

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL**  
**ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO**  
**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**COMISSÃO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (COMGRAD)**

**DANÇATERAPIA: UMA OPÇÃO VIÁVEL PARA AS EMPRESAS EM  
RELAÇÃO À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO?**

Niriane Neumann

Mat. 2654/00-9

Trabalho de conclusão do curso de Graduação em Administração

Orientadora: Carmem Lígia lochins Grisci

**Porto Alegre, dezembro de 2005**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, aos meus pais por todo o apoio e amor que me dedicaram;

Aos professores que, ao dividir suas experiências de vida, serviram de exemplo e incentivo;

Aos meus amigos, por provarem que a amizade é muito importante para a nossa realização pessoal;

A minha mestra e colegas de dança, por despertarem em mim a consciência do valor da dança para a vida;

Agradeço, especialmente, à minha amiga Márcia Hentschke Machado, pelo “apoio técnico-moral-emocional” nesta fase de conclusão de curso;

Às pessoas que colaboraram para este trabalho, concedendo parte do seu tempo para que ele pudesse se concretizar.

Por fim, agradeço à minha orientadora Carmem Lúcia Lochins Grisci, por apostar na minha idéia, mostrando-se sempre motivada e agregando valor a esta pesquisa.

“Dançando, saio do deserto,  
desfaço os nós e as dores  
e me liberto.

Dançando, me expando  
e viajo com as estrelas  
através do infinito.

Dançando, ouço a voz do coração  
e me encontro com Deus.

Dançando, desvelo o ser que sou!”

(Márcia Antonina Branchina)

## **RESUMO**

O presente trabalho aborda a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), através de um estudo sobre dançaterapia nas empresas e tem como objetivo principal levantar e analisar a possibilidade da aplicação da dançaterapia nas organizações como uma prática alternativa viável em relação à QVT. Para tanto, apresentou-se os principais conceitos relativos à QVT; à atividade da dança como terapia, apresentando suas origens, objetivos e benefícios para o indivíduo; um paralelo entre a QVT e a dançaterapia. A presente pesquisa caracteriza-se como exploratória-descritiva. Os sujeitos do estudo, em um total de dez, distribuem-se entre dois dançaterapeutas – instrutores do curso introdutório à dançaterapia – cinco participantes do curso introdutório à dançaterapia e três responsáveis pela gestão de pessoas em empresas diversas. A coleta de dados deu-se através do curso introdutório à dançaterapia, de questionário e de entrevistas. A análise dos dados privilegiou o conteúdo dos questionários e das entrevistas à luz do referencial teórico pertinente. Os resultados da pesquisa permitiram verificar o ponto de vista dos dançaterapeutas e dos profissionais relacionados à gestão de pessoas; a dançaterapia como uma técnica desconhecida entre os gestores, e a receptividade deles ao conceito de dançaterapia no sentido de atribuir vários possíveis benefícios à sua utilização. Porém, cabe salientar que sua possível aplicação dentro das empresas não significa solução às inúmeras causas da deficiência na qualidade de vida no trabalho, pois estas estão diretamente relacionadas à organização do trabalho.

**Palavras-Chave: Qualidade de Vida no Trabalho, dança, dançaterapia.**

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>1. DEFINIÇÃO DO PROBLEMA.....</b>	<b>9</b>
1.2. OBJETIVOS .....	10
1.2.1. Objetivo geral.....	10
1.2.2. Objetivos específicos .....	10
<b>2. REVISÃO DA LITERATURA .....</b>	<b>11</b>
2.1. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT).....	11
2.1.1. Saúde e QVT .....	12
2.1.1.1. Estresse .....	14
2.1.2. Atividade física e QVT.....	16
2.1.2.1. Outras atividades e QVT .....	18
2.1.3. Relacionamentos interpessoais e QVT.....	18
2.2. A DANÇATERAPIA .....	20
2.2.1. Origem e evolução da dança .....	20
2.2.2. Objetivos da dança .....	22
2.2.3. A dança como atividade física e seus benefícios.....	23
2.2.4. “Dançaterapia”, surge um novo conceito .....	23
2.2.5. Em que consiste a dançaterapia .....	24
2.2.6. Benefícios da dançaterapia.....	25
2.2.7. Dançaterapia e música .....	26
2.2.8. Dançaterapia e Qualidade de Vida no Trabalho .....	27
<b>3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>29</b>
3.1. MÉTODO .....	29
3.2. PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	30
3.3. COLETA DE DADOS.....	30
3.3.1. Participação no curso introdutório à dançaterapia .....	30
3.3.2. Entrevista realizada com os dançaterapeutas .....	31
3.3.3. Questionário aplicado aos participantes do curso.....	32
3.3.4. Entrevista com responsáveis pela gestão de pessoas.....	32
3.4. ANÁLISE DOS DADOS .....	32
<b>4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>33</b>
4.1. O PONTO DE VISTA DOS DANÇATERAPEUTAS QUE PROMOVERAM O CURSO INTRODUTÓRIO À DANÇATERAPIA .....	33
4.2. O PONTO DE VISTA DOS PARTICIPANTES DO CURSO INTRODUTÓRIO À DANÇATERAPIA .....	34

4.3. O PONTO DE VISTA DOS RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DE PESSOAS .....	36
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>42</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>44</b>
<b>ANEXO A – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS PARTICIPANTES DO CURSO INTRODUTÓRIO À DANÇATERAPIA .....</b>	<b>46</b>
<b>ANEXO B – ROTEIRO DA ENTREVISTA COM OS DANÇATERAPEUTAS INSTRUTORES DO CURSO INTRODUTÓRIO À DANÇATERAPIA .....</b>	<b>47</b>
<b>ANEXO C – ROTEIRO DA ENTREVISTA COM OS RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DE PESSOAS DAS EMPRESAS PARTICIPANTES.....</b>	<b>48</b>

## INTRODUÇÃO

O tema “Qualidade de Vida no Trabalho” há muito, e continuamente, vem sendo debatido e analisado, pois as transformações que vêm ocorrendo no mundo do trabalho trazem consigo conseqüências humanas nem sempre desejáveis e que necessitam ser minimizadas.

O intensivo desenvolvimento e a expansão tecnológica que atingiu as empresas nos últimos anos, e que ocupava boa parte de suas preocupações, agora cede espaço para o capital humano. A sobrevivência e a continuidade das organizações, neste novo século, dependem do tratamento dado às questões humanas e o enfoque deve mudar de *curativo* e *reativo* para *preventivo* e *proativo*. Muitos empresários estão percebendo que melhorar a Qualidade de Vida de seus empregados torna a empresa mais saudável, competitiva e produtiva e, considerando tal fato, têm ampliado os instrumentos que visam contribuir para a Qualidade de Vida no Trabalho. As melhorias apresentam-se de formas muito variadas de empresa para empresa, mas podem ser dados alguns exemplos como estimular a cooperação, o diálogo e a criatividade, desestimular a competição entre indivíduos, realizar atividades que proporcionem e estimulem o envolvimento do funcionário em atividades saudáveis, tanto no nível físico como emocional, e o autoconhecimento, dentre outras. Como menciona Cañete (2004, p. 388), “é indiscutível que pessoas sadias física, mental e espiritualmente, que se sentem felizes trabalhando e vivendo com satisfação, só podem produzir qualidade e gerar riqueza e progresso. Não pode existir qualidade total sem que haja qualidade de vida”.

O presente trabalho versará sobre a viabilidade da aplicação da dançaterapia em empresas como uma alternativa a mais para propiciar maior Qualidade de Vida no Trabalho.

Algumas organizações já propiciam atividades físicas a seus empregados como forma de melhorar o condicionamento do empregado e, conseqüentemente, da empresa como um todo. Dentre estas atividades físicas encontram-se a ginástica

laboral (que é a técnica mais utilizada atualmente), esportes em geral, yoga, relaxamento, massoterapia, dança e muitas outras. Apesar da dança fazer parte deste “cardápio”, ela ainda é pouco utilizada, talvez por desconhecimento sobre seus benefícios ou até por preconceito das pessoas, mas ela encontra-se entre as possibilidades que apresentam potencialidade de promoção da Qualidade de Vida. Eu mesma pude provar a força que a dança exerce na vida das pessoas, pois, como praticante de dança do ventre há quase 6 anos, constatei a mudança significativa na minha saúde física e mental e nos meus relacionamentos interpessoais em geral, como também acompanhei estas modificações na vida de minhas colegas que também praticam dança.

Para a realização deste estudo sobre a viabilidade da aplicação da dançaterapia nas organizações, foram utilizados os conhecimentos adquiridos ao longo do curso de Administração de Empresas e as experiências em dança, analisando e traçando um paralelo com os aspectos identificados na pesquisa sobre a importância da dançaterapia na qualidade da vida profissional dos indivíduos.

A coleta de dados também contou com minha participação em um curso introdutório à dançaterapia, realizado na cidade de São Paulo/SP no período de 13 à 15 de maio de 2005, ministrado por dois dançaterapeutas.

A abordagem da dançaterapia em âmbito empresarial não foi realizada em uma empresa específica, visto que se desconhece este trabalho nas organizações. Teve como propósito investigar, junto às organizações que foram contatadas, a viabilidade da aplicação da dançaterapia como melhoria da Qualidade de Vida no trabalho. O estudo foi desenvolvido em mais de uma empresa, sendo estas de médio e grande porte, que se interessaram em colaborar com a pesquisa.

No decorrer do trabalho, serão apresentados os principais conceitos relativos à Qualidade de Vida no Trabalho e a identificação da dança como terapia, traçando um paralelo entre estes dois tópicos. Com isso, levantar-se-á a possibilidade da aplicação da dançaterapia em empresas, sob o ponto de vista dos dançaterapeutas e, também, dos profissionais relacionados à gestão de pessoas.

## 1. DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

As organizações vêm exigindo cada vez mais tempo e energia das pessoas que nela trabalham. Isto ocorre devido a diversos fatores como a influência do mercado, a globalização, a pressão por lucro, etc. Os responsáveis pelo andamento da empresa (os empregados), trabalham, muitas vezes, em condições de estresse, de tédio, com problemas de relacionamentos, de ergonomia dentre muitas outras situações incômodas. Estas situações são as que impulsionam o sentimento de insatisfação no trabalho, problemas físicos e /ou psíquicos e outros distúrbios que impulsionam a auto-medicação, comum nos dias atuais, que contribuem para a diminuição ou não-crescimento da produtividade nas empresas.

As organizações precisam investir no desenvolvimento de seus empregados, disponibilizando um ambiente de trabalho agradável, contribuindo para que eles desfrutem de boa saúde e facilitando melhores relacionamentos interpessoais; assim poderão obter resultados realmente satisfatórios, tanto para o lado da empresa quanto para o lado do empregado, o qual poderá vir a ter uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho.

O sedentarismo é um dos principais fatores que comprometem a saúde das pessoas, pois contribui para o aumento da pressão arterial, para o acúmulo de gordura, a indisposição, dentre muito outros distúrbios. Em muitos casos, as pessoas não têm tempo disponível para praticarem alguma atividade física regular, visto que, além da jornada de trabalho nas empresas, ainda têm que cumprir suas funções em suas casas e para as suas famílias, sem falar no cansaço, depois de um dia inteiro de trabalho. As empresas precisam acordar para esta realidade e procurarem soluções para que seus empregados possam usufruir de algum tipo de atividade, dentro do turno de trabalho, que ajude a minimizar este sedentarismo.

### 1.1 QUESTÃO DE PESQUISA

A dançaterapia pode ser apresentada como uma prática alternativa viável às empresas em relação à Qualidade de Vida no Trabalho?

## 1.2. OBJETIVOS

### 1.2.1. Objetivo geral

Levantar e analisar a possibilidade da aplicação da dançaterapia nas empresas como uma prática alternativa viável em relação à Qualidade de Vida no Trabalho.

### 1.2.2. Objetivos específicos

- Apresentar os principais conceitos relativos à Qualidade de Vida no Trabalho.
- Identificar a atividade da dança como terapia, apresentando suas origens, objetivos e benefícios para o indivíduo;
- Traçar um paralelo entre Qualidade de Vida no Trabalho e dançaterapia.
- Analisar a possibilidade da aplicação da dançaterapia em empresas.

## 2. REVISÃO DA LITERATURA

Será apresentada a seguir a revisão teórica, abordando conceitos referentes à Qualidade de Vida no Trabalho e à dançaterapia.

### 2.1. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

*“Companhias gastam milhões de dólares por ano na manutenção preventiva de suas máquinas. Não vemos razão para não fazermos o mesmo com nossos funcionários”.*

Peter Thigpen  
Presidente da Levi Strauss USA

Ao longo do tempo, a QVT recebeu diferentes nomes, mas busca, essencialmente, humanizar as relações de trabalho nas organizações, relacionando a produtividade com a satisfação do trabalhador no seu ambiente de trabalho. Está associada ao bem-estar, à saúde e à segurança do trabalhador. Segundo Búrigo (1997, p. 30), “a QVT é um ponto vital, não só para a realização do homem no trabalho, mas, também, em toda sua existência”.

França (2004) atenta para o conceito atual de produtividade, salientando que:

A produtividade não está somente associada a processos de produção em si, mas a todo um conjunto de atividades de gestão, que abrange também condições físicas, mentais e ambientais do mundo do trabalho.

Conforme Cañete (2004), hoje as organizações não são somente um simples negócio e sim importantes instituições da sociedade moderna, pois elas têm o poder de provocar mudanças sociais e são núcleos de interação social e de realização pessoal.

Para Albuquerque e França (apud Cañete, 2004, p. 396), a QVT é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, visando a propiciar condições de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

O termo QVT apareceu pela primeira vez na literatura somente no início da década de 50, embora a Escola de Relações Humanas e a Escola Comportamental, na década de 30, já tivessem abordado temas que fazem parte do atual conceito.

Os Programas de Qualidade de Vida nos locais de trabalho estão se tornando parte integrante da cultura das organizações, pois, como os dados estatísticos mostram, há uma importante contribuição e um forte impacto que esses programas têm causado (Silva e Marchi, 1997). Hoje, com frequência se ouve falar sobre temas relativos à alimentação adequada, sedentarismo, equilíbrio pessoal, gerenciamento do tempo, estresse, relacionamentos saudáveis, meio ambiente, dentre outros. As empresas vêm despertando para estes assuntos e acredita-se que desenvolver programas englobando estes aspectos são tão importantes quanto desenvolver processos de qualidade total<sup>1</sup>. O principal motivo para se investir nisso é a própria sobrevivência da organização. Para Búrigo (1997, p. 34), o consenso a que todos chegam é que a QVT concilia os interesses dos trabalhadores e os da empresa, no sentido de melhorar e humanizar as situações de trabalho, assim, “as pessoas serão mais produtivas quanto mais satisfeitas e envolvidas estiverem com o próprio trabalho”. As pessoas precisam obter recompensas morais e não apenas materiais. Para que se obtenha QVT é necessário que a mudança organizacional interaja com a cultura da empresa, pois não há como ter QVT com a introdução de iniciativas isoladas.

### **2.1.1. Saúde e QVT**

Para Dias da Silva e para Marchi (1997, p. 08), viver com Qualidade de Vida é procurar ter hábitos saudáveis, aumentar a capacidade de enfrentar pressões e situações difíceis e viver mais consciente e em harmonia com o meio ambiente, com as pessoas e consigo. Saúde não é somente a ausência de doença, ela abrange o estado de bem-estar interior e de satisfação pessoal. Segundo a pesquisa dos autores citados anteriormente, a saúde “total” é composta por seis dimensões, as quais, se bem gerenciadas, resultam em um quadro bastante positivo para o indivíduo:

---

<sup>1</sup> GESTÃO E RH < [www.gestaoerh.com.br](http://www.gestaoerh.com.br) >, *Qualidade de Vida ganha destaque nas organizações*, acessado em 24/04/2005.

↳ *Saúde Física*: quadro clínico do indivíduo, acompanhado de alimentação adequada, práticas saudáveis e uso correto do sistema médico;

↳ *Saúde Emocional*: capacidade de gerenciar tensões e estresse, autoestima, entusiasmo em relação à vida;

↳ *Saúde Social*: qualidade dos relacionamentos, equilíbrio com o meio ambiente e harmonia familiar;

↳ *Saúde Profissional*: satisfação com o trabalho, desenvolvimento profissional constante e reconhecimento nas funções exercidas;

↳ *Saúde Intelectual*: capacidade criativa, expansão dos conhecimentos, partilhar o potencial interno com os demais;

↳ *Saúde Espiritual*: propósito de vida baseado em valores e ética, pensamentos positivos e otimistas.

Segundo Cañete (2004), doença e saúde coexistem e interagem de forma contínua e dinâmica e a doença pode ser compreendida como a ausência de um bem-estar geral que resulta do desequilíbrio na satisfação das necessidades de ordem física, emocional, vocacional, intelectual, social e espiritual. Afirma ela:

Isso significa que o indivíduo saudável é aquele que consegue manter-se consciente e comprometido com a satisfação dessas suas necessidades e que, conseqüentemente, contribui para a promoção dessa condição ou estado desse junto a seus semelhantes e no ambiente que o cerca (Cañete, 2004, p. 390).

Conforme Kilimnik et al (apud Sant'Anna et al, 2000, p. 3), “a ênfase da QVT tem sido na substituição do sedentarismo e do estresse por um maior equilíbrio entre trabalho e lazer, resultando em melhor Qualidade de Vida”.

Dentre os desafios empresariais, existem dois que fazem com que as organizações pensem cada vez mais na implantação de programas de Qualidade de Vida: “a necessidade de uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a extrema competição e a capacidade de responder à demanda de seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida”, como destacam Dias da Silva e Marchi (1997, p. 10).

As pessoas precisam, mais do que evitarem doenças, promover a saúde, ou seja, aumentar o controle sobre sua saúde e melhorá-la, alcançando um estágio de bem-estar físico, mental e social. E a iniciativa deve partir tanto da empresa, proporcionando programas de Qualidade de Vida no Trabalho para seus empregados, quanto do próprio indivíduo, envolvendo-se com os programas da empresa e também buscando alternativas fora do ambiente de trabalho que lhe proporcione bem-estar.

Um indivíduo saudável, segundo Dias da Silva e Marchi (1997, p. 12) apresentará uma maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor auto-imagem e melhor relacionamento. Para as empresas, possuir pessoas assim no seu time de trabalho significa ter uma força de trabalho mais saudável, menor absenteísmo e rotatividade, menor número de acidentes, menor custo de saúde assistencial, maior produtividade (entende-se produtividade como a capacidade de trabalhar mais com mais eficiência e com comprometimento com a empresa), melhor imagem, melhor ambiente de trabalho. Analisando estes aspectos, pode-se dizer que a tendência para os modelos empresariais está baseada em pessoas mais saudáveis dentro das organizações, o que representará negócios com melhores lucros e maior retorno do investimento.

#### 2.1.1.1. Estresse

Segundo Sant'Anna et. al. (2000, p. 3):

Cada período da humanidade se vê caracterizado por uma enfermidade típica: na Idade Média foi a peste bubônica; no Renascimento, a sífilis e na Era Romântica, a tuberculose. Para ALBRECHT (1988), o stress pode ser caracterizado como a doença endêmica do nosso século. Segundo o autor, o ritmo exponencial das mudanças e as constantes rupturas e novidades do mundo moderno, aliados à ausência de perspectivas quanto a uma situação de equilíbrio, têm nos obrigado a um processo contínuo de adaptação, causador de sentimentos de apreensão e ansiedade crônicos.

O estresse merece um destaque, pois, como alertam Dias da Silva e Marchi (1997, p. 20), ele é apontado como um dos mais relevantes fatores de risco para a saúde, atuando como predisponente e agravante de outros problemas.

Honório et. al. (2000, p. 5) menciona que:

Entre as manifestações físicas do estresse, destacam-se: dificuldade de dormir, dores de cabeça, problemas gástricos, fadiga, redução do apetite, taquicardia, tremores musculares, etc. Entre as manifestações mentais, encontram-se: preocupação, falta de autocontrole, apatia, ansiedade, desmotivação, falta de autoconfiança, irritação constante, etc. Dependendo da intensidade de manifestação destes sintomas, o indivíduo pode ter seu desempenho profissional sensivelmente prejudicado. Em decorrência desta situação, aumentam-se as taxas de absenteísmo, turnover e acidentes de trabalho, abaxam-se níveis de performance individual e caem os índices de produtividade organizacional.

Segundo França (2004), dentre os itens que afetam a condição de vida do trabalhador e geram estresse estão os ritmos de produção mecânica ou eletronicamente controlados, a repetição constante de ciclos de trabalho, a baixa utilização de conhecimento individual, a pouca autonomia e falta de iniciativa do trabalhador, a predeterminação detalhada de métodos e técnicas e equipamentos auxiliares, os locais de trabalho não compatíveis com as necessidades de concentração, as dificuldades de realizar tarefas, os longos períodos de atenção concentrada, as pausas insuficientes para descanso, os horários irregulares e os turnos alternados ou jornadas noturnas de trabalho. As novas metodologias e tecnologias também exigem mais do profissional e provocam estresse.

O estresse é uma resposta do corpo à pressão. Esta “pressão” pode se dar de muitas formas, pelas já descritas e por inúmeras outras. A verdade é que cada pessoa reage a estas situações de forma única e o que pode ser interpretado como pressão para um indivíduo, pode não ser para outro, e o mesmo estímulo pode ter conseqüências bem distintas entre eles, ou seja, pode atingir uma pessoa com muito mais, ou menos, intensidade do que em outra. Para Bjur e Caravantes (1997, p. 118), “a pressão está na situação, o estresse está na pessoa”.

Conforme Bjur e Caravantes (1997, p. 113), “a doença chamada estresse tem aumentado de forma ininterrupta e com conseqüências cada vez mais graves”. Muitos médicos não estão preparados para diagnosticar a presença do estresse e a intensidade de sua influência na saúde das pessoas, pois os sintomas são muito variados e podem confundir – vão desde ligeiros e leves incômodos até a morte, de dores de cabeça até ataques cardíacos, e muitos outros de pouca ou grande

intensidade. “O ambiente mais favorável a esses tipos de situações são as organizações” (Bjur e Caravantes, 1997, p. 113). O estresse ocupacional<sup>2</sup> é um problema para as empresas, pois acarreta em baixo desempenho, ineficiência e ineficácia, sendo assim, ele desempenha um papel decisivo e integrante de todo empreendimento e de toda negociação das organizações. As instituições precisam achar um meio de prevenir e combater o estresse. Uma das alternativas é estimular a atividade física, como veremos a seguir.

### **2.1.2. Atividade física e QVT**

Para Dias da Silva e Marchi (1997, p. 119), quando se faz uma investigação da prática de atividade física entre os empregados da maioria das empresas, o resultado mostra que mais de 50% são sedentários, ou seja, não praticam atividade física de maneira regular e freqüente.

A vida moderna faz com que as pessoas passem tempos muito prolongados sentados nos locais de trabalho, o que favorece a diminuição da aptidão para o trabalho<sup>3</sup>, o aumento de riscos para a saúde e o aparecimento de fadiga. Mas essas mesmas pessoas, quando questionadas sobre a razão de não praticarem atividade física, alegam, em sua grande maioria, a falta de tempo como principal empecilho.

O sedentarismo é um dos mais importantes fatores de risco para a saúde. Estudos mostraram que indivíduos sedentários têm menor expectativa de vida e maior probabilidade de problemas de saúde, daí a relevância de sermos ativos fisicamente.

A prática da atividade física deve ser regular e freqüente, de 30 minutos no mínimo e de baixa intensidade de esforço. Os exercícios mais indicados são os aeróbios (caminhada, ciclismo, natação, corrida de baixa intensidade), que fornecem um bom condicionamento cardiovascular, melhorando a saúde e o bem estar. Segundo Dias da Silva e Marchi (1997, p. 123), “ser ativo é, por definição, conseguir realizar as tarefas diárias sem esforço excessivo e desgastes extremos”.

---

<sup>2</sup> Entende-se por estresse ocupacional a percepção, pelo trabalhador, do desequilíbrio entre as demandas existentes no trabalho e a sua habilidade e possibilidade de respondê-las; é um conjunto de perturbações psicológicas associadas às experiências de trabalho (Bjur e Caravantes, 1997).

<sup>3</sup> Entende-se por “aptidão para o trabalho” sentir-se bem física e mentalmente, ser saudável, cheio de energia e feliz (Dias da Silva e Marchi 1997, p. 124).

Pessoas que passam a maior parte do tempo, em seu trabalho, sem alterar muito a postura corporal e que não tenham boa aptidão física, podem apresentar dores pelo corpo, tensão muscular, dores de cabeça, cansaço e outros desconfortos físicos. Isso faz com que elas não se sintam motivadas para serem produtivas e assumirem a responsabilidade da função, como menciona Dias da Silva e Marchi (1997, p. 123).

Segundo Dalai-Lama (2004), o tédio também é uma das causas mais comuns de insatisfação no trabalho, atrapalhando o desempenho do indivíduo. Para se amenizar o problema, é preciso dispor de opções variadas de atividades que possam fornecer um maior nível de satisfação e prazer. A atividade física regular é essencial para prevenir doenças e desconfortos, provenientes da imobilidade, e também promover o bem-estar.

Segundo Osvaldo Stevano (2005, p. 42), diretor de uma empresa especializada em programas de Qualidade de Vida para corporações, “a atividade física é mesmo um santo remédio antiestresse”. O exercício corporal produz substâncias benéficas que, liberadas no organismo, asseguram uma sensação de bem-estar que pode se prolongar por um bom tempo. Exercitar-se resulta em mais disposição, ânimo, melhoria de rendimento, faz bem para a saúde, o sono se faz mais regular, enfim, não há dúvidas de que a pessoa ganha mais Qualidade de Vida, sentindo-se apta a realizar qualquer movimento com mais facilidade. James Quick (2001), em 1984, criou o conceito de Gerenciamento Preventivo do Estresse, onde uma das formas apontadas para a prevenção e combate ao estresse é o exercício físico, de 20 minutos à uma hora, realizado três ou quatro vezes por semana.

Para Dias da Silva e Marchi (1997, p. 127), as empresas devem atuar como facilitadoras no processo de tornar seus empregados mais bem condicionados e mais saudáveis. Atualmente, muitas empresas estimulam a prática da atividade física por meio de eventos esportivos internos, convênios com locais que ofereçam condição para a atividade física, montagem de centros de condicionamento físico internos, etc. O importante é que os empregados se tornem mais conscientes e passem a incorporar a atividade como hábito.

Os benefícios para a empresa que oferece programas de atividade física incluem a redução dos custos de assistência médica, diminuição do absenteísmo, elevação do moral, menos tempo perdido devido a doenças relacionadas ao

sedentarismo. Já os benefícios para o funcionário dependem de fatores como sua idade, a extensão da participação e a qualidade do programa oferecido, sendo os benefícios possíveis a redução de riscos para a saúde e aumento da resistência a doenças, a redução da quantidade de gordura corporal, aumento da massa e da resistência muscular, melhora da flexibilidade articular, da qualidade do sono, redução do nível de estresse, maior facilidade na manutenção do peso adequado, maior auto-estima, maior capacidade de concentração, aumento da produtividade no trabalho, atitudes mais positivas em relação ao trabalho, melhora nos relacionamentos, maior participação com a família em atividades sociais. Como se percebe, os ganhos com o hábito de se praticar um exercício físico regular abrangem boa parte e mais um pouco dos citados de forma geral em programas de QVT.

#### 2.1.2.1. Outras atividades e QVT

A atividade física freqüente faz muito bem para a saúde das pessoas, melhorando seu desempenho no trabalho, mas não é somente o exercício corporal que propicia estes resultados. As pessoas, identificando e praticando atividades das quais gostem, ou seja, voltando a atenção para outras atividades, que não as de trabalho, podem retornar ao trabalho com o interesse e entusiasmo renovados, como ressalta Cutler (2004, p. 105). Estas atividades podem ser de qualquer natureza, desde que proporcionem bem-estar em quem as pratica. Pode ser desde bordar, pintar, escutar música, ou seja, atividades que as pessoas tenham como *hobby*, ou até mesmo o desenvolvimento de técnicas de relaxamento e meditação. Enfim, não precisam necessariamente exigir muito fisicamente, mas que favoreçam a descontração mental. Sendo assim, o indivíduo descarrega as energias acumuladas e retorna ao serviço mais calmo, aliviado e alegre.

#### **2.1.3. Relacionamentos interpessoais e QVT**

Para Bom Sucesso, a QVT não depende apenas de bons salários e planos de benefícios. Resulta também das relações interpessoais, ou seja, de como as pessoas se tratam, da gentileza, da leveza nas relações, da possibilidade de expressar pontos de vista distintos, da sinceridade, do respeito. Segundo a autora

(2003, p. 25), “atenção, elogio e consideração constituem ingredientes indispensáveis quando se busca lealdade, qualidade e produtividade”.

Dessas relações interpessoais surge o conceito de clima organizacional, ou clima social da empresa. Segundo Maximiano (2000, p. 107), “o clima é representado pelos conceitos e sentimentos que as pessoas partilham a respeito da organização e que afetam de maneira positiva ou negativa sua satisfação e motivação para o trabalho”.

Segundo Cutler (2004, p. 40), em praticamente todos os estudos sobre as condições do local de trabalho e sobre os fatores que contribuem para a satisfação ou para a insatisfação dos empregados, o clima social da empresa tem um papel muito importante. E, além de proporcionar maior satisfação no local de trabalho, o apoio social relacionado ao trabalho também foi considerado um fator para o bem-estar geral do indivíduo.

Para o Dalai-Lama (2004, P. 41), deve-se ter um cuidado especial com os relacionamentos humanos no trabalho, prestar atenção em como interagimos uns com os outros, fazer um esforço para cultivar bons relacionamentos com as pessoas, conhecendo-as, e levar as qualidades humanas essenciais para o local de trabalho. Como qualidades humanas essenciais entende-se a bondade, a delicadeza, a cordialidade, a afeição e a honestidade. O fator humano, ou seja, o modo como nos relacionamos com nossos colegas de trabalho, com nosso chefe e com os demais a nossa volta, tem um papel primordial. As pessoas, tendo bons relacionamentos com seus colegas de serviço, apresentam mais entusiasmo em ir trabalhar e são mais felizes no trabalho.

Bom Sucesso (2003, p. 149) menciona que viver com qualidade depende da busca em nível individual e também do esforço coletivo. No que diz respeito às organizações, cabe a elas incentivarem e manterem medidas que assegurem um clima positivo, uma vez que a maior satisfação com o trabalho deriva, também, da qualidade das relações interpessoais; as empresas devem empenhar esforços diários para a prevenção de conflitos.

No âmbito de toda essa discussão sobre Qualidade de Vida no Trabalho, pode-se inserir a dançaterapia, como veremos logo a seguir.

## 2.2. A DANÇATERAPIA

A seguir será abordado um breve histórico da dança, seus benefícios enquanto atividade física e a caracterização da dançaterapia.

### 2.2.1. Origem e evolução da dança

É praticamente inviável estabelecer uma data do nascimento da dança, visto que a evolução da dança está intimamente relacionada com a evolução do homem (Aton, 2000). Para Garcia e Haas (2003, p. 65), “desde que existe o homem, existe a dança. Antes mesmo de usar a palavra, o homem já se servia do movimento corporal para expressar seus sentimentos. Dançar era algo natural. Unindo-se a música ao gesto, nasceu a dança. Descobertos, o som, o ritmo e o movimento, o homem passou a dançar”. Segundo Aton (2000, p. 27), a primeira notificação da utilização da dança como forma de expressão está marcada no período Paleolítico Superior (25.000 a.C até 10.000 a.C), sempre explicada como uma manifestação natural ligada com o homem e a natureza. Os homens utilizavam-se de diversos recursos para elaborarem suas danças, como movimentos de animais, assim como o próprio animal, plantas, sons e ritmos da natureza, música e inúmeras outras formas; havia rituais dançados de aspecto religioso, de preparação para a caça ou guerra, de honra à fertilidade, de comemoração de nascimentos, de cerimônias fúnebres, dentre muitos outros. A dança sobreviveu através dos tempos e, cada povo, com sua cultura, possui suas danças características.

Garcia e Haas (2003, p. 65) explicitam que a dança se desenvolveu de modo similar à evolução da educação: sob influência dos interesses sociais, políticos, econômicos e religiosos de um determinado período, correspondente aos interesses e aspirações, ao tipo de formação do sujeito, do masculino e feminino, necessário para atuar e fazer parte da sociedade, ou seja, a dança, desde seu surgimento nos tempos primitivos até a atualidade, é uma linguagem corporal moldurada e inserida sob a influência destes fatores. Se, na era primitiva, a vida, a saúde, a fertilidade e a plenitude da força eram os fins estabelecidos para a dança, no decorrer do tempo, isto foi se modificando. No princípio da Antigüidade (3315 a.C – 1200 a.C), o caráter religioso da dança se acentua, mas também é nesta época que a dança surge como entretenimento, devido ao desenvolvimento e valorização do elemento estético.

Durante a Idade Média, o cristianismo condenava a dança por causa, principalmente, das indumentárias extravagantes e dos ritos afeminados que foram associados a distúrbios emocionais. Apesar de inúmeras tentativas de proibição da dança, a religião não conseguiu extinguir vestígios pagãos nos costumes populares (festas de primavera, de sementeira, de colheita) que eram praticados de forma oculta e, ainda, algumas canções e danças acabaram incorporadas, em parte, nas cerimônias cristãs, no ato do culto religioso. As danças de salão tiveram suas origens também na Idade Média.

No século XV, a dança começa a renascer, adquirindo determinadas regras, conforme o gosto da nobreza reinante. Nesta época também nasce o balé, porém, os profissionais da dança – bailarinos e mestres – só surgem no século XVII. A dança era rigorosamente marcada por movimentos pré-estabelecidos e por muita disciplina. O balé artístico europeu se desenvolveu bastante durante os séculos XVIII e XIX.

No final do século XIX e início do século XX, a dança clássica começa a sofrer transformações. “O ser humano sentiu necessidade de mudar suas concepções, de ir além das convenções que estava habituado a vivenciar” (Garcia e Haas, 2003, p. 88); a dança não escapou à regra, surge a dança contemporânea, ou seja, a dança livre. “ Desde seu surgimento até os dias de hoje, a dança sofreu uma grandiosa evolução, que vai desde o aparecimento de várias e diferentes danças, através da codificação das formas, passando pelos benefícios, especialmente motores, sociais e afetivos, que provocam em seus adeptos , até uma popularização que a propõem como lazer, como profissão e como terapia” (Garcia e Haas, 2003, p. 105).

Para Garaudy (site [www.scielo.br](http://www.scielo.br), 2000), a dança é considerada, para todos os povos, em todos os tempos, um meio de comunicação e de expressão. Esta se materializa através do movimento dos corpos, organizados em seqüências significativas e de experiências que transcendem o poder das palavras e da mímica. É um modo de existir, pois representa a magia, religião, festa, trabalho, amor e morte.

### 2.2.2. Objetivos da dança

Segundo Garcia e Haas, em sua obra “Ritmo e Dança”, os objetivos da dança são:

- ❖ Promover a melhoria e o aperfeiçoamento das qualidades físicas do ser humano: agilidade, coordenação, equilíbrio, flexibilidade, força, resistência, ritmo e velocidade;

- ❖ Promover o desenvolvimento e a melhoria da natureza sócio-emocional e afetiva do ser humano, no sentido de despertar potencialidades sociais positivas como cooperação, socialização, solidariedade, liderança, compreensão e laços de amizade;

- ❖ Promover o desenvolvimento e a melhoria da natureza cognitiva do ser humano no sentido de despertar potencialidades reflexivas como raciocínio, atenção, concentração, criatividade e senso estético;

- ❖ Promover **a melhoria na Qualidade de Vida dos seres humanos** em especial, no sentido da busca de energia, harmonia e estímulos positivos;

- ❖ Promover o desenvolvimento e a melhoria da consciência corporal e consciência espaço temporal;

- ❖ Promover o desenvolvimento da educação ou consciência rítmica e educação dos sentidos;

- ❖ Oportunizar a alta auto-estima e a autonomia;

- ❖ Proporcionar as relações interpessoais e intrapessoais de forma positiva;

- ❖ Estimular o potencial criativo e a auto-expressão;

- ❖ Experimentar e observar diferentes percepções e sensações em relação a si, aos outros e ao mundo;

- ❖ Experimentar e observar as diferentes formas e qualidades de movimentos;

- ❖ Provocar a criticidade e a contextualização diante dos fatos e situações universais;

- ❖ Aceitar a natureza e o desenvolvimento motriz de cada um;

- ❖ Integrar-se e comunicar-se com os outros através de gestos e movimentos;
- ❖ Conscientizar sobre a cultura e sua importância, sobre os sentimentos bons e sobre a concepção básica e prática da cidadania.

### **2.2.3. A dança como atividade física e seus benefícios**

A dança, independente de seu estilo e se praticada de forma regular e freqüente, é considerada uma atividade física. Alguns dos benefícios que esta atividade pode trazer são<sup>4</sup>:

- ↪ Prevenção de moléstias cardiovasculares;
- ↪ Aumento da capacidade motora e da capacidade criativa;
- ↪ Diminuição do percentual de gordura corporal;
- ↪ Melhoria do funcionamento orgânico geral e aumento da força imunológica;
- ↪ Melhoria da capacidade de convivência em grupo;
- ↪ Aumento da auto-estima;
- ↪ Aumento da consciência corporal e do tônus muscular;
- ↪ Combate ao estresse.

### **2.2.4. “Dançaterapia”, surge um novo conceito**

O termo “dançaterapia” surgiu há mais de 50 anos e quem o introduziu foi a bailarina, coreógrafa e professora Maria Fux. Ela trabalha com “dança-livre”, ou seja, a dança que não obedece a regras como, por exemplo, o balé clássico. Foi a partir de suas aulas com este estilo de dança que começou a perceber o desenvolvimento positivo de seus alunos, percebeu que seu trabalho cumpria um papel terapêutico. Até então ela não declarava a palavra “terapia”, porém, os psiquiatras e psicólogos que acompanhavam seu trabalho (visto que ela também possuía alunos com deficiências físicas e mentais, que eram acompanhados por estes profissionais)

---

<sup>4</sup> HAUSEN, Lia. *Dança, uma alternativa de atividade física na escola.* <[www.colegiopeixoto.com.br/danca.htm](http://www.colegiopeixoto.com.br/danca.htm)>, acessado em 02/06/2005.

asseguravam que era exatamente como uma terapia que sua dança funcionava (Fux, 1988). A palavra terapia assusta um pouco as pessoas, pois elas encaram este conceito como relacionado a uma atividade intensa e penosa, porém, segundo Fux, “o que é terapia senão uma mudança para sentir-se melhor?”. Colocando desta forma, o enfoque adquire uma maior leveza.

### 2.2.5. Em que consiste a dançaterapia

A dançaterapia consiste em um método em que não existem coreografias, a pessoa dança livremente, seguindo apenas algumas instruções dadas pelo dançaterapeuta. A reportagem *O prazer de uma dança* (Sampaio, 2005), condensou as técnicas utilizadas pela dançaterapia de maneira simples, mas clara: “Seus movimentos são induzidos por estímulos variados como sons e ritmos do corpo (pulsação, respiração), palavras, tecidos, papéis coloridos, balões, refletores de luz, elásticos, música, silêncio”. Na realidade, todas estas técnicas de dança já foram em algum momento exploradas pela humanidade, o que Fux fez foi agregar e sistematizar suas aplicações, em um processo de desenvolvimento contínuo.

Os profissionais capacitados para trabalhar com a dançaterapia estudam um conteúdo programático que envolve<sup>5</sup>:

- ↳ Utilização da linguagem não-verbal.
- ↳ Uso de linhas, cores e formas como recursos de comunicação com os surdos e hipoacústicos.
- ↳ Desenvolvimento da percepção de si e do outro através dos movimentos.
- ↳ Uso da voz e do corpo-exploração do “som” corporal.
- ↳ Reconhecimento e domínio da unidade e energia do corpo.
- ↳ Conhecimento do ritmo interno e sua relação com a palavra.
- ↳ Capacidade de despertar e sentir emoções.
- ↳ Estímulos visuais e musicais para pessoas com diferentes deficiências.

---

<sup>5</sup> Site [www.mariafux.com.br/formacao](http://www.mariafux.com.br/formacao)

- ↪ Estímulos criativos para terceira idade.
- ↪ Exercícios para trabalhar a concentração, imaginação, expressão, e integração com o grupo.
- ↪ Sensibilização e improvisação-reconhecimento da música através do corpo.
- ↪ Estímulos não-audíveis.
- ↪ Importância da Dançaterapia para indivíduos com distúrbios emocionais e psicológicos.
- ↪ Importância da Dançaterapia para pessoas com necessidades especiais.
- ↪ Comunicação corporal intra e interpessoal.

### **2.2.6. Benefícios da dançaterapia**

Qualquer ser humano, independente da sua condição física ou cultural, necessita mover-se, expressar-se em nível corporal. Quanto mais receber estímulos para desenvolver a expressão corporal, mais benefícios obterá para o restante de suas atividades, em sua vida privada ou social (Fux, 1983). A dançaterapia é uma atividade que, com a prática constante, favorece o autoconhecimento, levando a pessoa a trocar o “eu não posso” por “eu sou capaz”. Fux explica que:

O movimento propicia mudanças não apenas físicas, mas em nosso modo de sentir e viver. Ao dançar expressamos beleza, alegria, mas também medo, raiva, angústia, tristeza, dor. Todos esses estados humanos são personagens que vivem dentro de nós e que lutam para escapar com a mesma intensidade com que resistimos a reconhecê-los. E é através da dança, mais do que da palavra, que conseguimos favorecer esta liberação (Revista Estilo Natural, edição 20, 2005).

Além dos benefícios mencionados no item 2.2.2., que se referem à atividade física de dança em geral, a dançaterapia também se mostra eficaz ao trabalhar problemas como ansiedade, timidez, obesidade, medo, tendência ao isolamento e depressão. Como as vivências geralmente acontecem em grupo, sua prática promove uma grande integração entre os participantes, na qual a experiência e a

contribuição de cada um são importantes por revelar o respeito e a auto-aceitação (Revista Estilo Natural, edição 20, 2005). Segundo Fux, lentamente, através dos estímulos, vai-se produzindo um clima dinâmico, alegre, onde cada um começa a reconhecer, a aceitar, e começa a compreender o valor do grupo e, com isso, adquire maior liberdade para desenvolver estes estímulos de forma coletiva.

### 2.2.7. Dançaterapia e música

A dançaterapia pode ser realizada no silêncio, observando somente estímulos corporais como a respiração e os batimentos cardíacos ou respondendo a instruções dadas pelos dançaterapeutas ou simplesmente pela livre expressão. Porém, ela também conta com estímulos sonoros dentre os quais se encontra a música, e assim não poderia deixar de ser, pois ao se pensar em “dança” já associamos automaticamente “música”.

Conforme explicitado, e vivenciado, no curso introdutório à dançaterapia (2005), a música exerce uma enorme influência no estado de espírito e humor das pessoas. Os dançaterapeutas, cientes deste fato, escolhem minuciosamente a trilha sonora a ser utilizada nas sessões, conforme o ponto com que desejam trabalhar.

Segundo Santiago (2002), as músicas podem ser classificadas como:

- ↳ *Músicas relaxantes*: possui como características e utilização a relação interpessoal e o compromisso com o inconsciente;
- ↳ *Músicas tranqüilizantes*: possui como características e utilização a relação interpessoal, auxilia a concentração, compromisso com o inconsciente;
- ↳ *Músicas harmonizantes*: possui como características e utilização a relação interpessoal e a formação de times;
- ↳ *Músicas estimulantes ou tonificantes*: possui como características e utilização a relação interpessoal, a movimentação, estimula caminhadas, marchas, retorno de intervalos de trabalho e finais de trabalho, ajuda a despertar.
- ↳ *Músicas euforizantes*: possui como características e utilização a relação interpessoal e ações enérgicas.

A utilização da música como instrumento de indução possibilita chegar a resultados significativos e de qualidade. Os estímulos musicais causam um efeito quase que imediato nas pessoas e contribuem também para a socialização dos indivíduos e para criar empatia (Santiago, 2002). Pode-se dizer que não exista quem não goste de música, nem que seja de uma música; até os deficientes auditivos são sensíveis a ela, visto que a vibração que dela faz parte, em cadências ritmadas, são percebidas por estas pessoas. Diversos tipos de tratamentos médicos fazem uso deste recurso para potencializarem e acelerarem os resultados de seus pacientes. A dançaterapia aliada à música é uma ótima alternativa para o desenvolvimento da sensibilidade física e psíquica dos indivíduos.

#### **2.2.8. Dançaterapia e Qualidade de Vida no Trabalho**

Ainda não há registros sobre a utilização da dançaterapia dentro de organizações. O que se tem notícia são empresas que já proporcionam algum tipo de atividade física para seus empregados, como, por exemplo, ginástica laboral, yoga, academia de ginástica, alguns outros estilos de dança, natação, futebol, vôlei, dentre outras. A dançaterapia, em geral, ainda não é muito conhecida, contudo, se mostra uma nova alternativa, conforme demonstram os estudos desenvolvidos por Fux no decorrer dos últimos 50 anos, relatados em seus livros.

Mesmo não se tendo notícia de nenhum trabalho realizado com dançaterapia em empresas, Fux já detectava melhorias das pessoas com relação a suas vidas profissionais, como menciona em um de suas obras, referindo-se às mudanças que esta prática ocasiona:

Claro que estas mudanças não ocorrem da noite para o dia; é necessário um processo para que o indivíduo possa realmente se despir dos seus medos e começar a se trabalhar, contudo, com o passar do tempo, nota-se não só mudanças em relação ao corpo, mas também em toda sua vida, seus estudos, seu trabalho, sua família (1983, p. 121).

Os resultados que a dançaterapia traz para a vida em geral das pessoas já são conhecidos e, como sendo um exercício corporal, poderia talvez ser incorporado nas diversas práticas implementadas em nível empresarial com o intuito de melhorar a QVT. Como vimos, a QVT depende de diversos fatores, como a saúde, as

relações interpessoais, a identificação com o trabalho, etc. A dançaterapia constituiria uma forma de se melhorar a rotina de trabalho nas empresas, visto os registros de que as pessoas se tornam mais dispostas, criativas e mais abertas para trabalhar em equipe. Estes registros consistem nas obras de Fux e nos depoimentos dela e do dançaterapeuta Pío Campo, que foram coletados durante o curso introdutório à dançaterapia, assim como também a exibição de vídeos produzidos por eles, exibindo pessoas que se beneficiaram, e se beneficiam, com a dançaterapia.

Outro ponto fundamental que a dançaterapia poderia vir a auxiliar é relativo à diminuição, prevenção e ao combate ao estresse, que é o grande vilão da saúde na contemporaneidade. As empresas vêm enfrentando dificuldades com este tipo de problema, comprometendo sua produtividade e sua capacidade de crescimento. Os trabalhadores estão se sentindo cada vez mais pressionados e desestimulados com as exigências atuais, reduzidos a meros instrumentos. A dançaterapia propicia o desenvolvimento do lado humano e a valorização de cada um, então, o corpo, expressando-se livremente, e a mente tomando consciência deste corpo e da realidade à sua volta, liberaria muitas tensões e ativaria sentimentos antes adormecidos que, com a prática continuada, poderiam ser trabalhados e direcionados para o bem-estar destas pessoas. A dançaterapia é um antídoto contra o estresse, isto já foi comprovado fora das empresas, conforme comprovam os trabalhos de Fux e Campo.

Conforme exhibe o *site* [www.mariafux.com.br](http://www.mariafux.com.br):

Dançaterapia é um poderoso canal de transformação que auxilia na recuperação integral do ser, promovendo o equilíbrio do corpo, mente e alma. Em trabalhos com grupos, a experiência é perfeita para sociabilizar pessoas e despertar talentos, uma vez que estimula a sensibilidade, o relaxamento, a motivação, a concentração e a criatividade por meio de estímulos e elementos propostos na metodologia. A Dançaterapia é aberta a todos os profissionais, mesmo aqueles que nunca realizaram algum trabalho corporal.

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa foi realizada junto aos profissionais responsáveis pela gestão de pessoas nas empresas selecionadas, com a finalidade de analisar a viabilidade da aplicação da dançaterapia como atividade física nestas instituições. Também foi feita junto aos profissionais que trabalham com a dançaterapia, a fim de verificar como é considerada esta possibilidade sob a ótica dos dançaterapeutas.

#### 3.1. MÉTODO

O presente trabalho utilizou como modelo o método de pesquisa exploratória-descritiva. Conforme o Manual de Normas Técnico-Científicas<sup>6</sup>:

A pesquisa exploratória é vista como o primeiro passo de todo trabalho científico. Este tipo de pesquisa tem por finalidade, especialmente quando se trata de pesquisa bibliográfica, proporcionar maiores informações sobre determinado assunto; facilitar a delimitação de uma temática de estudo; definir os objetivos ou formular as hipóteses de uma pesquisa ou, ainda, descobrir um novo enfoque para o estudo que se pretende realizar. Pode-se dizer que a pesquisa exploratória tem como objetivo principal o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições.

Através da pesquisa exploratória, avaliou-se a possibilidade de desenvolver um estudo inédito e interessante sobre a aplicação da dançaterapia nas empresas, constituindo uma preliminar para outro tipo de investigação.

Sobre a parte descritiva da pesquisa, o Manual de Normas Técnico-Científicas explicita que:

A pesquisa descritiva procura observar, registrar, analisar, classificar e interpretar os fatos ou fenômenos (variáveis), sem que o pesquisador interfira neles ou os manipule. Este tipo de pesquisa tem como objetivo fundamental a descrição das características de determinada população ou fenômeno. Ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis, isto é, aquelas que visam estudar as características de um grupo: sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, estado de saúde física

---

<sup>6</sup> Site < [www.unilestemg.br/pic/manual\\_de\\_normas.html](http://www.unilestemg.br/pic/manual_de_normas.html)>, acessado em 09/10/2005.

e mental, e outros. Procura descobrir, com a precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com os outros, sua natureza e características.

Neste trabalho, as informações coletadas foram registradas, analisadas e interpretadas com a intenção de estabelecer relações entre dançaterapia nas empresas e QVT.

### 3.2. PARTICIPANTES DA PESQUISA

O estudo contou com a colaboração de onze pessoas assim distribuídos: dois dançaterapeutas, cinco participantes do curso introdutório à dançaterapia e três responsáveis pela gestão de pessoas em empresas.

### 3.3. COLETA DE DADOS

Os instrumentos utilizados para a coleta de dados foram a participação no curso introdutório à dançaterapia (2005), entrevistas e questionário.

Segundo Ruiz (1976), a entrevista consiste no diálogo com o objetivo de colher dados relevantes para a pesquisa e que o entrevistador deve apenas coletar os dados e não discuti-los com o entrevistado, devendo falar pouco e ouvir muito. Já no questionário, o informante responde por escrito às questões elaboradas, não necessitando da presença física do interessado nas informações, o que pode garantir, se julgar necessário, o anonimato de quem está respondendo ao questionário. Também tem a vantagem de poder ser aplicado simultaneamente a um grande número de informantes.

Estes instrumentos, como veremos a seguir, foram empregados para viabilizar a pesquisa, através da transformação dos dados coletados em informações relevantes, traçando paralelos entre os assuntos estudados.

#### **3.3.1. Participação no curso introdutório à dançaterapia**

O curso introdutório à dançaterapia foi realizado na cidade de São Paulo, no período de 13 à 15 de maio de 2005. Durante estes três dias de vivência, foram

abordados conceitos teóricos referente à dançaterapia, exibidos vídeos sobre a aplicação prática deste método em pessoas saudáveis, idosos e também em pessoas com diversos tipos de deficiências como, por exemplo, com síndrome de Down, surdas, cegas e até com pessoas condenadas pelos médicos à imobilidade que, graças ao trabalho persistente da dançaterapia, puderam retomar seus movimentos gradativamente.

Além da parte teórica, também a parte prática foi experimentada. Cada dia era dividido em um período teórico e outro prático. Foram trabalhados diversos elementos que compõem a dançaterapia como a música, o silêncio, a exploração do espaço, performances com folhas de papel, com elásticos, com os companheiros, com o próprio corpo representando algum papel, com olhos fechados e com olhos abertos; tudo isso sempre buscando a livre expressão, tentando se despir da autocrítica, deixando fluir, cada um, o seu jeito de se expressar, mas sempre consciente de seu corpo. Dentro deste desenvolvimento de 3 dias, várias emoções vieram à tona: alegria, melancolia, receio, euforia, tranquilidade, ansiedade, empatia, amorosidade, cumplicidade e muitos outros, dependendo do tipo de estímulo. Falo isto por experiência própria e também pelo que pude captar do grupo.

Como registro particular de quem participou do curso, percebi que saía dos encontros me sentindo mais calma, mais solta e mais segura. Também notei que consegui dormir muito melhor e acordar mais relaxada; meu humor também melhorou, não que eu seja mal-humorada, mas senti que estava mais alegre e mais disposta com as pessoas e com as situações. Foi uma experiência que considerei muito gratificante.

### **3.3.2. Entrevista realizada com os dançaterapeutas**

Foi realizada entrevista, individual, com os dois dançaterapeutas responsáveis pela coordenação do curso introdutório à dançaterapia, realizado de 13 à 15 de maio de 2005, na cidade de São Paulo/SP. Nesta entrevista, procurou-se saber como estes profissionais vêem a possibilidade da aplicação da dançaterapia em âmbito empresarial.

### **3.3.3. Questionário aplicado aos participantes do curso**

Foi aplicado questionário a cinco participantes do curso introdutório à dançaterapia, já mencionado anteriormente. Neste questionário, procurou-se conhecer as razões pelas quais estas pessoas estão buscando a dançaterapia e em que ela consiste, como elas vêem a possibilidade da aplicação desta técnica nas empresas e como elas relacionariam a dançaterapia com a vida profissional.

### **3.3.4. Entrevista com responsáveis pela gestão de pessoas**

Foi realizada entrevista, individual, com três responsáveis pela gestão de pessoas, em empresas distintas: um analista de treinamento da empresa The Solay Company, um gerente de serviço de representação de filial da área de Recursos Humanos da Caixa Econômica Federal, e um supervisor da célula de qualidade da Stefanini Soluções em Tecnologia da Informação. Nestas entrevistas, procurou-se saber qual a percepção deles em relação à QVT, em relação à atividade física nas empresas, se a organização em que trabalham propicia alguma atividade aos empregados e como eles vêem a possibilidade da aplicação da dançaterapia dentro das instituições.

## **3.4. ANÁLISE DOS DADOS**

O conteúdo dos dados coletados através da aplicação de questionários e das entrevistas foram analisados tendo em vista o referencial teórico apresentado e buscando responder à questão de pesquisa proposta.

## 4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

### 4.1. O PONTO DE VISTA DOS DANÇATERAPEUTAS QUE PROMOVERAM O CURSO INTRODUTÓRIO À DANÇATERAPIA

Cabe ressaltar que nenhum dos dois dançaterapeutas entrevistados possui experiência com dançaterapia em âmbito empresarial e também não conhecem registros de sua aplicação nas organizações. Porém, acreditam que a realização de sessões de dançaterapia dentro do horário de trabalho teria enormes benefícios, traria uma comunicação diferente entre as pessoas, uma relação mais humana como menciona um dançaterapeuta:

A dançaterapia faz com que o que tem de melhor nas pessoas se sobressaia, porque ela trabalha no material sensível que cada um tem. Então, que seja uma empresa, que seja um hospital, que seja uma escola, a dançaterapia é um caminho para compreender o que há de melhor em cada um de nós, e trabalhando nisso você favorece uma comunicação diferente entre as pessoas (dançaterapeuta 1).

Nas empresas, eu acho que ela é uma aplicação fantástica, porque as empresas são feitas de pessoas, de homens e mulheres, e onde há mulheres e homens que têm uma concepção da relação mais humana, mais digna, mais artísticas, é claro que as empresas também se beneficiam com isso. Ela não visa a uma melhora econômica das empresas, mas, considerando que as empresas são locais que juntam seres humanos, é claro que estas pessoas terão uma relação melhor e a empresa se beneficiará com isto (dançaterapeuta 1)<sup>7</sup>.

O outro dançaterapeuta pontuou que, nas organizações, as pessoas, muitas vezes, se sentem nervosas, cansadas e sedentárias, com a musculatura muito contraída. Conforme ela, “o encontro corporal com a dançaterapia pode liberar

---

<sup>7</sup> CAMPO, Pío. Depoimento 1 – 14 de maio de 2005. Entrevistadora: Niriane Neumann. Cidade: São Paulo. Local: Centro Maria Fux, 2005. Entrevista concedida para o trabalho de conclusão de curso.

tensões, dar um pouco de alegria e conseguir, nos dois turnos, manhã e tarde, mais fluidez no trabalho”<sup>8</sup>.

Os dois dançaterapeutas esperam que, em um futuro próximo, possam ver as técnicas de dançaterapia disseminadas também nas empresas, propiciando um ambiente de trabalho mais saudável e feliz.

Um dos dançaterapeutas, referindo-se à mudança de vida que a prática da dançaterapia trouxe sua vida, ressalta que:

Isto não significa que as pessoas vão parar de ter problemas, como eu continuo tendo, mas a visão que você tem de você, do que você pode, olhar para estes limites com olhar diferente... isso significa ter pessoas conscientes e uma pessoa consciente é uma pessoa que tem um papel diferente, em qualquer lugar, ela se encontra. Eu penso que nós vivemos ou sobrevivemos. Para mim, a dançaterapia é o caminho que ajuda a viver (dançaterapeuta 1).

#### 4.2. O PONTO DE VISTA DOS PARTICIPANTES DO CURSO INTRODUTÓRIO À DANÇATERAPIA

Os participantes que responderam ao questionário são quatro do sexo feminino e um do sexo masculino, com idade entre 28 e 47 anos. Dentre eles encontram-se três profissionais de educação física, um estudante de fisioterapia e um bacharel em computação.

Entre os aspectos que levaram estas pessoas a participar do curso, foi citada com destaque a possibilidade de incrementar o trabalho que elas já realizam. Também foi mencionada a necessidade de mudança, de autoconhecimento, de conhecer novas pessoas e de aprender mais sobre a dançaterapia.

Quando questionados sobre em que consiste a dançaterapia, surgiram respostas como busca de autoconhecimento, percepção de limites e de possibilidades, estímulo à criatividade, conscientização do corpo e das emoções, aceitação, forma de perceber e expressar a vida, integração e melhoria da Qualidade de Vida, como podemos perceber em um dos depoimentos:

---

<sup>8</sup> FUX, María. Depoimento 2 – 14 de maio de 2005. Entrevistadora: Niriane Neumann. Cidade: São Paulo. Local: Centro María Fux, 2005. Entrevista concedida para o trabalho de conclusão de curso.

A dançaterapia é uma nova forma que o ser humano tem para poder se encontrar por meio do movimento próprio, que é único. Acredito que, através dela, o homem percebe seus limites e suas possibilidades, estimulando e ampliando a sua criatividade. É, de certa forma, um meio para que a pessoa tenha uma melhor qualidade de vida. (professora de educação física)

Nenhum dos participantes conhece a aplicação da dançaterapia em empresas, mas todos acham que seria muito benéfica a sua utilização nestas instituições. Dentre os benefícios que a prática constante da dançaterapia poderia trazer para a vida profissional, foram citados a sociabilização, a solidariedade, o aumento na produtividade, o equilíbrio emocional, corporal e postural, o sentimento de valorização, a melhor convivência no ambiente de trabalho, a percepção das limitações, aprender a lidar com as diferenças, a integração em equipes, o respeito à individualidade, o alívio da tensão e do estresse e a leveza nas relações, conforme podemos verificar nos depoimentos a seguir:

“Em relação à vida profissional, a dançaterapia pode propiciar a integração em equipe e também o respeito à individualidade e aos limites” (doutora em educação física).

“No mundo competitivo das empresas, acredito que irá despertar a redescoberta do ser humano e seus reais valores na sociedade” (bacharel em computação).

“Os benefícios que atribuiria à prática da dançaterapia relacionada com a vida profissional são a sociabilização, a leveza, a beleza e a solidariedade” (professora de educação física).

“Acredito que a empresa que incorporar a dançaterapia em suas atividades com seus funcionários tende a crescer em sua produtividade, pelo fato de que os funcionários estarão recebendo uma atividade corporal, postural, sentindo-se até mais alimentados energeticamente. E até mais valorizados dentro da empresa. Quando há um reconhecimento de ambas as partes, a produção é maior” (estudante de fisioterapia).

“Acredito que, a partir do momento que você se encontra, existe uma facilidade maior de ter uma melhor convivência no seu ambiente de trabalho. As limitações são percebidas por todos e cada um, dentro do seu mundo, começa a perceber que todos têm limitações e são diferentes, mas o principal é que todos possam conviver e compartilhar as diferenças, e,

assim, saber que possibilidades existem e que cada um pode encontrá-las”  
(formada em educação física).

#### 4.3. O PONTO DE VISTA DOS RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DE PESSOAS

Em relação às três empresas onde trabalham os responsáveis pela gestão de pessoas, pode-se dizer que já vêm demonstrando interesse no bem-estar de seus empregados, como indicam os depoimentos a seguir:

“Para ti ter uma idéia, esta questão da ginástica laboral, o pessoal contratou um fisioterapeuta há muito tempo, independente da Caixa, a gente só autorizou e nós mesmos pagamos; estamos fazendo massoterapia agora também”<sup>9</sup>.

“Nós temos, aqui na empresa, em um dia da semana, a massagem. Temos uma listagem onde os profissionais se candidatam à massagem, e ela está sempre cheia! Temos também a sala de descompressão, onde tem TV, DVD, som, sofás onde o profissional pode descansar. Até uns dois meses atrás, tínhamos a laboral, daí o professor saiu, mas nós já temos outro projeto para laboral, mas queremos uma ginástica mais específica para o profissional de call-center; espero que até o final do ano nós já tenhamos este professor aqui, é muito importante para nós. Temos outros instrumentos que o pessoal pode estar usando na linha, que são as bolinhas, os carrinhos e um capacete que ativa toda a circulação através do cérebro”<sup>10</sup>.

Sobre a QVT, a percepção dos gestores entrevistados englobou aspectos ergonômicos, do ambiente de trabalho e psico-sociais. Para eles, ter Qualidade de Vida no Trabalho é ter um ambiente de trabalho adequado, sem pressões exageradas, sem assédio moral, com boas condições físicas e harmonia nos relacionamentos, seja com clientes ou colegas, como podemos verificar através de um trecho do depoimento de um dos gestores:

---

<sup>9</sup> JARDIM, Renato Mendes. Depoimento 4 – 26 de outubro de 2005. Entrevistadora: Niriane Neumann. Cidade: Porto Alegre. Local: Prédio Santa Cruz. Entrevista concedida para o trabalho de conclusão de curso.

<sup>10</sup> LAGUNA, Janete. Depoimento 5 – 28 de outubro de 2005. Entrevistadora: Niriane Neumann. Cidade: Porto Alegre. Local: Empresa Stefanini. Entrevista concedida para o trabalho de conclusão de curso.

“Do ponto de vista empresarial, digamos assim, é tu proporcionar as melhores condições, sejam físicas, sejam de ambiente, sejam psico-sociais, de relacionamento, de clima organizacional, para que as pessoas possam desempenhar bem as suas atividades, motivadas, inseridas dentro dos projetos, dos propósitos e das diretrizes da empresa e que tenham, em suma, bem estar. (...) enfim, que os responsáveis dêem as condições plenas, em termos de deixarem as pessoas à vontade para fazerem seu trabalho, sem pressão, sem assédio moral, proporcionando as melhores condições” (gestor da Caixa Econômica Federal)”.

Dois dos entrevistados, da Caixa Econômica Federal e da Stefanini, apontaram a relevância dos gestores na QVT, argumentando que são eles os responsáveis por direcionar corretamente o trabalho de seus empregados, por solucionar os conflitos que surgem e, também, têm que estar atentos, aptos a captar o que não está bem dentro da organização e às inovações que podem trazer melhorias, como aponta a gestora da Stefanini:

Não adianta termos metas impossíveis, não adianta termos condutores/ profissionais/ chefes/supervisões/coordenadores que não saibam lidar com pessoas, enfim, que acabem não direcionando corretamente as suas metas, as suas cobranças, a forma a qual lida com as pessoas. Então, pra mim, isto está em primeiro lugar. A empresa que tem bons condutores, que tem pessoas cientes de como fazer para que os profissionais possam produzir, com certeza, elas se destacam no mercado (gestora da Stefanini).

O entrevistado da empresa Solay Company vê a QVT como um *mix* de situações que não depende somente do âmbito laboral e, sim, da vida como um todo, da Qualidade de Vida do indivíduo, dentro e fora da empresa. O modo como ele administra sua casa, sua alimentação, seu tempo de lazer, suas relações e outras atividades, vai influenciar no seu trabalho, e vice-versa.

Quanto à realização de atividades físicas dentro das empresas, todos consideraram de suma importância. Percebem que este tipo de exercício proporciona melhorias para a ambiente de trabalho e pontuaram que o fato de o funcionário parar uns instantes sua rotina e se exercitar, proporciona um relaxamento, tanto físico quanto mental, uma interação maior com os colegas – porque, muitas vezes, as pessoas passam o dia todo ao lado de um colega e não têm condições de trocar idéias com ele - prevenção de doenças laborais, maior

entusiasmo e diminuição e controle do estresse, tudo isso influenciando, positivamente, na produtividade, conforme ressaltam os gestores:

“Eu vejo como muito importante. De suma importância porque à medida que tu tem uma atividade física tu faz um *break* naquela tua atividade normal, tu destensionas, tem um momento social, tu pode falar com o teu colega que às vezes tu passa o dia todo ao lado dele e não tem condições de contar uma piada, falar uma bobagem. Então, a atividade física é um momento que tu vê que as pessoas relaxam, e não é só um relaxamento físico, é um relaxamento mental também, então, neste sentido, eu acho de suma importância, porque é um momento das pessoas, que elas se desligam daquela atividade, especialmente quem tem uma atividade mais repetitiva, digamos assim, meramente operacional, que tu fica ali, tu e o teu computador, tu e o teu relatório... enfim, é um momento que tu desliga e convive, inter-relaciona com as pessoas. Eu acho muito legal” (gestor da Caixa Econômica Federal).

“Eu acho que é muito importante em todas as empresas, mas eu foco sempre a minha área, que é o *call-center*, acredito que é primordial ter esta atividade, porque isso é uma coisa psicológica também, de tirar a pessoa da linha, da atividade que ela está realizando. Não são todas as pessoas que fazem uma academia ou alguma outra atividade, existe mais um sedentarismo. (...) Em nível de produtividade, de entusiasmo das pessoas e não só nisso também, em estatísticas sobre a própria LER” (gestora da Stefanini).

“Eu considero a realização de atividades físicas dentro da empresa muito positiva. Porque tu dá aquela relaxada, são uns minutos, mas tu relaxa. Quando tu senta, tu já olha o que tu está fazendo com outros olhos, tem um retorno positivo, é um desestresse”<sup>11</sup>.

Os três gestores já tiveram experiências com atividade física em suas empresas, mas, atualmente, somente duas trabalham com isso, a Caixa Econômica Federal e a Stefanini. E só atribuem consequências positivas ao desenvolvimento do trabalho corporal. A empresa Solay Company, que não está aplicando nenhum exercício laboral atualmente, está estudando novamente a possibilidade de reimplementação.

---

<sup>11</sup> MACHADO, Ana Rita. Depoimento 3 – 21 de outubro de 2005. Entrevistadora: Niriane Neumann. Cidade: Esteio. Local: Empresa Solay Company. Entrevista concedida para o trabalho de conclusão de curso.

Sobre a dançaterapia, apenas um dos gestores já ouvira falar, mas não tinha noção de como se aplicava. Após a explanação sobre em que consistia a dançaterapia, todos acharam a técnica muito interessante e inovadora. Quanto a sua aplicação dentro das empresas, consideraram possível, porém, destacaram alguns pontos que teriam que ser modificados antes de se começar um trabalho com a dançaterapia. Os gestores da Caixa Econômica Federal e da Stefanini citaram a falta de espaço físico como um empecilho:

“Acho totalmente salutar, acho que é uma grande iniciativa, quem pode implementar, que implemente. Mas te digo assim, eu não vejo, talvez na Caixa até futuramente a gente possa ter este espaço de atividade, hoje eu não vejo isso como tão possível, mais por questões estruturais, porque as agências mal têm condições de atender os clientes e de ter um espaço de trabalho adequado pro colega, é tudo muito enxuto dentro das unidades, não tem um espaço para disponibilizar” (gestor da Caixa Econômica Federal).

“Hoje, o nosso foco aqui é sempre de melhorias para os profissionais. Mas nossa principal dificuldade é o espaço físico. Crescemos muito de uns meses pra cá, então, nossa primeira idéia é estarmos indo para um outro local” (gestora da Stefanini)

Os gestores mencionaram que deveria haver uma mudança de cultura na empresa, enfatizando que a proposta teria que estar muito bem estruturada para ser apresentada aos demais tomadores de decisão e também aos empregados, ressaltando a importância da atividade física para a Qualidade de Vida:

“Talvez a gente tivesse que primeiro mudar uma cultura, primeiro trabalhar as pessoas no sentido de aceitarem a importância da atividade física, não só da dançaterapia. A partir do momento que tu incute nas pessoas que é necessário, que é primordial, que é importante, enfim, que tu tenha uma atividade física no teu ambiente de trabalho, a partir do momento que as pessoas assimilam isto, que elas comprem esta idéia, é possível sim. Se a gente fizer este momento de sensibilização, de aculturação, digamos assim, com certeza seria possível (a dançaterapia), tanto quanto outras atividades físicas, aí vai muito das características do grupo” (gestor da Caixa Econômica Federal).

“Eu acredito na seguinte questão, a idéia tem que ser muito bem vendida” (gestora da Solay Company).

“Todos os projetos de qualidade de vida passam pela qualidade (referindo-se ao setor de qualidade da empresa), então, nós procuramos primeiro o RH, já tendo um bom conhecimento e boas argumentações. O RH é bem parceiro em tudo que for para uma melhoria. A nossa empresa é muito empreendedora, então, nada é impossível aqui, mas desde que nós tenhamos um bom embasamento, o do porque que a gente quer as coisas e talvez até estatísticas” (gestora da Stefanini).

A gestora da Solay Company trouxe a questão do machismo existente, não que este fato seja um impedimento, mas que ele teria que ser trabalhado primeiramente, alegando que as mulheres conseguem lidar melhor que os homens com assuntos relacionados ao seu bem-estar.

O gestor da Caixa Econômica Federal mencionou que, pelo fato da empresa ser muito grande e com tipos de negócios bem diferenciados, a aplicação da dançaterapia, a princípio, não poderia ser estabelecida na totalidade da organização, mas que em certos pontos, sim.

Apesar destes itens a serem trabalhados, todos os gestores entrevistados acharam a idéia excelente e viável, apontando os aspectos positivos que esta técnica traria para a empresa como a integração do grupo, a descontração, os benefícios físicos e o aspecto lúdico que a dança e a música despertam nas pessoas, como se pode constatar em trechos dos depoimentos:

“Eu te diria que sim, que é viável, seria interessante, seria uma técnica alternativa, que de repente vai chamar as pessoas, porque a música tem todo aquele componente lúdico, que as pessoas gostam, a gente nota. A gente já fez algumas aulas de dança com um pessoal de dança, nós chamamos. São momentos únicos, porque as pessoas se soltam, ficam muito à vontade, elas riem, se divertem...” (gestor da Caixa Econômica Federal).

“Sobre esta técnica nova, eu acho muito legal, muito legal mesmo, e no que depender da qualidade, nós vamos estudar esta proposta, e tendo o espaço físico, acho que é tranquilo. Até porque este profissional de tecnologia é muito inovador, ele gosta de criatividade, de coisas novas, e nós percebemos que, de uns meses pra cá, eles estão divulgando para as pessoas a qualidade aqui pra se trabalhar, é melhor. A dançaterapia seria mais uma ferramenta de retenção e todas as ferramentas de retenção que a gente puder implementar, serão muito válidas” (gestora da Stefanini).

“Não vejo como uma coisa impossível de acontecer, só que eu vejo que isso tem que ser trabalhado com um grupo que já tenha uma certa evolução, ou seja, que o grupo já trabalhe com um tipo de atividade, que a empresa tenha uma preocupação com a Qualidade de Vida e que tenha uma visão bem evoluída. No caso da Solay, ao mesmo tempo que eu acho que ela é muito machista e bem paternalista, ela é muito aberta porque ela está em formação e é muito flexível e dinâmica. Pelo dinamismo, ela aceita inovações.”

A empresa Stefanini se colocou à disposição para um estudo prático posterior, visto que o problema do espaço físico já está sendo solucionado com a mudança da empresa para outro local, justamente para poder propiciar mais conforto e desenvolvimento de atividades de descontração para sua equipe.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da aplicação de questionário e das entrevistas com os dançaterapeutas, com os participantes do curso introdutório à dançaterapia e com os gestores de três empresas, foi constatado que nenhum deles têm conhecimento da utilização da dançaterapia em nível empresarial. Os gestores sequer tinham conhecimento do conteúdo da dançaterapia, o que é naturalmente aceitável, pois se trata de um assunto novo, não só para os empresários, mas para as pessoas em geral.

De modo geral, a atividade física, englobando a dançaterapia, foi considerada como uma possibilidade muito benéfica para o bem-estar do trabalhador, tanto em seu aspecto físico quanto psíquico-social. Vários pontos positivos foram relacionados com a sua possível aplicação como a diminuição e o controle dos distúrbios decorrentes do trabalho, a integração do grupo e o relaxamento.

Apesar de não se ter registros da dançaterapia dentro das organizações, todos os participantes da pesquisa acham que a sua aplicação, durante as jornadas de trabalho, seria muito válida para a saúde (física e mental) dos empregados, resultando em uma melhor QVT. Os gestores identificaram alguns pontos frágeis que teriam que ser ultrapassados para que a dançaterapia pudesse se efetivar nas instituições, como, por exemplo, o espaço físico e a cultura, mas se mostraram favoráveis a sua utilização.

Conforme Cañete (2004, p. 392), “atualmente temos dificuldades imensas de encontrar tempo para atividades renovadoras. Mais do que simplesmente oferecer trabalho, as empresas podem dar significado à vida das pessoas”. Mas as empresas vêm se mostrando preocupadas com seus empregados, querem profissionais que sejam produtivos, e estão observando que programas de integração e de atividades que não sejam as laborais proporcionam uma maior QVT, fazendo com que as pessoas trabalhem mais dispostas, produzindo em maior quantidade e em melhor qualidade.

Um programa de dançaterapia pode vir a consistir em mais uma ferramenta para melhorar a vida no trabalho. Poderá desenvolver o espírito de equipe, de

solidariedade, melhorar a auto-estima, fazer com que as pessoas aprendam a lidar com as diferenças, a diminuir o estresse, liberar energias negativas, trabalhar o corpo, destensionar a musculatura, trazer alegria, enfim, muitos pontos que ajudarão a manter um ambiente de trabalho mais saudável e alegre, conforme se constatou na literatura pertinente (Bom Sucesso, 2002; Búrigo, 1997; Cañete, 2004; Fux, 1983, 1988, 1996; Garcia e Haas, 2003).

Nesta pesquisa exploratória, a aplicação da dançaterapia como uma opção para as empresas em relação à Qualidade de Vida no Trabalho foi acenada como viável. Sugere-se a continuação de pesquisas, uma vez que se trata de tema pouco estudado e sem registros de aplicações nas empresas. Para tanto, um projeto com argumentos bem claros e bem embasados deve ser apresentado aos responsáveis pelas decisões na organização, abordando a dançaterapia como um complemento à QVT.

Por fim, cabe considerar que, ao colocar em evidência o posicionamento favorável à dançaterapia por parte dos gestores das três empresas, faz-se necessário levantar a questão de onde se encontraria a origem de uma tal necessidade de as empresas oferecerem esses programas alternativos; e apontar para a questão de que a discussão da qualidade de vida no trabalho resulta de sua própria ausência decorrente da organização do trabalho que impõe a divisão e os ritmos cotidianos. Ao ser, em geral, experimentada e apontada pelos trabalhadores como fatores de estresse, nota-se que a organização do trabalho trata de buscar elementos externos a si própria para diminuir o sofrimento físico e mental dos trabalhadores. Neste sentido, a dançaterapia, assim como outras práticas semelhantes adotadas como a ginástica laboral, passa a ser compreendida como alternativa viável à qualidade de vida. Cabe considerar, entretanto, que a viabilidade de sua adoção por parte das empresas não remete, numa relação direta, à solução das inúmeras causas da ausência de qualidade de vida no trabalho que estão diretamente relacionadas à organização do trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ATON, Merit. **Dança do Ventre – Dança do coração**. São Paulo: ed. Radhu, 2000.
- BJUR, Wesley E.; CARAVANTES, Geraldo R.. **Magia & Gestão – Aprendendo a ReAdministrar sua vida pessoal**. São Paulo, Ed. Makron Books, 1997.
- BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro, Ed. Qualitymark, 2002.
- BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. **Qualidade de vida no trabalho**. Florianópolis: ed. Insular, 1997.
- CAMPO, Pío; FUX, María. **Curso introdutório à dançaterapia**. São Paulo/SP, 13 à 15 de maio de 2005.
- CañETE, Ingrid. Qualidade de vida no trabalho: muitas definições e inúmeros significados. In: BITENCOURT, Cláudia (organizadora). **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. Porto Alegre: Bookman, 2004.
- CUTLER, Howard C. **A arte da felicidade no trabalho – sua Santidade, o Dalai-Lama**. São Paulo: ed. Martins Fontes, 2004.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Estresse e qualidade de vida no trabalho. In: ROSSI, Ana Maria (organizadora). **Estressado eu?** Porto Alegre: RBS Publicações, 2004.
- FUX, Maria. **Dança, experiência de vida**. São Paulo, Ed. Summus, 1983.
- \_\_\_\_\_. **Dançaterapia**. São Paulo: ed. Summus, 1988.
- \_\_\_\_\_. **Formação em dançaterapia**. São Paulo: ed. Summus, 1996.
- GARCIA, Ângela; HAAS, Aline Nogueira. **Ritmo e dança**. Canoas/RS, Ed. da ULBRA – Universidade Luterana do Brasil, 2003.
- GESTÃO E RH, **Qualidade de vida ganha destaque nas organizações**. <[www.gestaoerh.com.br](http://www.gestaoerh.com.br)> acessado em 24/04/2005.

GRACELLI, Aldemir; MARYANI, Myriam E.; FERREIRA, José de P.; et al. **Manual de normas técnico-científicas**. Acessado através do site [www.unilestemg.br/pic/manual\\_de\\_normas.html](http://www.unilestemg.br/pic/manual_de_normas.html), em 09/10/2005.

SANTIAGO, Guilherme; et. al.. **Manual de Gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências: Música em Recursos humanos**. Volume 1 – São Paulo: Editora Gente, 2002.

HAUSEN, Lia. **Dança, uma alternativa de atividade física na escola**. <<http://www.colegiopeixoto.com.br/danca.htm>>, acessado em 02/06/2005.

HONÓRIO, L.C.; BRAGA, J.O.; MARQUES, A.L. **Qualidade de vida e estresse no trabalho: o caso de uma instituição religiosa**. XXIV ENAMPAD, Rio de Janeiro, 2000.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Introdução à administração**. São Paulo, Ed. Atlas, 2000.

**O programa de formação em dançaterapia – Brasil**. [www.mariafux.com.br/formacao.htm](http://www.mariafux.com.br/formacao.htm), acessado em 12/09/2005.

PETO, A. C. **Terapia através da dança com laringectomizados: relato de experiência**. < <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v8n6/12346.pdf>>, acessado em 02/06/2005.

QUICK, James. Com licença, vou meditar. **Amanhã**. São Paulo, maio 2001.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia científica – Guia para eficiência nos estudos**. São Paulo, Ed. Atlas, 1976.

SAMPAIO, Alice. O prazer de uma dança. **Estilo Natural** edição 20, São Paulo: ed. Símbolo, abril 2005.

SANT'ANNA, A. de S.; COSTA, R.C.M.M.; MORAES, L.F.R. de. **Qualidade de vida no trabalho: uma análise em unidades de ensino básico**. XXIV ENANPAD, Campinas/SP, 2000.

SILVA, Marco Aurélio Dias da; MARCHI, Ricardo De. **Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: ed. Best Seller, 1997.

STEVANO, Osvaldo apud PARAJARA, Fabiana. Mexa-se – é relax na certa. **Saúde é Vital**, São Paulo, edição especial nº 4, p.42-45, ed. Abril, 2005.

**ANEXO A – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS PARTICIPANTES DO CURSO  
INTRODUTÓRIO À DANÇATERAPIA**

**Idade**\_\_\_\_ **Sexo**\_\_\_\_ **Estado Civil**\_\_\_\_ **Formação**\_\_\_\_\_

1. Por que você veio participar do curso?
2. Para você, em que consiste a dançaterapia?
3. Quais as contribuições da dançaterapia?
4. Quais são as suas expectativas com a dançaterapia?
5. Que experiências você conhece de dançaterapia em empresas?
6. Se você trabalha e/ou estuda, você gostaria que sua instituição proporcionasse atividades de dançaterapia aos funcionários/estudantes? Por quê?
7. Quais outros benefícios você atribuiria à prática da dançaterapia? Como podemos relacioná-los com a vida profissional?

**Você teria disponibilidade para outro contato?**

**SIM ( ) NÃO ( )** Se sim, forma de contato: telefone ( )\_\_\_\_\_

E-mail \_\_\_\_\_

## **ANEXO B – ROTEIRO DA ENTREVISTA COM OS DANÇATERAPEUTAS INSTRUTORES DO CURSO INTRODUTÓRIO À DANÇATERAPIA**

1. Em que consiste a “dançaterapia”?
2. Como surgiu esse conceito “dançaterapia”? Quando?
3. Em que contribui a dançaterapia?
4. Que experiências a senhora tem com a dançaterapia? E em empresas, já teve alguma?
5. Conhece alguma empresa que disponibiliza a prática da dançaterapia aos seus funcionários? Qual (ou quais)?
6. Como a senhora vê a possibilidade de se aplicar a dançaterapia nas organizações?
7. Qual argumento a senhora utilizaria para convencer a um empresário de que a dançaterapia poderia ser utilizada em sua organização?

## **ANEXO C – ROTEIRO DA ENTREVISTA COM OS RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DE PESSOAS DAS EMPRESAS PARTICIPANTES**

1. No seu ponto de vista, em que consiste a Qualidade de Vida no Trabalho?
2. Como você vê a realização de atividades físicas dentro das empresas?
3. Os funcionários participam de alguma atividade física, ou de lazer, propiciada pela empresa?
4. Você já ouviu falar em dançaterapia?
5. Como você vê a possibilidade de se aplicar a dançaterapia dentro da sua organização?