem como o modo como o mesmo se comporta frente a determinadas situações e /ou problemas e ainda, qual o movimento pessoal e grupal realizado para a solução dos problemas.

Importante é ressaltar a Musicoterapia como uma vivência terapêutica em que o foco não está no âmbito do verbal, pois, de forma geral, as vivências musicais acabam reproduzindo o ambiente em que as pessoas estão inseridas, aspectos da comunidade, tudo centrado nas reações e comportamentos frente ao fenômeno musical.

A partir destas vivências, poderão ser identificadas as questões a serem resolvidas. Os grupos formados na Musicoterapia Comunitária são o reflexo da própria comunidade, e trabalhando as questões que aparecem nestes grupos pode-se ter uma visão das questões maiores para então resolvê-las. Trata-se de transportar o que aconteceu durante as vivências para o dia-a-dia da instituição.

A partir do momento em que a equipe técnica esteja devidamente preparada para atender seus clientes, também estes poderão adaptar-se mais prontamente ao funcionamento

da instituição e, ao receber o tratamento adequado, poderão se recuperar mais rapidamente. Uma equipe que trabalhe unida, integrada, visando a objetivos comuns, possivelmente alcançará os melhores resultados.

Ao trabalhar aspectos relacionados às questões internas da instituição, como os movimentos dos funcionários dentro desta, questões de relacionamento interpessoal, fatores motivacionais, entre outros, a Musicoterapia Comunitária pode promover mudanças relacionadas à cultura da instituição. Cabe ressaltar que estas mudanças acontecem de maneira diferente daquelas promovidas pela Musicoterapia Organizacional, cuja principal meta é estabelecer estas mudanças, enquanto que, na Musicoterapia Comunitária, estas acabam por ser mais um resultado, uma consequência.

E o fato de proporcionar um melhor atendimento e acolhida aos clientes poderá favorecer o desenvolvimento de um bom clima organizacional, baseado no respeito, colaboração e participação, facilitando a integração entre a comunidade e seus membros.

Novamente os objetivos da Musicoterapia estão dirigidos à saúde da comunidade como um todo, e não para cada integrante em particular, isoladamente. Como uma parte exerce influência sobre a outra, pessoas saudáveis de uma comunidade contribuem para o desenvolvimento saudável desta, e vice-versa. Cabe lembrar que o conceito de saúde envolve as dimensões físicas, psicológicas e sociais, daí a necessidade em cuidar dos aspectos relacionais, que exercem tanta influência sobre o comportamento humano.

Neste caso, quando ocorre o desenvolvimento de um trabalho de Musicoterapia Comunitária numa instituição que oferece Musicoterapia aos seus clientes, seja em atendimentos individuais ou em grupo, tem-se dois diferentes enfoques musicoterapêuticos num mesmo ambiente, que se inter-relacionam e se complementam, mas que são independentes, com objetivos claramente diferenciados. Trata-se de uma extensão do trabalho da Musicoterapia e não de uma simples transposição de um *setting* para outro.

Os clientes a quem a Musicoterapia é oferecida recebem o atendimento clínico tradicional, passam por um processo musicoterapêutico em que são trabalhadas as causas dos sintomas que o levaram a buscar o atendimento, enquanto que, os funcionários desta instituição passam por um trabalho diferenciado que busca sanar as questões que interferem no bom relacionamento intra e interpessoal, bem como no funcionamento da própria organização.

Ou seja, os funcionários atendidos na Musicoterapia Comunitária não passam por um trabalho pessoal propriamente dito terapêutico, mas sim, por um trabalho onde os objetivos estão dirigidos à sua atuação na instituição, à sua adaptação, ao seu desempenho e à sua

capacidade/habilidade em atender e acolher adequadamente seus clientes. A Musicoterapia Comunitária é uma prática que visa ao todo, à comunidade, e que pode surtir efeitos terapêuticos particulares/individuais, fato este que cabe a cada um refletir, de forma a buscar ou não uma terapia individual fora deste ambiente.

Semelhante à Musicoterapia Organizacional, a Musicoterapia Comunitária pretende melhorar o ambiente da instituição, procura desenvolver uma comunidade mais saudável onde haja uma maior integração entre funcionários e clientes, o que possibilitará uma melhoria na qualidade de vida pessoal e profissional de cada integrante da comunidade.

DELINEAÇÃO DE UM POSSÍVEL TRABALHO DE MUSICOTERAPIA EM BUSCA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Para que a atuação da Musicoterapia numa organização seja buscar qualidade de vida no trabalho, o musicoterapeuta pode ser contratado desta instituição ou, preferivelmente, trabalhar como um prestador de serviços, um consultor. Assim, não é conveniente que este musicoterapeuta realize um trabalho de Musicoterapia Organizacional nesta mesma empresa, pois o afastamento necessário para que se desenvolvem estes trabalhos diferenciados estaria em risco.

Caso isso não seja possível, é necessário que tanto o musicoterapeuta como os participantes das vivências musicais estejam cientes das questões éticas, principalmente relacionadas ao sigilo, lembrando que os fatos e emoções que acontecem e aparecem durante os atendimentos cabem somente àquelas pessoas e àqueles momentos.

Para que seja um trabalho terapêutico voltado para cada indivíduo, considerando suas dimensões biológica, psicológica, social, cultural e espiritual, é necessário que sejam formados grupos que possam desenvolver-se e crescer juntamente.

Em outras palavras, os grupos devem ser constituídos de forma a promover trocas de conteúdos entre seus integrantes, para que se proporcione o autoconhecimento individual e um aprendizado no convívio e trabalho grupal. Os integrantes do grupo devem ter necessidades e características semelhantes ou que se complementem, buscando sempre explorar ao máximo cada oportunidade e possibilidade de crescimento pessoal, que implicará, como consequência, no crescimento como profissional.

Para se caracterize este tipo de trabalho como terapêutico, diferenciando-o do enfoque organizacional, o ideal é que os grupos mantenham seus integrantes e que os atendimentos aconteçam regularmente. Só assim, através de um processo, é que poderá haver um crescimento interior gradual e ideal.

Sendo esta proposta uma forma de abordagem direcionada a uma terapia individual, que funcione como uma possibilidade de apoio extra aos funcionários, os objetivos principais serão delineados a partir das necessidades de cada um dos integrantes. Embora este não seja o foco desta prática, questões relacionadas ao ambiente de trabalho também podem ser discutidas neste momento.

Baseadas em confiança e respeito mútuo, as relações estabelecidas nas vivências poderão guiar o trabalho. Ao possibilitar o autoconhecimento, os encontros musicoterapêuticos poderão fazer com que cada membro reflita sobre si, focando seus desejos e sonhos pessoais, bem como reconhecendo situações e fatos mal-resolvidos para então tentar solucioná-los.

Tendo conhecimento de suas possibilidades e habilidades, de suas qualidades e também de seus defeitos na dimensão pessoal, particular, as pessoas poderão tomar consciência do que as incomoda, tornar-se mais motivadas no âmbito profissional, ou mesmo, se for o caso, buscar uma mudança com relação a isso.

Sendo as necessidades básicas individuais (biopsicossociais e espirituais) atendidas, ou pelo menos parte delas, o rendimento profissional destas pessoas tende a melhorar, contribuindo para o aumento da produtividade da empresa. Um funcionário que esteja sentindo fome, por exemplo, terá seu desempenho prejudicado. O mesmo acontece no nível emocional. Quando se está preocupado ou entristecido, por qualquer motivo que seja, a atenção, o vigor, a disposição, possivelmente, estará prejudicada.

Ao oferecer bem-estar aos seus funcionários, a empresa poderá estar favorecendo ao desenvolvimento de um clima organizacional agradável, em que as pessoas, conhecendo a si mesmas e umas às outras, poderão lidar com seus problemas de maneira mais objetiva, porém, sem desrespeitar o outro. Num ambiente de trabalho em que haja confiança e respeito, o espaço disponível para um *feedback*⁵ se amplia, facilitando o relacionamento interpessoal.

Este tipo de trabalho também pode influenciar, mesmo que indiretamente, a cultura organizacional. A partir da apropriação, da tomada de consciência de valores, objetivos e metas pessoais, cada funcionário pode julgar se estes são semelhantes aos da empresa onde trabalha. Em caso afirmativo, poderão integrar-se mais à organização, desempenhando um esforço conjunto que culminará num objetivo comum. Em caso negativo, o funcionário

⁵ *Feedback*: é um termo que significa retroalimentação. Trata-se de um processo de ajuda para mudança de comportamento; é comunicação a uma pessoa, ou grupo, no sentido de fornecer-lhe informações sobre como sua atuação está afetando outras pessoas (MOSCOVICI. F. *Desenvolvimento interpessoal*. São Paulo: José Olympio Editora, 1997. p. 41).

poderá se mobilizar a encontrar um ambiente que se aproxime mais de seus objetivos pessoais, o que também acabará por contribuir para a organização.

Como cada vez mais o homem tem dedicado a maior parte de seu tempo ao trabalho, as questões pessoais, familiares acabam sendo deixadas de lado. A falta de tempo, a dedicação quase que integral ao trabalho fazem com que grande parte das pessoas acabem esquecendo seus problemas pessoais (sejam de ordem emocional ou física). Tentar esquecer ou fingir que já está tudo em harmonia não faz com que os problemas se resolvam sozinhos e sim, que se acumulem.

Cabe a cada organização tentar reconhecer estes fatos, sobretudo num universo competitivo e em constante movimento, que busca sempre o melhor dos resultados, para então oferecer um apoio aos seus funcionários, dando-lhes a oportunidade de um autoconhecimento e uma melhor qualidade de vida pessoal que certamente se refletirá no ambiente profissional.

A forma de organização do trabalho fica a cargo de cada organização e da disponibilidade e disposição dos funcionários para buscar um trabalho musicoterapêutico que proporcione uma integração do ser consigo, com o outro e com o mundo ao seu redor. Ao oferecer ao funcionário a possibilidade de receber um atendimento musicoterapêutico individual, a organização estará demonstrando sua preocupação com o bem-estar geral de toda sua equipe, essencial para que haja um ambiente de colaboração mútua que contribua tanto para a realização pessoal quanto para o crescimento da organização.

Para que esta abordagem possa ser considerada uma terapia propriamente dita, depende das condições em que se desenvolve e dos objetivos estabelecidos. Neste sentido, o atendimento musicoterapêutico serviria como um apoio aos funcionários, sem considerar em primeira instância os aspectos organizacionais. A viabilidade deste tipo de prática dependerá das empresas e da preocupação de cada funcionário em procurar realmente se conhecer ou não.

Assim a organização se responsabilizaria por oferecer o profissional e o espaço para que se desenvolva a Musicoterapia, e cada funcionário a buscaria de acordo com suas necessidades particulares.

Não há nenhum registro relacionado a este enfoque musicoterapêutico, mas fica a proposta de mais uma forma de atuação da Musicoterapia em um ambiente profissional, considerando, principalmente, melhorar a qualidade de vida pessoal, que se refletirá num maior rendimento profissional e num aumento da produtividade da empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora atue sob um enfoque que vise a um desenvolvimento harmonioso do ser humano, considerando suas dimensões biopsicossociais como interdependentes, nem sempre as atuações musicoterapêuticas em contextos organizacionais poderão ser consideradas propriamente ditas terapêuticas.

No caso da Musicoterapia Organizacional, o alvo principal é atuar sobre a dinâmica da organização. Já a Musicoterapia Comunitária pretende estabelecer uma ponte consistente entre os funcionários e os clientes de uma instituição. Enquanto a Musicoterapia em busca da qualidade de vida no trabalho funcionaria como um apoio extra aos funcionários, podendo atuar num nível mais profundo de terapia.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

- ANSDELL, G. *Community music therapy and winds of change*. Disponível em: <[http://www.voices.no/mainissues/Voices2\(2\)ansdell.html](http://www.voices.no/mainissues/Voices2(2)ansdell.html)> Acesso em: 27 jul. 2005.
- ARANHA, M. L. A.; MARTINS, M. H. P. *Filosofando: introdução à filosofia*. 2. ed. São Paulo: Moderna, 1993.
- BENENZON, R. O. *Manual de Musicoterapia*. Rio de Janeiro: Enelivros, 1985
- BENENZON, R. O. *Teoria da Musicoterapia: contribuição ao conhecimento do contexto não-verbal*. São Paulo: Summus, 1988
- BLAU, P. M.; SCOTT, W, R, *Organizações formais: uma abordagem comparativa*. São Paulo: Atlas, 1970
- BONTEMPO, M. Musicoterapia. In. ____ *Medicina natural*. São Paulo: Nova Fronteira, 1994.
- BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. *Elementos de comportamento organizacional*. São Paulo: Pioneira, 1990
- BRUSCIA, K. E. *Definindo Musicoterapia*. 2. ed. Rio de Janeiro: Enelivros, 2000
- COSTA, C. M. *O despertar para o outro: Musicoterapia*. São Paulo: Summus, 1989
- FREITAS, L. C. T. *Por que fazer terapia?* São Paulo: Agora, 1985
- GAYOTTO, M. L. C. (org.) *Trabalho em grupo: ferramenta para mudanças*. Rio de Janeiro: Vozes, 2001.
- GUIRADO, M. *Psicologia institucional*. São Paulo: EPU, 1987.
- INSIGHT. In. *Dicionário de Psicologia*. 7. ed. Rio de Janeiro: Globo, 1987, p. 287
- KANAANE, R. *Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI*. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1999
- LEINIG, C. *Tratado de Musicoterapia*. São Pulo: Sobral, 1977
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. *Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2004
- MATTOS, A. M. *Organização: uma visão global*. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV. 1980.
- MORGAN, G. *Explorando a caverna de Platão: as organizações vistas como prisões psíquicas*. In. ____ BERGAMINI, C.; CODA, R. *Psicodinâmica da vida organizacional*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997
- MOSCOVICI, F. *Desenvolvimento interpessoal*. São Paulo: José Olympio Editora, 1997.
- MOSCOVICI, F. *Desenvolvimento interpessoal*. 3. ed. Rio de Janeiro, LTC, 1985.
- ROBBINS, S. *Comportamento organizacional*. Rio de Janeiro: Prentice Hall Brasil, 2002.