

Música e Qualidade de Vida no Trabalho: Corais de Associações de Funcionários do Setor Público

Cláudia da Silva Costa

CEP – EMB Escola de Música de Brasília – SEE/GDF - claudiamastrina@yahoo.com.br

Resumo: O presente trabalho aborda a vivência de corais de Associações de Funcionários de Tribunais Federais, em Brasília, Distrito Federal. A música coral é considerada como um meio de otimizar a produtividade do indivíduo nas empresas. Ela é uma forma de inserção disciplinadora, ordenada, harmônica nos moldes da formação de coro, que supostamente deverá auxiliar nos afazeres laborais. Os grupos formaram-se, buscando atender às solicitações de melhoria da qualidade de vida no trabalho de seus servidores, tendo em vista a boa integração social dos mesmos, a elevação de sua produtividade, bem como atender a agenda de eventos do Cerimonial destes órgãos. É desenvolvido breve comentário sobre o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), é explanada a trajetória dos grupos, suas atividades artísticas e sua inserção no meio judiciário.

Palavras-chave: Canto-Coral, Qualidade de Vida no Trabalho, Setor Público.

Corais e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho-QVT é amplamente empregado no setor público federal brasileiro. Mas, o que é? Como surgiu? Por que a atividade de Canto Coral expandiu-se largamente nos últimos vinte anos neste âmbito? Para compreender o que é Qualidade de Vida no Trabalho-QVT, é pertinente visualizar o contexto de seu aparecimento. O conceito possui mais de meio século de existência e é resultado da valorização do trabalhador e de seu bem-estar no ambiente laboral. Ele surge como uma resposta às necessidades produtivas das empresas perante o mercado de trabalho, das tensões entre a sociedade, as entidades de classe, bem como da tentativa de se forjar novos moldes de relação entre empresa-empregado visando fortalecimento do capitalismo na era da Sociedade do Conhecimento, na Pós-Modernidade.

A expressão Qualidade de Vida no Trabalho firma-se a partir dos estudos de Eric Trist (1975 apud CHIAVENATO, 2000) e de sua equipe, na Inglaterra. Segundo Bom Sucesso, ela “é, acima de tudo, aprender a desfrutar do que se tem valorizar as conquistas, se empenhar no autoconhecimento, desenvolver posturas facilitadoras”

(BOM SUCESSO, 1999, p.176, apud PAIVA, 2006, p.3), pois tais atitudes corroboram para uma boa saúde física e emocional, propiciando, assim a motivação e a participação ativa e produtiva no modelo administrativo inovador.

A Qualidade de Vida no Trabalho-QVT pertence à Área de Administração, é tributário do setor de Organizações e Recursos Humanos. Este programa aborda o desenvolvimento individual do empregado dentro desse contexto, bem como o alcance das metas de produtividade da instituição. Segundo Guest (1979), a organização deve proporcionar oportunidades de participação de seus funcionários nas decisões que os afetem em sua experiência laboral. Assim, será possível melhorar o fluxo de trabalho, visando uma abordagem menos mecanicista e mais humanitária.

Nesta esteira, os gestores públicos empreenderam a implementação de programas de gestão de Qualidade de Vida no Trabalho-QVT que se propunham atingir os benefícios mencionados tanto para a organização como para os trabalhadores. A concepção avançou a passos largos na última década, pois segundo Limongi-França “as responsabilidades ampliam-se para a qualidade pessoal, as qualificações profissional e cultural, o planejamento, o trabalho voluntario e a cidadania, o que requer novas competências!” (LIMONGI-FRANÇA, 2003, p.6). Desta feita, o empregado desenvolve alto nível de escolaridade e a sua capacitação é ampla e continuada na instituição. Por outro lado, a socialização e o trabalho em equipe constituem elementos fundamentais que devem ser estimulados, procurando atingir “os conceitos de qualidade, produção, comunicação e estratégia de negócio, além de conceito de pessoa, significado de trabalho, educação corporativa, novas tecnologias e mercado.” (LIMONGI-FRANÇA, 2003, p.6).

As condições organizacionais, ambientais e comportamentais compõem o esteio fundamental para o desenvolvimento do programa de gestão da Qualidade de Vida no Trabalho. São elementos desses programas: as atividades de saúde e bem-estar, lazer, atividades e dinâmicas de caráter coletivo, que marcam o estabelecimento de sinergia positiva nos trabalhos em equipe. Por essa perspectiva, justificam-se as práticas artísticas lúdicas engendradas, nessas instituições. Assim, a música é utilizada como um meio de otimizar a produtividade do indivíduo, pois almeja-se uma forma de inserção disciplinadora, ordenada, harmônica nos moldes da formação coral, que supostamente deverá auxiliar nos afazeres laborais. Segundo Junker, os coros de empresa “em sua vasta maioria (quase que a totalidade) existe com o objetivo de se ter um grupo na empresa com atuação artística nas atividades sociais ou de cunho patriótico. Seus

participantes geralmente são funcionários das empresas que tem alguma ligação com a música coral, porém o fazem por amor.” (JUNKER, 1999, p. 3).

A música é tida como uma atividade prazerosa, que conduz ao relaxamento físico, mental e emocional, que pode ajudar na integração dos indivíduos em atividades coletivas, por isso, a prática do canto coral é disponibilizada, para o contingente da comunidade judiciária. Ela é vista como atividade menos onerosa. Neste contexto, as Associações dos Funcionários dos referidos órgãos públicos se encarregam de licitar e contratar os profissionais para a função de regente para a atividade.

Trajatória e crescimento musical

A vivência de corais de Associações de Funcionários de tribunais federais é relatada pela autora que trabalhou como regente e gestora. Ela teve seu primeiro contato com programas que objetivam a Qualidade de Vida no Trabalho-QVT em 1993, no Tribunal Regional Federal-TRF 1ª Região, que se sagrou pioneiro neste modelo de programa. Neste egrégio tribunal, regeu o *Coral Habeas Cantus*⁹ por doze anos. Ele influenciou a criação do *Coral Côte Encanto*¹⁰ no Superior Tribunal de Justiça-STJ, que teve desde o ano de 2001 até 2006, a condução da regente. Outros órgãos que seguiram o modelo foi o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios-TJDFT, com a criação do *Coral Justiça Encantus*¹¹, em 2004, e o Tribunal de Contas do Distrito Federal-TCDF que criou o *Coral do TCDF*¹², em 2008, ambos, atualmente sob a maestria da autora.

Os grupos formaram-se para atender às solicitações de melhoria da qualidade de vida no trabalho de seus servidores, bem como à elevação da produtividade destes trabalhadores. Contratada a regente, a proposta dos corais visa à participação da

⁹ O *Coral Habeas Cantus* do TRF 1ª Região, foi constituído por uma ação de QVT, sofreu instabilidade e quase foi extinto com as reformulações do programa de QVT, que cortou custos. Não pereceu por iniciativa de seus membros, que por amor ao trabalho pregresso, organizaram-se e fundaram a Associação de Amigos do *Coral Habeas Cantus*. Por meio da Associação passaram a receber subsídios do Sindicato da Justiça-SINDJUS, para as despesas com músicos ensaiadores.

¹⁰ O *Coral Côte Encanto* do STJ continua ativo, mas teve momentos de paralisação por corte de gastos. Manteve-se a unidade do grupo e a sua filiação interna na instituição fundadora.

¹¹ O *Coral Justiça Encantus* do TJDFT continua suas atividades com a presença massiva feminina, com dificuldades de liberação das funcionárias. A continuidade dos ensaios ocasionou o aprimoramento das cantantes, com apresentações mais elaboradas com instrumentos diversos, como pequena orquestra, violinos, flautas, dentre outros.

¹² O *Coral do TCDF*, o mais jovem dos grupos considerados nesta reflexão, segue o caminho de apresentações internas e externas, atende às solicitações do Cerimonial e viaja para os Encontros de Coros dos Tribunais de Contas do Brasil, dentre outras apresentações.

comunidade interna, de seus dependentes, comunidade externa. Eles foram constituídos no segundo semestre e abrilhantaram festividades internas e oficiais. A escolha do repertório atende ao Cerimonial, com temáticas adequadas às solenidades, às preferências dos cantores do grupo articuladas as decisões musicais da regente.

Esses coralistas de corais de Associações de Funcionários de tribunais federais possuem o perfil de diletantismo pela música, com padrão de afinação mediano, com razoável percepção musical, sem traço vocal definido. *A priori* eles precisam ter seu aparelho fonador sadio, boa acuidade auditiva, boa vontade e assiduidade aos ensaios. Em sua maioria não leem partitura, o que demonstra o entendimento rudimentar e diletante da música. Alguns tocaram instrumentos na juventude, ou cantam nas igrejas. O elemento agregador é o estar em grupo, para se apresentarem nas solenidades dos tribunais, para viajarem para fora de Brasília.

Distintamente, dos corais profissionais, eles não tem a ambição do virtuosismo, nem de alcançar alta *performance* musical, mas possuem a atitude de cultivar a alegria e o prazer da fruição do canto em conjunto, tendo uma pratica artística que possibilita o encontro e o momento de estarem unidos. Observa-se um bem-estar psicológico, compromisso e vínculos afetivos que são firmados, estabelecendo sentimento de pertença entre eles. Segundo Maheirie, “é possível qualificar a música como uma forma de comunicação, de linguagem, pois por meio do significado que ela carrega e da relação com o contexto social no qual está inserida ela possibilita aos sujeitos a construção de múltiplos sentidos singulares e coletivos”. (MAHEIRIE, 2003, p. 148)

Atividades típicas do canto-coral nos tribunais

O ensino de música em espaços socioculturais diversos constitui uma situação que requer do regente a elaboração de estratégias que visem adequar seu trabalho às necessidades, às exigências e às características dos grupos inseridos na realidade do setor público. Os ensaios acontecem com regularidade, com a média de duas a três horas por semana, em espaços como: auditórios, capelas ou em salas de estudos nas dependências destes tribunais.

A estrutura do ensaio consiste na prática dos exercícios de técnica vocal, do treino do repertório, ajustando detalhes de afinação de cada naipe, harmonia entre eles, dinâmica e estilo das obras selecionadas. A técnica vocal acontece no começo do ensaio e objetiva explorar os recursos vocais dos cantores. Ela toma trinta minutos do ensaio,

com exercícios respiratórios e vocalizes¹³. Trabalha-se os coralistas com suas características orgânicas como instrumento musical, onde sua estrutura física¹⁴ pode ter recursos fenomenais ou limitações.

Nesta dinâmica, ocorre o processo de ensino-aprendizagem, pois a regente assume a função de mediar a relação entre o universo musical, os coralistas e a apropriação desses conhecimentos. Os procedimentos objetivam motivar os integrantes a estudar música como em qualquer escola. Neste sentido, tem-se a visão do Maestro Néelson Matias que assevera “... cabe ao regente do coral realizar o papel de educador musical com seus coralistas, no desenvolvimento do ritmo, do som, da coordenação motora e da criatividade musical.” (MATHIAS, 1986, p. 32 apud MORELENBAUM, 1999, p. 45).

O ensaio desenvolve-se com a prática das peças do repertório, sendo finalizado após o ciclo do treinamento do dia proposto pela regente, pois existe uma meta a ser alcançada – os participantes devem ampliar as suas habilidades musicais. O cantar em conjunto é o foco do trabalho pedagógico. Aplicam-se estratégias para que se tornem viáveis e possíveis as atividades e os resultados pretendidos. A aprendizagem do repertório é realizada por imitação da gravação, ou seja, “o aprendiz assimila a prática do cantar por meio da observação do outro” (ASSIS, 2009, p. 80). Desse modo, para a apreensão dos conteúdos é habitual a gravação de kits de estudo com as melodias de naipe, com orientações de uso da partitura para estudo individual/naipes. Essa organização promove um melhor entendimento da grafia musical.

A escolha do repertório musical é fundamental, pois a partir dele organiza-se parte do processo educativo que se articula ao treinamento vocal que possibilita o desenvolvimento das habilidades necessárias para o cantar. Nessa dinâmica, os coralistas devem: i) entender o contexto histórico-socio-cultural que engendrou o repertório, ii) receber o treinamento para o desenvolvimento de habilidades necessárias ao cantar em conjunto e iii) conseguir compreender o universo musical proposto, chegando à apreciação estética musical através do domínio técnico e aprendizagem do repertório. Esse trabalho pedagógico aproxima-se da metodologia postulada por Barbosa (2007), da qual sobressaem três momentos constituintes do ensino-

¹³ A modelagem da respiração é focada no diafragma, buscando relaxar a cintura escapular e pescoço. Essa manobra respiratória almeja desenvolver, com o progresso dos ensaios, uma cintura respiratória baixa, permitindo maior equilíbrio entre a respiração e a emissão sonora, sem esforço. Desta feita, oportunizando melhor a impostação vocal e a colocação das vozes.

¹⁴ GREENE, 1989, p.34-53.

aprendizagem em artes: i) contextualização histórico-sócio-cultural das obras estéticas, ii) produção de experimentos artísticos, iii) fruição dentro da linguagem artística, concluindo-se o processo de ensino-aprendizagem.

Desse modo, observa-se que é possível a gestão de procedimentos educativos em ambientes não escolares, que carecem de diretrizes curriculares, ou que não tem por meta a educação formal. A educação informal incorre num processo de ensino-aprendizagem, porque o educar é um ato intencional e consciente, e mesmo num programa de Qualidade de Vida no Trabalho-QVT pode ocorrer um processo educativo, quando o condutor da dinâmica grupal tem objetivos claros e elabora estratégias para alcançá-los. Por se tratar de uma atividade que não visa a alta *performance* musical dos participantes, os objetivos alcançados são medianos, pois a música é meio para se chegar a qualidade de vida e não para o exercício dela mesma. Tal situação engendra resultados medianos, onde as apresentações públicas são uma forma de avaliação por meio dos aplausos, dos elogios e do acolhimento da comunidade interna.

Porém em alguns casos, o aprimoramento individual oportuniza afinação e aproximação da linguagem musical, apesar de muitos “cantarem de ouvido”. Neste processo, pode-se observar que “na atividade coral o funcionário vivencia uma situação das mais apropriadas para o desenvolvimento de sua percepção auditiva, que não se resume apenas ao ato de ouvir, mas de escutar, prestar atenção, decodificando a mensagem que lhe foi transmitida” (MORELENBAUM, 1999, p. 49). Assim, conseguiu-se a solidificação nuclear dos grupos que persistem ativos até hoje, com outros maestros e com inclusão de novos participantes. Os processos e as situações de ensino e aprendizagem musical, sucedidos em tribunais, mostram a música como um fazer positivo, onde a aquisição de novos conhecimentos musicais é possível.

Na apreciação das atividades cumpridas interna e externamente pelos corais estão presentes as apresentações solicitadas pelo Cerimonial, festivais de corais nacionais e internacionais, instituições filantrópicas. É pertinente destacar a viagem do *Coral Habeas Cantus*, em 2000, para o Santiago, Chile e Mendoza, Argentina, visando a participação em festival de corais; a viagem do *Coral Côte Encanto* para a cidade de Juiz de Fora, em 2005, para encontro de corais e a gravação do CD *50 Anos do TJDFT*, em 2010, pelo *Coral Justiça Encantus* pelos cinquenta anos deste tribunal. Este último dedica-se ao final de cada ano a realizar Cantatas de Natal em todos os Fóruns do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, no Distrito Federal, desde 2004.

Considerações Finais

A partir do relato de experiências com corais de empresa, do setor público, buscou-se compreender a inserção do canto coral, nesses *locus*, considerando os programas de Qualidade de Vida no Trabalho-QVT. Como foi observado, a adoção da Música como instrumento para o referido programa tem por objetivo proporcionar uma otimização da produtividade dos setores envolvidos no programa, pois se almeja uma forma de inserção disciplinadora, ordenada, harmônica nos moldes da formação coral, que supostamente deverá auxiliar nos afazeres laborais.

Apesar do baixo custo da implementação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho-QVT com corais, verificou-se no caso dos grupos estudados, que esses sofreram momentos de instabilidade pela falta de continuidade no repasse de verbas para as suas manutenções. Estas flutuações impactaram de forma adversa sobre os grupos corais. Por outro lado, os mesmos, apesar das dificuldades, conseguiram fixar seus participantes mais interessados e assíduos, agregando-os em torno das apresentações, viagens e confraternizações.

Observou-se desenvolvimento no processo de ensino-aprendizagem no programa de Qualidade de Vida no Trabalho-QVT apresentado. As dinâmicas de ensaio permitiram aos coralistas crescimento técnico e entendimento do universo musical, favorecendo o acesso à cultura e à arte. Destaca-se, que é possível o processo de ensino-aprendizagem em ambientes não escolares, ou seja, a educação em espaços diferentes ao do ensino oficial. O fato ocorre pela boa formação de egressos das licenciaturas em música, pois dominam técnicas e estratégias que viabilizam o ensinar e o aprender em música em situações diversas. Daí, a necessidade dos cursos de licenciatura favorecer aos graduandos condições de docência em ambientes formais e não formais de ensino.

Verificou-se produtividade musical positiva e que satisfaz os integrantes e a comunidade a qual pertencem. Apesar dos coralistas preferirem estratégias de aprendizagem baseadas em características de imitação. Todavia, observou-se que a apreensão da linguagem musical, mesmo que elementar explica e valida o desfrute e o deleite musical. Como também, admite o ensino-aprendizagem musical, pois muitos participantes adquiriram maior domínio da linguagem musical, apesar de não haver interesse por partes dos coralistas pela alta *performance* musical, para quem a mediana já basta.

As considerações finais indicam a necessidade da continuidade de estudos que apontem estratégias pedagógicas para preparar melhor o regente para este nicho de trabalho, pois é um mercado amplo que pode ser expandido e explorado.

Referências

ASSIS, Yara. *Canto popular: a criação para além dos muros da escola*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, UnB, Brasília: 2009.

BARBOSA, Ana Mae. *A imagem no ensino da arte: anos oitenta e novos tempos*. São Paulo: Perspectiva:2007.

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à Teoria Geral da Administração*. 6ª.ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

GREENE, Margareth C. L. *Distúrbios da voz*. 4ª ed. São Paulo: Manole, 1989.

GUEST, Robert H. *Quality of Work Life – Learning from Tarrytown*. *Harvard Business Review*, p.78 – 86, jul./aug. 1979.

JUNKER, David. *Movimento do Canto Coral no Brasil*, breve perspectiva administrativa e histórica. Anais XII Encontro Anual da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Música (ANPPOM), Salvador: 1999. Acesso em 12 de Agosto de 2012.

http://www.anppom.com.br/anais/anaiscongresso_anppom_1999/ANPPOM%2099/CO_NFEREN/DJUNKER.PDF.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. *Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Atlas, 2003.

MAHEIRIE, Katia. *Processo de criação no fazer musical: uma objetivação da subjetividade, a parti dos trabalhos de Sartre e Vygostsky*. Maringá: Psicologia em Estudo, v.8, n.2. 2003.

MORELENBAUM, Eduardo. *Coral de Empresa, um valioso componente para o projeto de qualidade total*. Dissertação de Mestrado PPG MUS Conservatório brasileiro de música, Rio de Janeiro, 1999.

PAIVA, Simone Bastos. *Um estudo sobre a qualidade vida no trabalho do profissional contábil da cidade de João Pessoa – PB*. *Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ*, Rio de Janeiro, v.11, n.2, p.1, jul./dez. 2006.