

## **A MUSICOTERAPIA COMO INSTRUMENTO NO PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL.**

*MUSIC THERAPY AS AN INSTRUMENT IN THE QUALITY OF LIFE OF THE FIRE DEPARTMENT OF THE FEDERAL DISTRICT.*

**Hélio Cavalcante da Silva Júnior<sup>1</sup>, Luiz Augusto Rocha do Nascimento<sup>2</sup>.**

1 Aluno do curso de gestão em recursos humanos.

2 Professor do curso de Gestão de Recursos Humanos.

### **Resumo**

A qualidade de vida é necessária para o ser humano, portanto ela pode ser aplicada no ambiente de trabalho. Por meio de revisão bibliográfica, internet e artigos, esta pesquisa teve como objetivo verificar a viabilidade da inclusão de técnicas de Musicoterapia nos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho do Departamento de Recursos Humanos do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal - CBMDF. Observa-se que o estresse é uma realidade presente na vida profissional de um bombeiro, pois toda situação de emergência, resgate de pessoas presas às ferragens, atendimento a vítimas de acidentes e o cotidiano em geral, produzirá tensão e estresse. A pesquisa de campo efetuou-se por meio de um questionário, no qual foi possível coletar os dados necessários para apontar o nível de satisfação dos colaboradores nessa instituição, identificando-se as ações que geram Qualidade de vida, estresse e a influência que a musicoterapia possa gerar no ambiente de trabalho. A QVT não é só mais uma questão trabalhista, pois é conveniente adotar medidas quanto aos estressores mais relevantes apontados pelos respondentes, quais sejam o reconhecimento pelos superiores, oportunidades de treinamento, oportunidades de crescimento na carreira, a remuneração, a gestão dos gastos pessoais, do uso do tempo, o sono e o lazer. A valorização da mão de obra deve ser reconhecida como um diferencial pelas empresas e um direito do trabalhador. Finalmente, sugere-se que seja verificado o nível de estresse dos bombeiros militares na área de Recursos Humanos, pois embora não lidem diretamente com acidentes, seu trabalho requer muita concentração e pode causar estresse.

**Palavras-Chave:** Qualidade de Vida; Corpo de Bombeiros; Estresse; Musicoterapia.

### **Abstract**

The quality of life is needed for the human being, therefore it can be applied in the workplace. This article aimed to verify, through bibliographical revision, and internet articles, the actual need for deployment of the techniques of music therapy, as an alternative, to avoid stress within the program of quality of life at work (PQVT) of the Military Fire Brigade Headquarters of the Federal District. It is observed that stress is a reality present in the professional life of a fireman, for all emergency situations, rescue of people trapped in the wreckage, assistance to victims of accidents and daily life in General, produces tension and stress. Field research conducted by means of a questionnaire, in which were possible to collect the data needed to point the level of satisfaction of employees in this institution, identifying actions that generate quality of life, stress and the influence that the musicoterapia can generate in the workplace. The QVT is not just a labour issue, because it is necessary to adopt measures concerning the most relevant stressors identified by the respondents, namely, the recognition of superiors, the training and career opportunities, compensation, management of personal expenses and the use of time, sleep and leisure. The valuation of labour should be recognized as a differential by companies and a right of the worker. Finally, it is suggested that is verified the stress level of the military firefighters in the area of human resources, because although not deal directly with accidents, your job requires a lot of concentration and can cause stress.

**Keywords:** Quality of Life; Fire Department; stress; Music Therapy.

**Contato:** [heliopianista@hotmail.com](mailto:heliopianista@hotmail.com)  
[prof.luau@gmail.com](mailto:prof.luau@gmail.com)

### **Introdução**

Atualmente as organizações vivem em um ambiente globalizado e competitivo e a busca por resultados torna-se cada vez mais desafiadora.

Isto exige cada vez mais dos trabalhadores a capacidade de suportar cobranças e viver constantemente sob pressão. Por outro lado, as organizações veem a necessidade de investir em programas de qualidade de vida no trabalho (QVT), visando, assim, uma melhora no bem-estar dos funcionários, de sua capacidade produtiva e, conseqüentemente, de seus resultados.

A relação empresa e colaborador é frequentemente discutida, principalmente no que diz respeito à qualidade de vida no trabalho. Segundo França (1997) a qualidade de vida refere-se a um conjunto de ações de uma organização que tem como objetivo a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente organizacional. Isso significa que a construção da qualidade de vida ocorre a partir do momento em que empresa e colaboradores passam a ser vistas como um todo.

O autor afirma ainda que a qualidade de vida representa a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa. Essas ações normalmente são vistas como uma recompensa ao trabalhador que desenvolve suas capacidades visando seu crescimento e o desenvolvimento da organização.

O Corpo de Bombeiros é uma instituição militar. As suas atividades são: Defesa Civil, Combate a Incêndio, Salvamento, Atendimento Pré-Hospitalar, Prevenção de Incêndio e Pânico.

Diante disso, verifica-se que se trata de colaboradores que desempenham um grande número de atividades, sendo todas muito importantes, uma vez que envolvem a garantia de vida dos cidadãos, e por esse motivo é extremamente estressante.

Deve-se ter profissionais habilidosos e capazes de lidar com situações de vulnerabilidade, tendo em vista que esses fatores podem colocar em riscos não só as vítimas, mas também os trabalhadores. As atividades realizadas pelo corpo de bombeiros vão além do combate a incêndios. Suas principais atividades são: a preservação da vida, do meio ambiente e do patrimônio.

A falta de habilidade desses militares em lidar com o estresse fortalece algumas situações de vulnerabilidade, que podem acarretar em riscos para a própria saúde, tornando-se necessária uma orientação específica quanto às estratégias para gerenciá-lo.

Segundo o site, Profissão Bombeiro (2014), alguns desses Militares atuam como músicos, motoristas e profissionais de saúde, médicos, enfermeiros, odontólogos, psicólogos, fisioterapeutas e trabalham, também, na área de Recursos Humanos. Verifica-se que as principais atividades do Corpo de Bombeiros acontecem em situação de perigo.

Conforme Brasil Profissões (2007) exige características tais como: o desejo de servir à população, salvar vidas; excelente condicionamento físico e boa saúde. Possuem autocontrole e equilíbrio emocional para lidar com as situações mais adversas. Os profissionais Bombeiros têm que ter disciplina, capacidade de cumprir ordens e determinações, capacidade de agir sob pressão, de raciocinar rápido, de decidir e de liderar, capacidade de lidar com situações

adversas, com a visão de sangue e de pessoas acidentadas e habilidade para trabalhar em equipe.

Foi verificado no Quartel Central do Corpo de Bombeiros do Distrito Federal, na área de RH, que ele possui alguns programas de qualidade de vida, tais como:

a) O programa de capacitação e reabilitação física, que trabalha com pessoas acima do peso e conferi suas condições físicas. Pessoas que não obtiveram Índices mínimos de condicionamento físico esperado. Local: Centro de Capacitação Física (CCAP).

b) O programa de reserva ou de preparação, que serve para preparar os militares da ativa para a inativa. Essa disposição se faz com acompanhamento psicológico, financeiro, ante álcool e em casos de separação amorosa. Local: Centro de Assistência Bombeiro Militar (CABM).

c) E por fim, o programa ante tabagismo. Local: Centro de Assistência Bombeiro Militar (CABM).

Além disso, um assunto muito importante a ser discutido é o estresse, pois vem despertando muito interesse entre os estudiosos do comportamento humano. Segundo Robbins (1998), o estresse é uma condição na qual o indivíduo é confrontado por uma oportunidade, restrição ou exigência relacionada ao que ele deseja. O resultado pode ser incerto e tanto quanto importante.

Para Chiavenato (1999), o estresse é uma condição dinâmica. A pessoa é confrontada com uma situação ou restrições em relação ao que deseja e pode ocorrer de a pessoa responder com reações físicas e mentais.

Sendo assim, este artigo teve como objetivo, verificar a viabilidade da inclusão de técnicas de Musicoterapia nos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho do Departamento de Recursos Humanos do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal - CBMDF.

Observa-se que, alguns procedimentos podem ser feitos por meio de encontros musicoterápicos para a melhoria da vida profissional, pessoal e familiar desses militares. Visa garantir a integração e o desempenho do trabalho em equipe, bem como a valorização desses profissionais, contribuindo assim para o crescimento dessa instituição.

Portanto, justifica-se que, pelo fato de os Militares do Quartel Central do Corpo de Bombeiros desempenharem um grande número de atividades fora da organização, com alta sobrecarga emocional, fica clara a necessidade de ter profissionais de Recursos Humanos habilidosos e capazes de lidar com situações de insegurança. Está sobrecarga é capaz de colocar em risco não só as vítimas atendidas pelos bombeiros militares, mas também eles próprios.

Existe a necessidade de ter profissionais capazes de lidar com situações de vulnerabilidade. A musicoterapia é uma ferramenta que pode

ajudar na redução dos níveis de estresse verificados em um ambiente com alta sobrecarga emocional. A música é o meu principal refúgio para combater o estresse do dia a dia.

Qual é a pessoa que não tem a música da sua vida? Ou, pelo menos, uma música da qual gosta mais? Estas são questões, que ao ver do pesquisador, justificam a inserção desse tema, qual a importância que a música poderá ter para o ser humano e, fundamentalmente, para o seu desempenho nas organizações.

#### Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT)

Segundo Nadler e Lawer (1983 apud RODRIGUES, 1994), estudos realizados por Eric Trist e colaboradores em 1950, sobre a qualidade de vida, mostraram que esta influencia diretamente o Indivíduo/Trabalho/Organização.

De acordo com o autor a partir da década de 1960, as preocupações com QVT impulsionaram fazendo com que os trabalhadores se conscientizassem de sua existência e importância, aumentando assim as responsabilidades sociais das empresas. De acordo com eles, no ano de 1970, os programas de qualidade de vida no trabalho voltaram-se para temas de grande importância como: a saúde, segurança e satisfação dos trabalhadores, tornando-se um marco no desenvolvimento da QVT. Surgiu inicialmente a escola sociotécnica, na qual a organização do trabalho foi colocada como princípio maior, a partir da análise e reestruturação das tarefas.

Posteriormente depois dos acontecimentos citados acima surge e se desenvolve o movimento de qualidade de vida no trabalho. Esse movimento teve em sua formação diversos modelos, que por sua vez se destinam à redução de conflitos entre capital e trabalho. Visa também conciliar os interesses antagônicos de trabalhadores e patrões, elevando o nível de satisfação e do aperfeiçoamento do desempenho do trabalhador, contribuindo para indicadores crescentes de produtividade das empresas. (Elaouar; Souza, 2003).

Segundo Walton (1973, p. 11 apud SOUSA; MIRANDA) a palavra qualidade de vida no trabalho tem sido usada constantemente, pois com ela conseguimos definir certos valores ambientais e humanos, esquecidos pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

O conceito apresentado por Walton (1973) mostra que a qualidade de vida no trabalho possui conceitos distribuídos a partir de critérios e indicadores que compreendem na compensação justa e adequada, nas condições de trabalho oferecidas, no uso e desenvolvimento de capacidade, na oportunidade de crescimento e segurança, na integração social da organização,

no constitucionalismo, além do espaço total de vida e da relevância social do trabalho.

Para Walton (1973 apud FERNANDES, 1996), compreende-se que as condições de trabalho se relacionam a uma jornada trabalhista justa, em local seguro e saudável, livre de possíveis agentes que provoquem situações de insalubridade, como exemplo, o estresse. Um ambiente adequado de trabalho permite colocar em ação as capacidades de autonomia, autocontrole relativo, qualidades múltiplas e informações sobre o processo total do trabalho.

Quando o colaborador possui condições de trabalho adequadas, oportunidade de crescimento e segurança, possibilidade de carreira, perspectiva de avanço salarial e segurança de emprego ele se integra socialmente na organização. Terá igualdade, mobilidade, relacionamento, senso comunitário e ausência de preconceitos. Constitucionalismo que dará direitos de proteção, privacidade pessoal, liberdade de expressão, tratamento especial e direito trabalhista.

Nadler e Lawler (1983), afirmam que a qualidade de vida (QVT) é uma esperança para as organizações para conseguirem atingir altos níveis de produtividade, sem deixar de lado a motivação e a satisfação do indivíduo.

Conforme Soto (2005), o valor das pessoas deve ser tratado de forma diferente dos demais fatores de produção, porque são de uma ordem mais elevada no universo. Reconhecendo que as pessoas são de uma ordem superior e, portanto, querem e devem ser tratadas com dignidade e respeito.

Nesse sentido, as empresas que valorizam o capital humano no qual é constituída por meio da promoção de ações de qualidade de vida, visando à construção de relações mais democráticas e justas, mitigam as desigualdades e diferenças, promovem o crescimento de seus colaboradores que em contrapartida oferecem um trabalho eficiente e de qualidade. (VERGARA E BRANCO, 2001, p. 20).

Os empregadores possuem diversas ferramentas capazes de garantir a seus colaboradores melhores condições de trabalho. Entre essas opções está a Musicoterapia, definida de acordo com o tipo específico de tratamento, grupo etário ou filosofia terapêutica específica do terapeuta que se encarrega da definição.

Segundo Chiavenato (1999), a qualidade de vida no trabalho está fundamentada em quatro aspectos: Uma maior participação dos colaboradores nas decisões, Reestruturação do trabalho por meio do enriquecimento das tarefas e de grupos autônomos de trabalho, Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima da organização e Melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas, psicológicas e horários de trabalho.

Estes aspectos mostram que o colaborador passa a ser parte integrante das organizações e mostra a evolução de sua importância.

Segundo (MORALES, 2002, p.13) “A Pirâmide de Abraham H. Maslow retrata sobre as realizações necessárias para o ser humano”. Na Figura 1 estão sintetizadas as satisfações do Homem.

**Figura 1** HIERARQUIA DE NECESSIDADE ABRAHAM H. MASLOW.



Fonte: adaptado de Morales (2002)

## Estresse

O estresse ocupacional surgiu com o aparecimento de doenças vinculadas ao trabalho. Esse tipo de estresse ocorre como consequência de fatores de estresse ou estressores oriundos tanto da vida pessoal quanto do ambiente de trabalho. (Rossi; Perrew; Sauter, 2007).

O estresse em ambientes de trabalho significa estresse ocupacional. Conforme Dolan (2006, p. 29), são métodos em que a pessoa percebe e interpreta seu ambiente de trabalho em relação a sua capacidade de tolerá-lo.

Não ser reconhecido nas organizações também pode ser considerado um fator de estresse. Segundo Ayres (2013), no sítio a vida é observado que o principal problema do ambiente organizacional é não dar ao colaborador o devido valor por sua eficiência e eficácia. O problema é que essa valorização nem sempre vem em forma de elogio, e alguns trabalhadores muitas vezes não reconhecem isso.

Segundo Simmons (2000), a definição do estresse é reagir a uma adaptação de qualquer obrigação ou demanda feita a um ser humano. Deve-se se reajustar para o estabelecimento do equilíbrio normal. Os sintomas do estresse são demora em fazer o trabalho, aumento de lapsos de memória, acidentes, maior agitação, ansiedade, perda de controle, cansaço, alterações de sono e nenhum tempo para si mesmo.

Pessoas muito estressadas percebem, constantemente, que seus relacionamentos ficam prejudicados e que seu rendimento no trabalho diminui. Para enfrentar situações de perigo, muitas reações podem acontecer em nosso corpo como: o ritmo cardíaco e a pulsação podem aumentar, a pressão sanguínea pode subir, a respiração pode

ficar mais rápida, a boca fica seca e, também, alguns outros sintomas. Simmons (2000).

O estresse é uma condição ágil ou dinâmica. A pessoa é confrontada com oportunidades ou restrições. Diante disso a pessoa responde com reações físicas e mentais. Para Robbins (2005) observa-se que a diferença no modo de reagir a uma mesma situação, em uma organização que demitiu muita gente, algumas pessoas podem ficar estressadas, pois terão medo de perder o emprego, enquanto algumas outras vão se sentir menos ameaçadas. Para Chiavenato (1999), pessoas menos ameaçadas consideram que essa é uma oportunidade de receber uma indenização e começar o seu próprio negócio.

Conforme Limongi França e Rodrigues (1997) o estresse pode se refletir em uma relação particular entre o homem e as circunstâncias do seu ambiente. Tais circunstâncias podem ser determinadas como uma advertência ou cobrando mais que suas próprias habilidades ou recursos permitem.

Para Carvalho e Serafim (1995), em três fases ocorre o estresse.

a) Na primeira mostrar-se mal humorado e agressivo o indivíduo, sem notar o que se passa dentro dele, pois é observado um movimento inconsciente.

b) Na segunda fase, seu o organismo tenta se adaptar e permitir que esse estado de desequilíbrio permaneça, podendo os sintomas iniciais se agravarem, o que favorece um quadro permanente de tensão.

c) Na terceira fase, caso ocorra uma tensão permanente, e se surgirem novos fatores estimulantes, o organismo provavelmente terá uma queda das suas defesas naturais, enfraquecendo e ficando vulnerável ao surgimento de várias doenças.

Segundo Robbins (2005) no início do século XXI, os colaboradores reclamavam de que a linha divisória entre os períodos dedicados ao trabalho e à vida pessoal se tornou complicada. O autor apresentou uma pesquisa realizada no ano de 2001, nesta pesquisa constatou-se que trabalhadores americanos apresentaram algumas reclamações, tais como: excesso de carga de trabalho; subjulgamento do excesso de trabalho; falta de tempo para refletir; falta de tempo para concluir tarefas; e por fim, necessidade realizar muitas tarefas diferentes ao mesmo tempo.

Os pesquisadores constataram que esses profissionais apresentaram problemas de saúde, alguns severos e outros moderados, contudo, todos eles afetaram a qualidade de vida do trabalhador e por consequência sua produtividade.

Para Vergel (2013), os sintomas como: pressão alta, ansiedade, insônia, irritabilidade, problemas estomacais, cansaço excessivo, consumo de drogas, dores de cabeça e enxaqueca, preocupação e nervosismo excessivo podem ser causados pelo estresse financeiro.

Esse estresse financeiro e resultante de um sentimento de medo ou incapacidade de lidar com situações financeiras, dificuldade de pagar contas, manter um padrão de vida estável, fazer planos com o dinheiro e outros.

Esses sintomas podem refletir em dificuldades no relacionamento com a família e os amigos e reduzir o desempenho no trabalho. Existem diversas situações que geram o estresse financeiro, exemplo disso é a educação financeira, que dificulta o gerenciamento adequado da remuneração.

Conforme Carvalho e Serafim (1995), o estresse pode ser considerado um fator positivo. Isso depende do seu nível, pois incentiva o indivíduo a ser criativo e produtivo, proporcionando seu crescimento. A monotonia e a falta de estímulos também podem ser estressantes. O nível adequado de estresse pode estimular a motivação no trabalho.

Para Moreira e Goursand (2006) informam que certo nível de estresse é necessário à vida, mas alertam que é preciso ter atenção quando esse estresse passa do ponto. Cohen (2003), afirma que em um nível mais avançado, quando o indivíduo se encontra diante de uma acumulação de atividades incompletas, o estresse pode ser suficiente para imobilizar até a pessoa mais competente.

#### Estresse no trabalho realizado no Corpo de Bombeiros

Segundo Barcellos (2006 apud CREMASCO, 2008, p. 2), os profissionais bombeiros têm a necessidade de estarem preparados para qualquer tipo de evento ou acontecimento. São vistos como heróis pela sociedade, pois representam uma coragem individual.

Percebe-se que o militar bombeiro simboliza para o social o ideal de autoridade, autor do desenvolvimento da crença na figura do especialista salvador competente. Observa-se que pode ocorrer muita pressão sob esse profissional maior do que ele consegue suportar, pois uma forte pressão psicológica pode agredir sua saúde.

Para Ballone (2008 apud CREMASCO, 2008, p. 2), Observa-se que, do ponto de vista fisiológico:

Quando o corpo percebe um sinal de perigo, sendo ele verdadeiro ou não, ele se prepara para lutar ou fugir, já o bombeiro, vai em direção ao perigo, indo assim, contra o instinto natural. É necessário, então, que eles saibam gerenciar todas essas emoções. Com o tempo podem surgir problemas cardíacos, respiratórios, de pele, problemas intestinais, entre outros. Quanto a seu lado emocional, o profissional se torna mais incisivo e agressivo como uma forma de se defender, a partir daí os desgastes e doenças podem surgir.

#### Musicoterapia

Pode-se dizer, antes de falar sobre o tema, que a música é uma poderosa ferramenta de comunicação e coordenação. A música tem um papel importante na vida dos seres humanos. Existem pessoas que gostam de tocar algum instrumento, de ouvir música e de compor.

Segundo Chagas (2008), a musicoterapia surgiu, nos Estados Unidos, por meio de uma interação interdisciplinar, causal e uma descoberta clínica. Por exemplo, contrataram-se músicos profissionais para distrair os egressos da guerra, que sofriam de problemas físicos e emocionais. Foram constatados, imediatamente, resultados positivos. Houve uma mudança no quadro clínico daquelas pessoas com experiência da música. Os especialistas da equipe de saúde perceberam que os profissionais não poderiam ser só músicos, mas, também, terapeutas, pois isso é fundamental para o sucesso desta atividade.

Segundo Bruscia (2000, p. 243), musicoterapia organizacional é o potencial de aplicação da música para ajudar e desenvolver equipes de uma organização e melhorar as relações interpessoais nos locais de trabalho e em grupos profissionais.

#### O Ritmo e o Som

Para Chagas (2008) a comissão de prática da *World Federation Of Music Therapy* defini a musicoterapia, atualmente, como forma de utilização da música e de seus elementos (som, ritmo, melodia e harmonia) por um terapeuta qualificado. Eles facilitam e promovem a comunicação, o relacionamento, o aprendizado, a expressão e a organização.

Ainda segundo Chagas (2008), atende às necessidades físicas, mentais, sociais e cognitivas. A busca por potências e restauração das funções do indivíduo é desenvolvida pela musicoterapia, para uma melhor organização intra ou interpessoal e, também, por meio da prevenção, reabilitação ou tratamento, com isso poderá ter uma maior qualidade de vida.

Na sessão de musicoterapia são utilizados vários recursos terapêuticos como: sons do corpo, das bochechas, sons guturais, sons de batidas com as mãos, estalar dos dedos, sapateados, latas, teclados amplificados, pandeiros, tambores, violão e outros.

Segundo Benezon (1972, p. 31 apud CHAGAS, 2008), nos Estados Unidos, era usado o tratamento físico acústico que consistia na quantidade recomendada de sons ou vibrações sonoras de 40 Hz, Durante 20 (vinte) minutos. Para o procedimento teria que ter uma cadeira reclinável ou uma cama especial. Por meio de alto-falantes, sons e frequências de ondas sonoras selecionadas eram emitidos.

Sendo assim, a musicoterapia é uma forma de tratamento que tem como campo de atuação a psicologia humanista e psiquiátrica. Usa a música como reforçador usual da mente. Encontra-se na arte, na ciência, na medicina e na humanidade. Consiste na identificação de problemas emocionais e na mudança de atitudes, que será o esforço para qualquer patologia física ou psíquica.

Para Ruud (1990) a música é uma linguagem emocional, capaz de atingir áreas de nossa psique que processam informações e que nós, por vários motivos, não comunicamos com clareza a nós mesmos.

A música e suas funções.

O som, o ruído e a vibração são os mais utilizados. O corpo do terapeuta e o do cliente são os primeiros instrumentos musicais. Benezon (1972 apud CHAGAS, 2008).

É de fundamental importância que na aplicação clínica das técnicas de musicoterapia sejam feitas em duas partes fundamentais, tais como: diagnóstico do paciente e diagnóstico de caráter terapêutico.

a) Realiza-se a ficha músico terapêutica e um interrogatório a respeito da história sonora musical da pessoa. A pessoa é defrontada com vários instrumentos de percussão simples e modernos, com o objetivo de verificar como o paciente consegue se comunicar por meio deles. Cabe ressaltar que a testificação do enquadre não verbal é quando não se consegue identificar o instrumento que servirá de objeto intermediário.

b) São feitas várias sessões de musicoterapia. O músico terapeuta e os pacientes trabalham intensamente.

As técnicas de musicoterapia são aplicadas a qualquer pessoa. As mais indicadas são aquelas pessoas sem nenhum conhecimento musical, pois haverá maior facilidade para se introduzir no contexto não verbal.

A música na musicoterapia

Conforme Rodrigues (2004), a música é o principal instrumento de trabalho e está contida na musicoterapia. É utilizada terapeuticamente por um músico terapeuta por acredita-se que ela possa atingir com eficácia e em suas múltiplas possibilidades como reveladora e restauradora da alma humana.

Para Plach in Bruscia (2000), na musicoterapia utiliza-se a música e/ou atividades musicais como incentivos, a fim de motivar novos comportamentos e analisar os objetivos dos indivíduos ou dos grupos prefixados em um setting (ambiente) de um grupo. A utilização da música tem suas vantagens como: lembrar sentimentos, prover um veículo para a expressão, incentivar a verbalização e fornecer um ponto de partida comum.

Conforme Barcellos in Bruscia (1999), a musicoterapia aplica a música e/ou os seus rudimentos que a estabelecem. Intervém nas relações humanas que auxiliarão o desenvolvimento de processos terapêuticos, mobilizando aspectos biopsicossociais da pessoa, a fim de minimizar seus problemas específicos e auxiliares sua integração e reintegração no ambiente social normal.

## **Materiais e Métodos**

Tomou-se como base o indivíduo e o trabalho para o desenvolvimento do estudo sobre qualidade de vida no trabalho. Segundo (ANDRADE, 2001), “pesquisa é um conjunto sistemático, baseado no raciocínio lógico e encontrar soluções para problemas, com a utilização de métodos científicos”.

## **Fases da pesquisa**

Buscou-se identificar o objetivo em cada fase, os dados a serem coletados, o tipo de pesquisa e o instrumento utilizado. São elas:

Na 1ª fase, quanto aos meios do presente trabalho, consistem em uma pesquisa bibliográfica, por meio de livros e de artigos relacionados ao tema do trabalho. Os critérios considerados relevantes para o autor deste trabalho, utilizados para a escolha dos autores pesquisados foram: as indicações dos professores; a quantidade de artigos encontrados com citações destes autores; acesso a tais livros nas bibliotecas de faculdades, biblioteca virtual, livrarias visitadas e a clareza nos quais tais autores expõem sua opinião.

Na 2ª fase, foi realizada pesquisa documental, buscando informações no sítio da empresa (internet) e na própria instituição. Foram investigados documentos a fim de se poder descrever e comparar usos e costumes, tendências e outras características do Corpo de Bombeiros.

Na 3ª fase, quanto aos fins, trata-se de uma pesquisa explicativa, pois tem como objetivo principal investigar se há requisitos necessários para a implantação de musicoterapia no Quartel central do Corpo de Bombeiros do Distrito Federal e o nível de estresse desses colaboradores, apontando os estressores que o explicam.

Na 4ª fase, foi utilizada a pesquisa de campo na área de recursos humanos do Quartel Central Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal. Feita com os devidos colaboradores, tendo que a análise foi feita com base em dados qualitativos colhidos pelo próprio pesquisador por meio de questionário estruturado respondidos em entrevistas pessoais.

Optou-se pelo método não probabilístico, que pode ser: amostras por acessibilidade ou por conveniência.

Segundo Prodanov e Freitas (2013, p. 55), "são destituídas de qualquer rigor estatístico. "O pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que esses possam representar o universo".

Aplica-se esse tipo de amostragem em estudos exploratórios ou qualitativos, em que não é requerido elevado nível de precisão. Os questionários foram entregues num total de 40, distribuídos no dia 17 de Novembro de 2014, no departamento de recursos humanos do corpo de bombeiros, período da tarde. Destinou-se a recolher informações, nessa instituição, sobre a qualidade de vida no trabalho, principais estressores e da influência que a música, eventualmente, tem nesse processo.

Segundo Paschoal e Tamayo (2004), Considerando o tamanho da população, ou seja, 40 Militares da área de recursos humanos. Optou-se por trabalhar com o censo. Segundo Vergara (2000), constitui a totalidade do universo. Para esse fim, o autor do trabalho construiu um questionário a partir do teste sobre qualidade de vida, musicoterapia e do nível de estresse sugerido por Moreira e Goursand (2006), e da escala de estresse no trabalho.

A escolha dos fatores de estresse ou estressores levou em consideração as atribuições do cargo e as características requeridas do corpo de bombeiros. O instrumento resultante consta do apêndice deste trabalho e foi validada pela área de Recursos Humanos por um representante da população alvo da pesquisa. Nessa pesquisa foram adotados critérios éticos buscando o respeito aos direitos dos respondentes.

Dessa forma, no questionário foi solicitado que os respondentes não se identificassem, para preservar o anonimato, ao tempo em que o autor se comprometesse a utilizar as informações coletadas única e exclusivamente para o trabalho em questão.

Além disso, foi colhida a assinatura do respondente em termo de compromisso livre e esclarecido e a assinatura do comandante da corporação, para autorização da realização da pesquisa, na qual ele informa que está ciente das resoluções éticas do Brasil. O autor comprometeu-se a apresentar os resultados da pesquisa à organização, mediante o fornecimento de cópia deste trabalho após ser devidamente aprovado pela banca avaliadora. A coleta de dados foi realizada em um único dia, no período da tarde.

A análise dos dados coletados compreendeu três aspectos: verificar o nível de qualidade de vida no trabalho, a identificação das faixas de nível de estresse, os seus principais estressores e sobre a influência da música na qualidade de vida no trabalho desses colaboradores. Estão representados pelos diversos itens constantes do questionário, reunidos em três grupos: características pessoais, vida pessoal e trabalho.

A fim de identificar as faixas de nível de estresse, foram tidos como base as faixas de nível de estresse exibidas por Moreira e Goursand (2006), para quem tem um total de pontos de até 30% situa-se na faixa de bom índice de estresse, sob controle; um total entre 31% a 60% situa-se na faixa de nível médio de estresse, que já requer cuidados, pois há compromisso com o desempenho; e acima de 60% situa-se no nível elevado de estresse, no qual há risco sério para a saúde. Essa pesquisa se fez necessária para identificar conceitos sobre qualidade de vida no trabalho, estresse e musicoterapia, pois esses conceitos são essenciais para embasar o caso específico abordado neste trabalho.

## **Resultados da pesquisa**

As características dos 40 Militares da área administrativa do Corpo de Bombeiros do Distrito Federal são as seguintes:

a) Observa-se que todos são adultos, pois 50% dos militares se situam na faixa entre 35 a 45 anos;

b) A maioria é do sexo masculino, ou seja, 90%.

c) Os que possuem formação acadêmica de nível Superior são iguais a 75%.

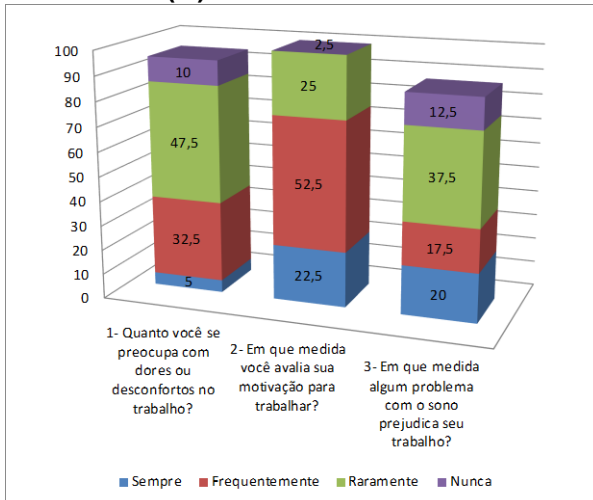
d) O consumo de álcool para relaxar a tensão, 85% dos militares responderam que nunca ou raramente o fazem;

e) Em relação ao fumo, 97,5% dos respondentes informaram que não possui o hábito de fumar. Esses hábitos são adequados com suas condições de militares, e restringem esses fatores.

Posteriormente, os respondentes foram questionados quanto à qualidade de vida no trabalho, o estresse, características pessoais, vida pessoal, estresse no trabalho e sobre como a música influencia em suas vidas. Verificar se a música pode ser um fator primordial para a promoção de qualidade de vida, funcionando como um mecanismo preventivo para o estresse.

Buscou-se identificar os níveis de estresse, e os principais estressores, quanto às características pessoais, vida pessoal e aos hábitos de vida e trabalho. Essa identificação é muito importante, pois as medidas a serem adotadas para equilibrar o nível de estresse devem procurar soluções para os principais estressores indicados pelos profissionais da corporação.

**GRÁFICO 1: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. (%)**



**Fonte: pesquisa realizada pelo autor deste trabalho, em novembro de 2014.**

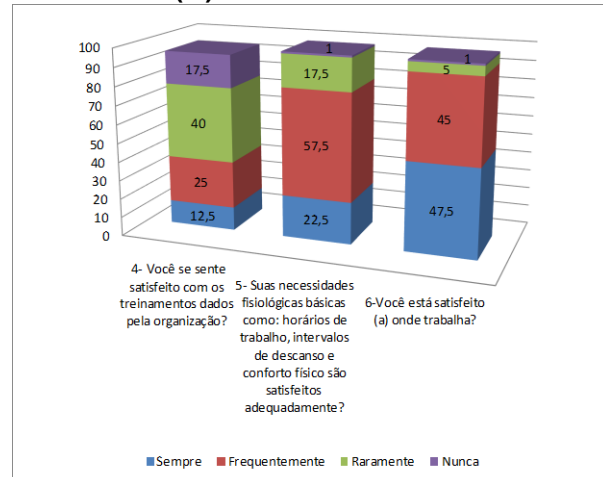
Com relação aos dados coletados referentes no gráfico 1 sobre a qualidade de vida no trabalho, os respondentes forneceram os seguintes dados:

a) Item 1: Quanto a desconfortos e dores, mais da metade dos respondentes destacaram que não se preocupam com este aspecto, mas uma pequena parte disse que podem frequentemente interferir em sua assiduidade.

b) Item 2: Mais da metade afirmaram que a motivação é fundamental para a realização de suas atividades diárias e que está diretamente ligada à qualidade de vida do trabalho. Principalmente por se tratar de uma área voltada ao cuidado e preservação da vida. Todavia, observa-se que uma pequena parte está desmotivada.

c) Item 3: Outro fator que deve ser levado em consideração é o sono, que segundo metade dos respondentes disseram que a falta de sono não prejudica o trabalho. Percebe-se que, uma pequena parte não tem um sono tranquilo e que isso é um aspecto negativo de grande importância, pois pode interferir no desempenho e na realização de atividades de grande risco de vida.

**GRÁFICO 2: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. (%)**



**Fonte: pesquisa realizada pelo autor deste trabalho, em novembro de 2014.**

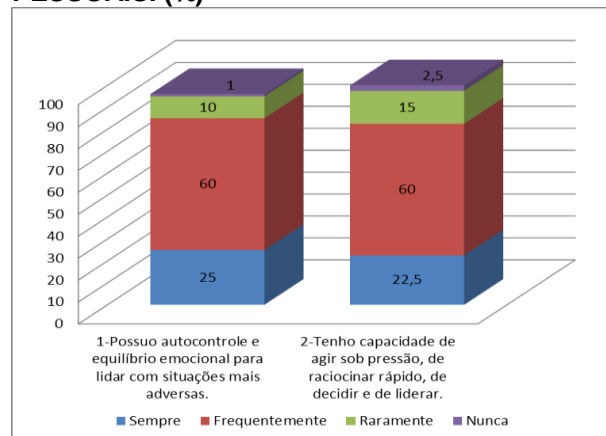
e) Item 4: Mais da metade dos respondentes declarou não se sentir satisfeito com os treinamentos realizados pela organização.

f) Item 5: Grande parte dos entrevistados mostrou-se também satisfeitos com o suprimento das necessidades fisiológicas básicas. Observa-se que a minoria está insatisfeita.

g) Item 6: E por fim, outro fator de muita importância e que praticamente todos os respondentes estão satisfeitos onde trabalham.

Quanto ao estresse, gráfico 3, analisou-se o autocontrole e equilíbrio emocional, capacidade de agir sob pressão e ter habilidades.

**GRÁFICO 3: ESTRESSE- CARACTERÍSTICAS PESSOAIS. (%)**



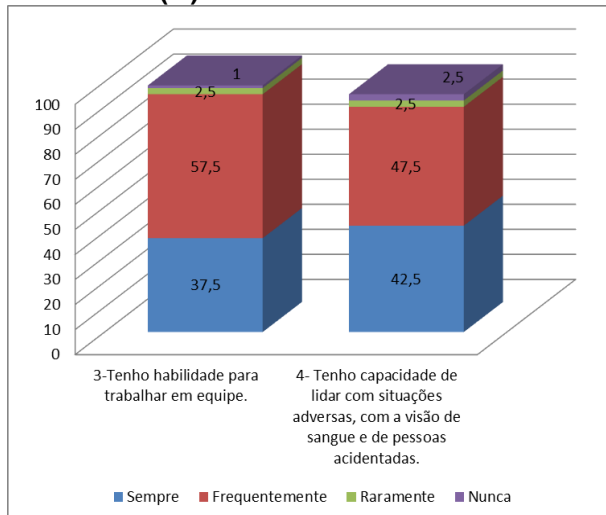
**Fonte: pesquisa realizada pelo autor deste trabalho, em novembro de 2014.**

a) Item 1: Mais da metade dos respondentes afirmou ter autocontrole e equilíbrio emocional em situações adversas. Porém, apenas a minoria não tem autocontrole.

b) Item 2: Grande parte declarou ter capacidade de agir sob pressão e possuir raciocínio rápido, o que os permitem ter tomadas de decisão.



**GRÁFICO 4: ESTRESSE-CARACTERÍSTICAS PESSOAIS. (%)**

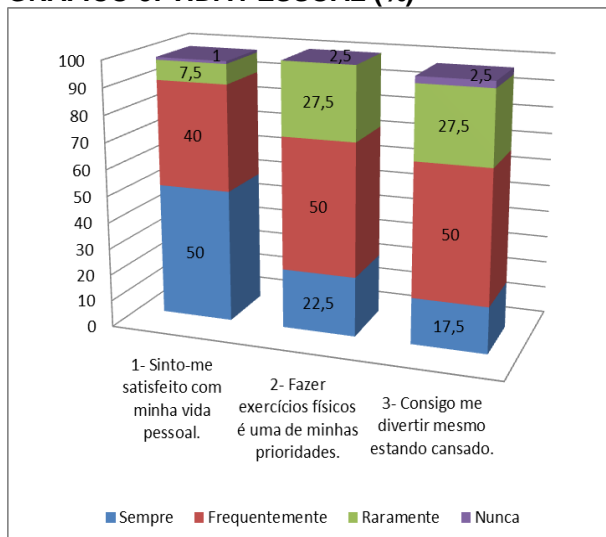


Fonte: pesquisa realizada pelo autor deste trabalho, em novembro de 2014.

c) Item 3: Quanto à habilidade de trabalhar em equipe, quase todos os respondentes declararam que este aspecto é fundamental para a realização de um bom trabalho.

d) Item 4: Mais da metade dos respondentes afirmou ter capacidade de lidar com situações adversas, inclusive ter condições de trabalhar em situações que exigem cuidados com pessoas acidentadas e também visão de sangue.

**GRÁFICO 5: VIDA PESSOAL (%)**



Fonte: pesquisa realizada pelo autor deste trabalho, em novembro de 2014.

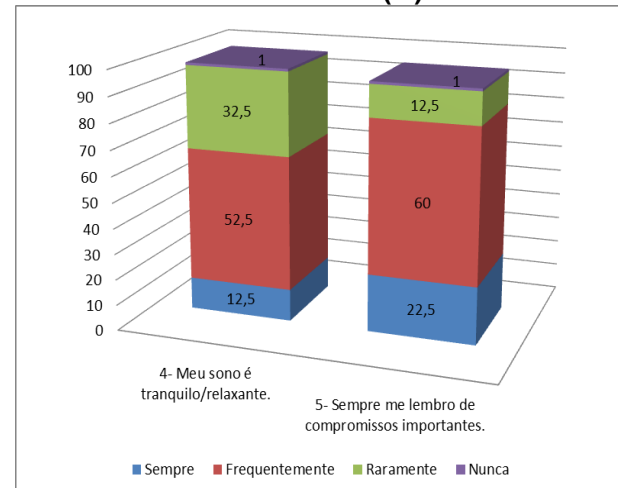
a) Item 1: Saber lidar com os problemas da vida pessoal e do trabalho é crucial. A qualidade de vida só é alcançada quando há comprometimento com a vida e com o trabalho. SHINYASHIKI (2006). Com isso observa-se que a maioria dos respondentes afirmou estarem satisfeitos com a sua vida pessoal,

b) item 2: Mais da metade faz exercícios

físicos e consegue se divertir mesmo estando cansados, mas percebe-se que uma pequena parte não faz exercícios físicos.

c) Item 3: Mais da metade consegue se divertir mesmo estando cansado. Observa-se que uma pequena parte não consegue se divertir, pois pode ocorrendo algum tipo de cansaço.

**GRÁFICO 6: VIDA PESSOAL (%)**



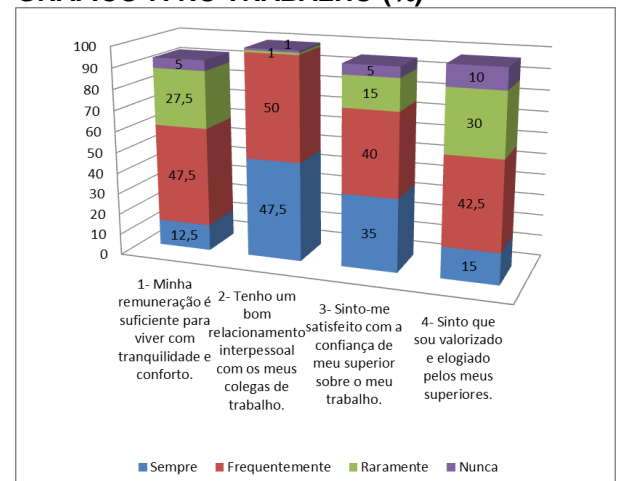
Fonte: pesquisa realizada pelo autor deste trabalho, em novembro de 2014.

c) Item 4: Percebe-se que, mais da metade dos respondentes declarou ter sono tranquilo e relaxante, em contrapartida uma pequena parte disse não ter o sono tranquilo e relaxante.

d) Item 5: A maioria sempre se lembra de compromissos importantes. Todavia, a minoria não se lembra de seus compromissos. Percebe-se que isso pode estar ocorrendo por causa dos níveis de estresse e a falta de sono de alguns respondentes da resposta do Item 4.

Quanto ao aspecto no trabalho, gráfico 7, foram analisados fatos relacionados à remuneração, relacionamento interpessoal, liderança, valorização, perspectiva de crescimento e responsabilidades.

**GRÁFICO 7: NO TRABALHO (%)**



Fonte: pesquisa realizada pelo autor deste trabalho, em novembro de 2014.

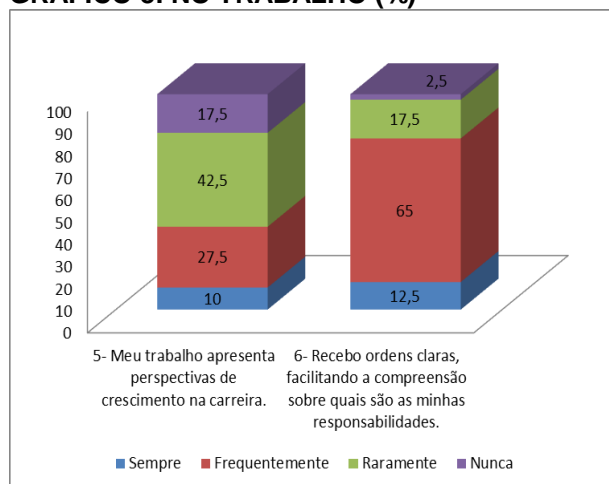
a) Item 1: Com relação ao trabalho, mais da metade dos respondentes considerou a remuneração recebida suficiente. Todavia, é apontado pela minoria dos respondentes de forma negativa. Segundo Vergel (2013), o estresse financeiro é causado pela falta de controle do dinheiro e também por não saber como lidar com essa situação. Convém investigar se isso ocorre nesse caso também, ou apenas a remuneração não está sendo suficiente.

b) Item 2: Praticamente todos os respondentes disseram ter um bom relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho. Percebe-se nesse caso que ocorre um fator positivo.

c) Item 3: Mais da metade está satisfeito com o seu superior, mas alguns estão insatisfeitos com seus superiores.

d) Item 4: Um pouco mais da metade sente-se valorizado. Percebe-se que, um pouco menos da metade não se sente valorizado.

**GRÁFICO 8: NO TRABALHO (%)**

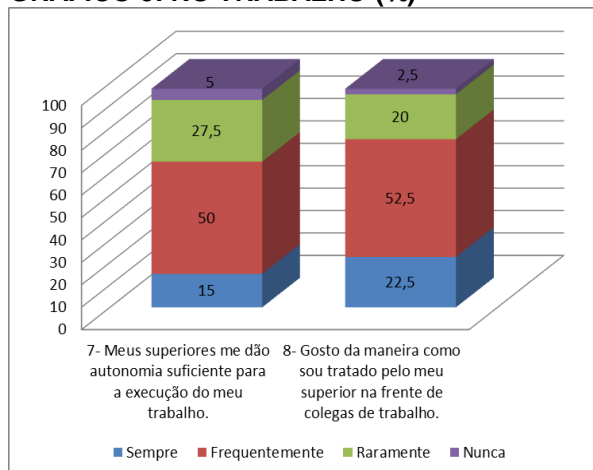


**Fonte: pesquisa realizada pelo autor deste trabalho, em novembro de 2014.**

e) Item 5: Mais da metade dos respondentes alegou não ter perspectiva de crescimento na carreira, apenas uma pequena parte acredita nessa perspectiva.

f) Item 6: 65% a maioria recebe ordens claras quanto às suas responsabilidades, sentindo-se autônomos.

**GRÁFICO 9: NO TRABALHO (%)**

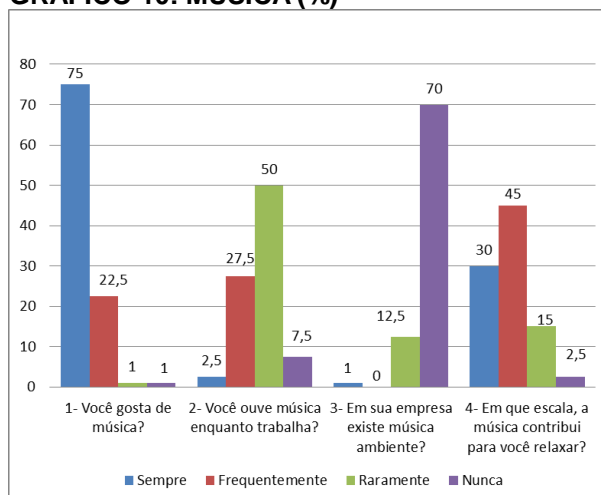


**Fonte: pesquisa realizada pelo autor deste trabalho, em novembro de 2014.**

g) Item 7: Observa-se que, mais da metade considerou que seus superiores dão autonomia suficiente para a execução de algum trabalho. Porém, uma pequena parte não tem liberdade para executar algum trabalho.

h) Item 8: A grande maioria dos respondentes gosta da forma que são tratados pelos seus superiores. Observa-se que, há um fator importante a ser considerado, pois uma pequena parte não gosta da forma como são tratados pelos seus superiores.

**GRÁFICO 10: MÚSICA (%)**



**Fonte: pesquisa realizada pelo autor deste trabalho, em novembro de 2014.**

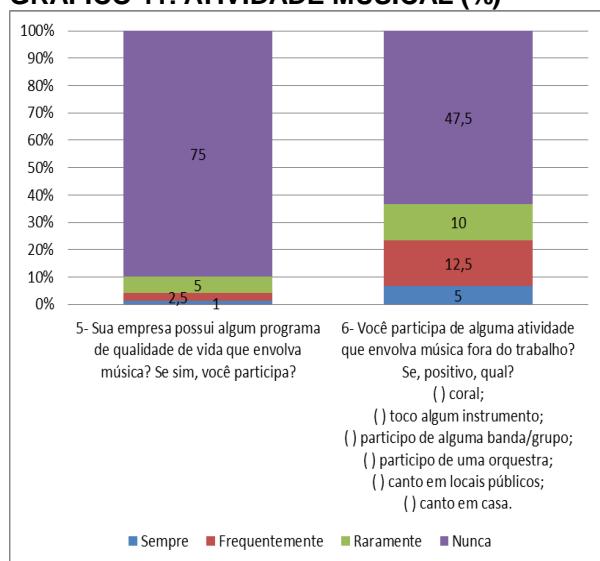
a) Item 1: A maioria dos respondentes gosta de música. A minoria não aprecia a arte musical.

b) Item 2: Um fator importante a ser observado e que mais da metade não ouve música enquanto trabalham. Só uma pequena parte ouve música.

c) Item 3: Praticamente todos afirmaram que no quartel onde trabalham não possui música ambiente.

d) Item 4: Para a maioria, a música contribui para relaxar durante o trabalho. Apenas a minoria acredita que a música não relaxa.

**GRÁFICO 11: ATIVIDADE MUSICAL (%)**



Fonte: pesquisa realizada pelo autor deste trabalho, em novembro de 2014.

e) Item 5: 75% A maioria disse que não existe um programa de qualidade de vida que envolva música.

f) Item 6: Quase a metade dos respondentes afirmou realizar alguma atividade musical. O som, o ritmo, a melodia e a harmonia facilitam e promovem a comunicação, o relacionamento, o aprendizado, a expressão e a organização. Chagas (2008).

## Discussão

### 1ª fase da pesquisa:

Foi feito um estudo sobre os conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho, a instituição do Corpo de Bombeiros do Distrito Federal, o estresse e por fim a musicoterapia. A partir de coletas de documentos como: livros, artigos científicos e os sites da internet que retratavam o tema.

### 2ª fase da pesquisa

Verificar a viabilidade da inclusão de técnicas de Musicoterapia nos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho do Departamento de Recursos Humanos do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal - CBMDF. Como uma forma alternativa, para evitar o estresse desses militares.

### 3ª fase da pesquisa

A análise foi feita com base em dados qualitativos colhidos pelo próprio pesquisador por meio de questionário. Distribuídos entre 40 Militares da área administrativa do Corpo de Bombeiros, respondidos em entrevistas pessoais

no dia 17 de Novembro de 2014, no período da tarde.

A vida no trabalho está relacionada ao desempenho como o resultado em que o indivíduo consegue com seu próprio esforço mental e físico. O resultado de suas tarefas se dá de acordo com o desempenho dessa pessoa que realizará seus trabalhos dependendo de sua produção.

Se o colaborador nota que o ambiente de trabalho é favorável, que seu esforço nas suas tarefas está sendo avaliado e reparado como forma de interesse para a empresa, logo ele terá um bom desempenho. Perceberá que sua produção não está sendo desprezada, mas sim apreciada.

### 4ª) fase da pesquisa

Com relação à Qualidade de vida no Trabalho, como já mencionado, existem quatro fatores que se destacam.

No primeiro fator item 1, percebe-se que a rotina e o estresse e o desempenho diário são um fator prejudicial à saúde, pois mais da metade, ou seja, 52,5% responderam de forma negativa. Para Silva e Marchi (1997), os programas de qualidade de vida e promoção da saúde fornecem ao homem maior resistência ao estresse, com mais estabilidade emocional, motivação, maior eficiência na organização, melhor autoimagem e maior relacionamento.

O segundo fator item 2 a ser considerado, se refere aos desconfortos e dores. 37,5% disseram ser um fator negativo e que podem frequentemente interferir em sua assiduidade e que esses problemas podem afetar de alguma forma ou diretamente a motivação dos respondentes. Segundo Walton (1973 apud FERNANDES 1996, p. 48), o colaborador precisa de condições de trabalho adequadas que se relacionam a uma jornada justa, local seguro, saudável e livre de possíveis agentes e que promovam situações de insalubridade, exemplo disso é o estresse.

Observa-se que no terceiro fator item 3, 27,5% dos respondentes não avaliam sua motivação para trabalhar, ou seja, podem estar de alguma forma desmotivados. Segundo Nadler e Lawler (1983), afirmam que a qualidade de vida (QVT) é uma esperança para as organizações para conseguirem atingir altos níveis de produtividade, sem deixar de lado a motivação e a satisfação do indivíduo.

O quarto e último fator item 5 a ser considerado são os treinamentos dados pela instituição. Sendo que 57,5% dos respondentes declararam não se sentirem satisfeitos com os treinamentos realizados pela organização. Cabe observar que, quando o empregado possui oportunidades de crescimento, segurança, crescimento pessoal, possibilidade de carreira, perspectiva de avanço salarial e segurança de emprego ele se integra socialmente à

organização. Walton (1973 apud FERNANDES 1996, p. 48).

Com relação às características pessoais dos respondentes item 2, foi encontrado apenas um fator a ser observado. 17, 5% declararam não ter capacidade de agir sob pressão e possuir raciocínio rápido, o que os permitem ter tomadas de decisão. Conforme Simmons (200), o estresse pode causar alguns sintomas como: demora em fazer algum tipo de trabalho, aumento de lapsos de memória, acidentes, maior agitação, ansiedade perda de controle, cansaço, alterações de sono, nenhum tempo para si mesmo.

Quanto à vida pessoal, foram identificados apenas dois fatores.

O primeiro fator item 2, 30% dos respondentes não fazem exercícios físicos, pois é fundamental para uma boa qualidade de vida. Conforme Carvalho e Serafim (1995), Caso ocorra uma tensão permanente, e se surgirem novos fatores estimulantes, o organismo provavelmente terá uma queda das suas defesas naturais, enfraquecendo e ficando vulnerável ao surgimento de várias doenças.

O segundo fator item 4, 33,5% dos respondentes não têm um sono tranquilo e relaxante. Segundo Morales (2002) o sono é uma das necessidades fisiológicas do ser humano e, também, uma satisfação fora do trabalho. Para Moreira e Goursand (2006) falam sobre a necessidade de administrar o estresse investindo na qualidade de vida, por meio de medidas dentre as quais se destaca o sono relaxante.

Macedo (2008) comenta sobre a utilização da Musicoterapia na diminuição do estresse e na prevenção de doenças psicossomáticas. Esse autor sustenta que o ato de cantar possui possibilidades terapêuticas. E que cantar ajuda a regular a respiração, ajuda na mudança de estado de humor e equilibra os métodos metabólicos prejudicados pelo estresse.

Quanto ao estresse no trabalho, existem três fatores a serem observados.

No primeiro fator item 2, 97% dos respondentes disseram ter um bom relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho. Cabe observar que, essa questão foi colocada nessa discussão, só para ressaltar a importância do relacionamento que esses militares têm uns com os outros, pois os sintomas de estresse, se fossem o caso, poderiam se refletir em dificuldades no relacionamento com a família e os amigos e reduzir o desempenho no trabalho, Vergel (2013).

No segundo fator item 4, verifica-se que 40% não se sentem valorizados e elogiados por seus superiores no ambiente de trabalho. Isso pode estar ocorrendo pela falta de estima e, conseqüentemente, podendo gerar desmotivação.

Segundo o site Artigonal (2014),

Os cientistas e psicólogos chamam elogio de feedback positivo. O elogio é vital para um bom clima organizacional, como para um bom clima familiar. Elogiar desencadeia uma série de substâncias do prazer, da alegria e da satisfação na corrente sanguínea de quem o recebe, acarretando autoestima.

No terceiro fator item 5, Verifica-se que 60% dos colaboradores dessa instituição não têm esperanças de crescimento na carreira. Segundo Benfari (1995), mostra entre os principais estressores no trabalho podem ser causados por vários problemas, entre eles está o problema do crescimento na carreira, ligado à ansiedade, à instabilidade e às promoções.

Quanto à música, há 5 fatores a serem observados.

No primeiro fator item 1, 75% dos respondentes disseram que gostam de música. Para Lima (2003), quem aprecia música terá nela uma verdadeira forma de se expressar, que será a emoção. Para se executar a música será necessária muita espontaneidade para se expressar. Por meio dela pode-se conviver com muitas emoções antigas e novas. Pode-se encontrar a verdadeira expressão criativa e abrir novas perspectivas e maneiras de resolver problemas. É uma forma de se organizar no mundo que atua no corpo, na mente e na alma. Quando há um sentimento em relação à música conseguimos nos conduzir para experiências e vivências até então inaceitáveis para nós.

No segundo fator item 3, verifica-se que, 70% disseram que não existe música ambiente, sendo assim fator positivo para sejam implantadas as técnicas de musicoterapia. Para Hickmann (2005), a música promove um clima de envolvimento entre o jogador e o jogo e certifica-se que são os tipos e as mudanças da música que são aplicadas aos jogos, mediante o tipo de jogo. Estes fatores aparecem como agentes facilitadores com várias competências, por exemplo: a criatividade e a tomada de decisão.

O terceiro fator item 4, 75% disseram que a música é relaxante, pois ela atende às necessidades físicas, mentais, sociais e cognitivas. Busca potencializar e restaurar as funções do indivíduo e é desenvolvida pela musicoterapia, para uma melhor organização intra ou interpessoal. Previni reabilita ou trata o ser humano.

No quarto fator item 5, os respondentes disseram que não existe um programa que envolva musicoterapia. Um fator importante para que sejam implantadas as técnicas de musicoterapia. A música é uma terapia importante para estimular o equilíbrio entre o trabalho e as necessidades fisiológicas diárias, atuando como forma de tratamento que tem como campo de atuação a psicologia humanista e psiquiátrica. Chagas (2008)

No quinto e último fator item 6, verifica-se que 57,5% disseram que não participa de

nenhuma atividade musical. Segundo Bruscia (2000, p. 243), musicoterapia organizacional é o emprego da música no ambiente da empresa, para ajudar e desenvolver equipes. Aperfeiçoar as relações interpessoais nos locais de trabalho e em grupos profissionais.

A identificação dos resultados encontrados foi muito importante, pois as medidas a serem adotadas para equilibrar o nível de estresse e melhorar a qualidade de vida desses colaboradores podem ser feitas por meio das técnicas de musicoterapia. Procurar soluções para os principais estressores indicados pelos profissionais da corporação e para a implantação dessas técnicas. Em relação ao programa de qualidade de vida dos trabalhadores ainda existe a necessidade de uma melhora nas ações realizadas.

Observa-se que, depois de identificar a qualidade de vida e os níveis de estresse de alguns desses colaboradores, o ideal seria que a maioria dos respondentes estivesse na faixa de bom índice de estresse, pois esse nível estimula o indivíduo a ser criativo e produtivo, proporciona seu crescimento e sua motivação. Segundo Carvalho e Serafim (1995) e Moreira e Goursand (2006). Todavia, como não foi encontrado nenhum respondente nesse nível bom de estresse, certifica-se que a organização está deixando de se favorecer do estresse como fator motivacional.

Uma pequena parte se encontra na faixa do nível médio de estresse, com isso será recomendável que se tenha medidas para sua correção, pois quando o estresse chega a esse nível, pode causar sintomas diversos como: agressividade, inquietação e ansiedade, que podem prejudicar o desempenho do colaborador na organização ou instituição. Esse tipo de estresse pode provocar queda de produtividade, licenças para tratar da saúde e aumento de acidentes de trabalho.

Carvalho e Serafim (1995) alertam que um nível alto de estresse pode se manifestar por meio da Síndrome de *Burnout* ou síndrome do esgotamento profissional, ou seja, distúrbio psíquico descrito em 1974 por Freudenberger, um médico americano. Em função de condições de trabalho desgastantes. Atinge, também, profissionais que lidam constantemente com seres humanos, como é o caso dos militares.

Os dados mostraram que a vida da pessoa não pode ser totalmente desvinculada da vida trabalhista, tendo em vista que o humor e a motivação do indivíduo estão relacionados a seu estado físico e emocional influenciam o comprometimento do trabalhador.

O comprometimento envolve os sentimentos de lealdade à empresa, o desejo de permanecer e de se esforçar caracteriza um bom nível de identificação do indivíduo com a empresa. Mais do que ouvir a percepção dos funcionários, é preciso prestar atenção

às suas atitudes e comportamentos para aferir se estão realmente comprometidos. (APPEL E PUCCI, 2009).

## Conclusão

Desde 1960, a qualidade de vida no trabalho vem sendo uma preocupação para as empresas. Os estudos iniciais tinham como objetivo encontrar a melhor fórmula para gerar produção nas organizações e satisfação do trabalhador. Com as grandes mudanças no mercado de trabalho, o tema se desenvolveu possibilitando as empresas utilizar como orientação vários modelos de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho. Modificando-o da maneira que melhor atenda às necessidades da empresa.

A inclusão da musicoterapia e suas técnicas é uma possibilidade na área de Recursos Humanos do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal. Sendo viável em alguns níveis dessa instituição. O uso consciente e adequado dessas técnicas poderá facilitar a adesão ao tratamento e, conseqüentemente, melhorar a qualidade de vida desses militares.

O presente trabalho foi elaborado para ressaltar a importância de investir em programas de QVT, como é o caso da musicoterapia. Apesar de ser um tema difundido na elaboração do trabalho identificou-se que a princípio algumas empresas ainda não estão confortáveis em introduzir um programa de qualidade de vida. Ainda não há uma preocupação na valorização da mão de obra.

Desde a escolha do tema que há um interesse em identificar o nível de satisfação dos colaboradores sobre as ações de QVT e a preocupação que as instituições têm com os seus colaboradores. A pesquisa contribuiu para salientar a relação entre o indivíduo e o trabalho.

A produtividade é o objetivo que a organização quer alcançar e o bem-estar possibilita o aumento de satisfação e motivação do colaborador na execução de suas atividades. A Qualidade de Vida no Trabalho promove ações que humanizam a mão de obra.

Percebeu-se que os Militares gostam do trabalho realizado por eles e o considera fundamental para a manutenção e preservação da vida. E ainda, notou-se que um programa voltado a ações que utilizam musicoterapia mostra-se uma ferramenta de grande importância.

Sendo assim, com a aplicação de técnicas adequadas de musicoterapia pode-se conseguir grandes resultados nessa instituição.

## Agradecimentos:

Agradeço a Deus que iluminou e abençoou esses dois anos, e possibilitou trilhar com glória essa longa caminhada. Agradeço ao corpo docente que fez parte desses dois anos e que teve

como objetivo transmitir conhecimento para me preparar para o mercado de trabalho. E finalmente, o professor-orientador Luiz Augusto

que me motivou e me preparou para a execução do meu trabalho.

## Referências:

- 1-APPEL, Zélia Malinverni. PUCCL, Viviane Rodrigues. **Comportamento Pessoal versus Comportamento Organizacional**. 2009. Disponível em: <http://psicolatina.org/09/comportamento.html>. Acesso em: novembro de 2014.
- 2-ANDRADE, M. Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico** 5ª Ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- 3- ARTIGONAL. Disponível em: <http://www.artigonal.com/recursos-humanos-artigos/o-poder-do-elogio-nas-organicoes-parte-i-os-cinco-tipos-de-elogios-4477485.html>
- 4-AYRES, Nathalie. **Falta de organização, relacionamentos e reconhecimento causam estresse no trabalho**, 2013. Disponível em: <http://www.minhavidade.com.br/bem-estar/galerias/17092-falta-de> Acesso: 2/10/2014.
- 5-BARCELLOS, Lia Rejane. **Cadernos de Musicoterapia** - 1. Rio de Janeiro: Ene livros, 1999.
- 6-BENFARI, Roberto C. **Mudando seu estilo gerencial**. Tradutor: M. H. C. Cortes. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995. p. 359.
- 7-BRASIL PROFISSÕES: **Profissões Públicas**, 2007.
- 8-BRUSCIA, Keneth E. **Definindo Musicoterapia**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Ene livros, 2000.
- 9- CARVALHO, Antônio Vieira e SERAFIM, Oziléia Clean Gomes. **Administração de Recursos Humanos**. V.II, São Paulo: Thomson Pioneira, 1995.
- 10-CHAGAS, Marly. PEDRO, Rosa. **Desafios entre a modernidade e a contemporaneidade**. Bapera. Rio de Janeiro, 2008.
- 11-CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 14ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- 12- \_\_\_\_\_. **Administração nos novos tempos: os novos horizontes em administração**. São Paulo: Makron Books, 1999.
- 13-COHEN, Allan R; STEPHEN, L Fink. **comportamento Organizacional, conceitos e estudo de casos**. tradução da 7ª edição americana, 2003.
- 14-CREMASCO, L. CONSTANTINIDIS, T. C; SILVA, V. A. Da. **A farda que é um fardo: o estresse profissional na visão de Militares do Corpo de Bombeiros**. Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar, São Carlos, v. 16, n. 2, p. 83-90, jul./dez. 2008.
- 15-DOLAN, S. L. **Estresse, autoestima, saúde e trabalho**. Tradução J. Simões; supervisão técnica Edson Ferreira. Rio de Janeiro: Qualitymark, 285 p. 2006.
- 16-ELAOUAR, W. A.; SOUZA, W. J. **Com músicos, com qualidade e com vida: contribuições teórico metodológicas aos estudos em qualidade de vida no trabalho, (QVT)**. In: ENANPAD. Anais, 2003.
- 17-FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: casa da qualidade, Ltda, 1996.
- 18-FRANÇA, Limongi. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras**. Rio de janeiro, 1997.
- 19-Hickmann, Felipe, **Composição de trilhas sonoras para jogos eletrônicos**, Paraná, monografia de conclusão de graduação em música, UFPR, 2005. Disponível em: <http://www.webartigos.com/artigos/musica-humor-e-qualidade-de-vida-no-trabalho/90139/#ixzz3KbcwM571>
- 20- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina e RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e Trabalho: Guia Básico com Abordagem Psicossomática**. São Paulo: Atlas S. A, 1997.
- 21- Lima, Célio de Oliveira, **Musicoterapia e psicodrama: relações e similaridades**, Rio de Janeiro, conservatório brasileiro de música: Centro universitário, 2003. Disponível em: <http://www.webartigos.com/artigos/musica-humor-e-qualidade-de-vida-no-trabalho/90139/#ixzz3KbYozVIs>
- 22-MACEDO, S. **A Musicoterapia na Redução do Estresse e Prevenção de Doenças Psicossomáticas**. 2008. Disponível em: <http://musicoterapiasaopaulo.blogspot.com/2008/04/musicoterapia-na-reduo-do-estresse-e.html> Acesso em: 20 de novembro de 2014.
- 23-MORALES, Mércia. **Princípios da administração de recursos humanos: aplicados em cursos técnicos e de qualificação profissional**. São Paulo: Texto novo, 2002.
- 24-MOREIRA Ramon Luiz e GOURSAND Marcos. **Os sete pilares da qualidade de vida**. 2ª ed. Belo Horizonte: Leitura Ltda, 2006.

- 25-MÚSICA SACRA E ADORAÇÃO. **Musicoterapia**. 4 de julho de 2012 1:03. Disponível em: <http://musicaeadoracao.com.br/21772/musicoterapia-definicao-eaplicaco,clinicas>. Acesso: 15/11/2014.
- 26-PASCHOAL, Tatiane e TAMAYO, Álvaro. **Validação da escala de estresse no trabalho**. Universidade de Brasília. Estudos de Psicologia 2004.
- 27-PROFISSÃO BOMBEIRO. **Como ingressar e seguir a carreira de bombeiro militar**, 2014. Disponível em: <http://www.profissaobombeiro.com/blogs/view/alias:como-ingressar-e-seguir-carreira-de>. Acesso: 20/11/2014.
- 28- PRODANOV, Cleber Cristiano e Freitas Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico** 2ª Ed, Novo Hamburgo - Rio Grande do Sul – Brasil, 2013.
- 29-RAMÍREZ, Henry Dário Cunha. **Estresse no cotidiano de trabalho de bombeiros de Santa Catarina: entre as Atividades Profissionais e as Exigências da Organização**. 2002. 85. Dissertação (Mestrado em Engenharia) – Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2000.
- 30-RODRIGUES, Cristiane Oliveira Costa. **A musicoterapia no desenvolvimento das relações interpessoais em uma empresa**. Monografia de Conclusão do Curso de Musicoterapia. Goiânia: UFG, 2004.
- 31-RODRIGUES, Marcus V, C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.
- 32- \_\_\_\_\_. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2ª ed. – Petrópolis, RJ: Vozes: 1994.
- 33- \_\_\_\_\_. **Qualidade de vida no trabalho**, 9 Edº Petrópolis, 2002.
- 34-ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- 35-ROSSI, A M. PERREWÉ, P. e SAUTER, S. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007.
- 36-RUUD, E. **Caminhos da Musicoterapia**, São Paulo: Summus, 1990. Disponível em: [http://books.google.com.br/books?id=Gxgrv\\_A5h5QC&pg=PA4&lpg=PA4&dq=RUUD](http://books.google.com.br/books?id=Gxgrv_A5h5QC&pg=PA4&lpg=PA4&dq=RUUD). Acesso em: novembro de 2014.
- 37-SHINYASHIKI, Roberto Tadeu. **A influência da auto eficácia dos gestores na administração de crises**, 2006. Disponível em: [www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/.../Tese/robertoshinyashiki.pdf](http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/.../Tese/robertoshinyashiki.pdf). Acesso em: outubro de 2014.
- 38-SIMMONS, Rochelle. **Esclarecendo suas dúvidas**. Ágora. São Paulo, 2000.
- 39- SILVA, M. A Dias da e DE MARCHI, Ricardo. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Editora Best Seller, 1997.
- 40-SOTO, E. **Comportamento Organizacional: o impacto das emoções**. Trad. Técnica, Jean Pierre Marras. São Paulo: Pioneira Thomson Learning. 2005.
- 41-PRODANOV, Cleber Cristiano e Freitas Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalhar científico** 2ª Novo Hamburgo - Rio Grande do Sul – Brasil, 2013.
- 42-VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- 43-VERGARA, Sylvia Constant; BRANCO, Paulo Durval. **Empresa humanizada: a organização necessária e possível**. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a03>.10/2014.
- 44-VERGEL, Carolina Santos. **Estresse financeiro: o que é sintomas**, 2013. <http://www.mundodastribos.com/estresse-financeiro-o-que-e-sintomas.html>. Acesso: 21/05/2014.

**ANEXO A - REGIMENTO DO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS (DERHU)**  
**CAPÍTULO I DO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS (DERHU)**

*SEÇÃO I DO ÓRGÃO E SUA FINALIDADE*

**Art. 1º** O Departamento de Recursos Humanos (DERHU), diretamente subordinados ao Sub comando Geral do CBMDF, é o órgão de direção-geral que tem por finalidade a execução das políticas e diretrizes estratégicas de recursos humanos, planejando, orientando, coordenando e controlando as atividades de assistência à saúde, social e religiosa, de cadastro do pessoal ativo, inativo e pensionista, de controle de efetivos e movimentações, de avaliação do pessoal, de promoções e de direitos, deveres e incentivos funcionais.

*SEÇÃO II DA ORGANIZAÇÃO*

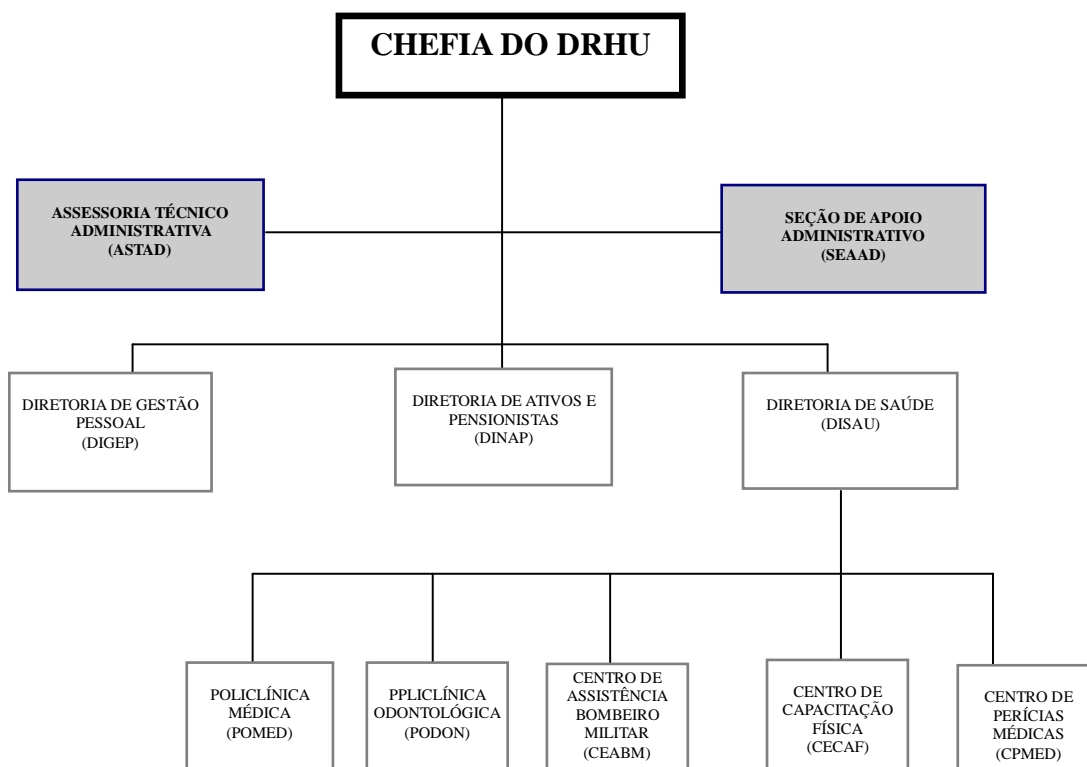
**Art. 2º** Para o desempenho de suas atribuições, o Departamento de Recursos Humanos (DERHU) está organizado da seguinte forma:

- I - Chefia do DERHU: a) Seção de Apoio Administrativo (SEAAD); b) Assessoria Técnico-Administrativa (ASTAD);
- II - Diretoria de Gestão de Pessoal (DIGEP);
- III - Diretoria de Inativos e Pensionistas (DINAP);
- IV - Diretoria de Saúde (DISAU):
  - a) Policlínica Médica (POMED);
  - b) Policlínica Odontológica (PODON);
  - c) Centro de Assistência Bombeiro Militar (CEABM);
  - d) Centro de Capacitação Física (CECAF);
  - e) Centro de Perícias Médicas (CPMED).



## ANEXO- B ORGANOGRAMAS

### I- ORGANOGRAMA DA CHEFIA DO DRHU.



## APÊNDICE A-

### Questionário para coleta de dados sobre a qualidade de vida no trabalho, estresse e os benefícios oferecidos pela musicoterapia.

O presente questionário faz parte de um trabalho acadêmico de conclusão do curso de Gestão de Recursos Humanos das Faculdades ICESP Promove de Brasília. Visa coletar dados sobre a qualidade de vida no trabalho, estresse e musicoterapia na área de Recursos Humanos e na Diretoria de Gestão de pessoal do Quartel Central do Corpo de Bombeiros do Distrito Federal. A partir da análise dos dados obtidos na pesquisa, serão elaboradas sugestões para que a empresa possa adotar medidas para promover o nível de estresse adequado à saúde dos colaboradores. Não se identifique, pois o sigilo está garantido a cada respondente. Por favor, responda todas as questões e seja bastante sincero nas suas respostas, pois as informações são de grande importância para o sucesso do nosso trabalho. Desde já agradecemos.

#### 1 Perfil do entrevistado

1.1 Função: \_\_\_\_\_

Idade:

( ) até 25 anos ( ) acima de 25 até 35 anos ( ) acima de 35 até 45 anos ( ) acima de 45 anos

1.2 Sexo: ( ) Feminino ( ) Masculino

1.3 Estado Civil: ( ) Casado ( ) Solteiro ( ) Divorciado ( ) Viúvo ( ) Outros \_\_\_\_\_

1.4 Nível de escolaridade: ( ) Ensino Fundamental ( ) Ensino Médio ( ) Ensino Superior ( ) Pós – Graduação

#### 2 Consumo de álcool e hábito de fumar

2.1 Uso de álcool para relaxar a tensão: ( ) Sempre ou com frequência ( ) Nunca ou raramente

2.2 Hábito de fumar: ( ) Sempre ou com frequência ( ) Nunca ou raramente.

### TESTE SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Dê uma nota para as situações apresentadas no quadro a seguir, considerando a seguinte escala:

	AFIRMAÇÕES	Sempre	Frequentemente	Raramente	Nunca
1	<b>QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1.1	Quanto você se preocupa com dores ou desconfortos no trabalho?				
1.2	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?				
1.3	Em que medida algum problema com a falta de sono prejudica seu trabalho?				
1.4	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?				
1.5	Suas necessidades fisiológicas básicas como: horários de trabalho, intervalos de descanso e conforto físico estão satisfeitos adequadamente?				
1.6	Você está satisfeito (a) onde trabalha?				

## TESTE DE NÍVEL DE ESTRESSE

Dê uma nota para as situações apresentadas no quadro a seguir, considerando a seguinte escala:

	<b>AFIRMAÇÕES</b>	<b>Sempre</b>	<b>Frequentemente</b>	<b>Raramente</b>	<b>Nunca</b>
<b>1</b>	<b>CARACTERÍSTICAS PESSOAIS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1.1	Possuo autocontrole e equilíbrio emocional para lidar com situações mais adversas.				
1.2	Tenho capacidade de agir sob pressão, de raciocinar rápido, de decidir e de liderar.				
1.3	Tenho habilidade para trabalhar em equipe.				
1.4	Tenho capacidade de lidar com situações adversas, com a visão de sangue e de pessoas acidentadas.				
<b>2</b>	<b>VIDA PESSOAL</b>	<b>Sempre 1</b>	<b>Frequentemente 2</b>	<b>Raramente 3</b>	<b>Nunca 4</b>
2.1	Sinto-me satisfeito com minha vida pessoal.				
2.2	Fazer exercícios físicos é uma de minhas prioridades.				
2.3	Consgo me divertir mesmo estando cansado.				
2.4	Meu sono é tranquilo/relaxante.				
2.5	Sempre me lembro de compromissos importantes.				
<b>3</b>	<b>NO TRABALHO</b>	<b>Sempre 1</b>	<b>Frequentemente 2</b>	<b>Raramente 3</b>	<b>Nunca 4</b>
3.1	Minha remuneração é suficiente para viver com tranquilidade e conforto.				
3.2	Tenho um bom relacionamento interpessoal com os meus colegas de trabalho.				
3.3	Sinto-me satisfeito com a confiança de meu superior sobre o meu trabalho.				
3.4	Sinto que sou valorizado e elogiado pelos meus superiores.				
3.5	Meu trabalho apresenta perspectivas de crescimento na carreira.				
3.6	Recebo ordens claras, facilitando a compreensão sobre quais são as minhas responsabilidades.				
3.7	Meus superiores me dão autonomia suficiente para a execução do meu trabalho.				
3.8	Gosto da maneira como sou tratado pelo meu superior na frente de colegas de trabalho.				

**Elaborado pelas autoras Francisca Flávia Barros de Souza e Keila da Silva e Silva, a partir dos testes de Moreira e Goursand (2006) e Paschoal e Tamayo (2004).**

1- PASCHOAL, Tatiane e TAMAYO, Álvaro. **Validação da escala de estresse no trabalho.** Universidade de Brasília. Estudos de Psicologia 2004, 9(1), 45-52.

2- MOREIRA Ramon Luiz e GOURSAND Marcos. **Os sete pilares da qualidade de vida.** 2ª ed. Belo Horizonte: Leitura Ltda, 2006.

## TESTE SOBRE A INFLUÊNCIA DA MÚSICA NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Dê uma nota para as situações apresentadas no quadro a seguir, considerando a seguinte escala:

AFIRMAÇÕES		Sempre	Frequentemente	Raramente	Nunca
<b>1</b>	<b>MUSICOTERAPIA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1.1	Você gosta de música?				
1.2	Você ouve música enquanto trabalha?				
1.3	Em sua empresa existe música ambiente?				
1.4	Em que escala, a música contribui para você relaxar?				
1.5	Sua empresa possui algum programa de qualidade de vida que envolva música? Se sim, você participa?				
1.6	Você participa de alguma atividade que envolva música fora do trabalho? Se, positivo, qual? ( ) coral; ( ) toco algum instrumento; ( ) participo de alguma banda/grupo; ( ) participo de uma orquestra; ( ) canto em locais públicos; ( ) canto em casa.				