

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS
INSTITUTO MUNICIPAL DE ENSINO SUPERIOR DE ASSIS
COORDENADORIA DA ÁREA DE CIÊNCIAS GERENCIAIS**

Ana Paula da Silva

**A DANÇA COMO FATOR RELEVANTE PARA A
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

ASSIS - 2009

FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS
INSTITUTO MUNICIPAL DE ENSINO SUPERIOR DE ASSIS
COORDENADORIA DA ÁREA DE CIÊNCIAS GERENCIAIS

A DANÇA COMO FATOR RELEVANTE PARA A
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - IMESA/FEMA, como requisito para obtenção do título de **Bacharel em Administração**.

Aluna: Ana Paula da Silva
Orientadora: Prof.^a Ms. Maria Beatriz A. do Nascimento

ASSIS - 2009

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS
INSTITUTO MUNICIPAL DE ENSINO SUPERIOR DE ASSIS
COORDENADORIA DA ÁREA DE CIÊNCIAS GERENCIAIS**

**A DANÇA COMO FATOR RELEVANTE PARA A
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Aluna: Ana Paula da Silva

Banca Examinadora

Examinador

Examinador

**Prof.^a Maria Beatriz A. do Nascimento
Orientadora**

DEDICATÓRIA

Com amor e carinho, dedico este trabalho primeiramente a Deus, aos meus pais que sempre me apoiaram e estiveram ao meu lado, aos meus irmãos e suas respectivas famílias, a Bia pelo incentivo e dedicação depositada ao meu trabalho, e ao Ministério Mashia.

AGRADECIMENTO

Em primeiro lugar agradeço Aquele que é a razão do meu viver, do meu louvor, da minha dança, ao Amado da minha alma, JESUS.

A professora Maria Beatriz Alonso do Nascimento pela orientação e pela confiança depositada em mim, e o tempo dedicado ao meu trabalho.

A minha família que sempre esteve ao meu lado me dando força, e é base de tudo em minha vida.

As minhas amigas Jaqueline e Suelen pela amizade, pelo incentivo, por estarem sempre ao meu lado.

Aos meus amigos de sala Juliana N. Vinciguera, e Thiago Tavares, pelo companheirismo.

A todos os professores que contribuíram para minha formação, e a todos os amigos que me ajudaram nestes quatro anos.

“...quero dançar ao som da música do céu, e responder ao Teu chamado, quero avançar enquanto Sua nuvem se mover e obedecer ao Teu compasso.”

(Ana Paula Valadão)

“Bendize, oh minha alma ao Senhor, e tudo que há em mim bendiga o Teu santo nome.” (Salmos 103:1)

RESUMO

Este trabalho apresenta um breve histórico da dança em geral, sua origem, seu desenvolvimento e os benefícios causados na vida das pessoas que a praticam.

Aborda-se também a Qualidade de Vida e a Qualidade de vida no Trabalho (QVT), mostrando seus conceitos, a origem e a evolução da QVT, enfatiza-se a importância da mesma dentro das organizações. Mostra ainda algumas doenças relacionadas ao ambiente de trabalho.

A dança é apresentada como um fator relevante para se obter Qualidade de Vida no Trabalho, atentando para seus diversos benefícios, tanto físicos como psicológicos. E, por fim, faz-se um relato de entrevistas realizadas com profissionais da saúde, da dança e praticantes, sobre estes benefícios.

Palavras-Chave: Dança, Qualidade de Vida no Trabalho e Saúde.

ABSTRACT

This work presents a quick historical of the dance in general, origin, development and the benefits caused in the people's life that practices.

He also approaches the Life Quality, and the Life Quality in the Work (LQW), showing their concepts, the origin and the evolution of LQW, it emphasizes your importance inside of the organizations. Shows some diseases related to the work place.

It presents the dance as a relevant factor to obtain Life Quality in the Work, observing at their several benefits, so much physical as psychological. And, finally, makes a report of interviews accomplished with professionals of the health, dance and apprentices, about these benefits.

Key-Words: Dance, Life Quality in the Work, and health.

RESUMEN

Este trabajo presenta un histórico de la danza en general, su origen, su desarrollo y los beneficios en la vida de las personas que la practica.

Aborda la cualidade de vida y la cualidade de vida en el trabajo (CVT), enfatiza la importancia de la misma en las organizaciones. Apunta algunas enfermedades relacionadas al ambiente de trabajo.

Presenta la danza como un factor relevante para obtener Calidad de vida en el trabajo, atentando para los diversos beneficios, tanto físicos como psicológicos. Y por fin, hace un relato de las entrevistas realizadas con profesionales de la salud y practicantes, sobre estos beneficios.

Palabras-Llave: Danza. Calidad de vida en Trabajo y salud.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO 1 – QUALIDADE DE VIDA	14
1.1 Qualidade de vida e desenvolvimento pessoal	16
1.2 Qualidade de vida no trabalho	19
1.3 Evolução da qualidade de vida	22
CAPÍTULO 2. FATORES QUE CONTRIBUEM PARA UM AMBIENTE HOSTIL DE TRABALHO	26
2.1 Doenças profissionais	27
3.2 Importância da ginástica laboral no trabalho	29
CAPÍTULO 3. A DANÇA	31
3.1 História da dança	33
3.2 A dança como elemento integrador	36
3.3 Dança como diversão	37
CAPÍTULO 4. DANÇA COMO QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	39
4.1 Dança e saúde	40
4.2 Dedicção	41
4.3 Compromisso	42
4.4 Prazer	42
4.5 Rendimento	44
CAPÍTULO 5. ENTREVISTAS	45
5.1 Profissionais da saúde	45
5.2 Professores de dança	46
5.3 Alunos de dança	47
CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
REFERÊNCIAS	50
ANEXOS	53

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Pirâmide das Necessidades de Maslow.....	10
Figura 2 - Quadro Evolutivo da QVT.....	24

INTRODUÇÃO

O tema foi escolhido a partir da minha paixão e prática desta arte, e poder comprovar seus benefícios, que através da dança conseguimos extrair o melhor de nós, porque a dedicação depositada a ela nos faz ter a capacidade de alcançarmos sempre mais.

Atualmente a Qualidade de Vida é um tema que está cada vez mais em pauta dentro das organizações. Observamos que aqueles que conseguem alcançar essa qualidade obtêm maior produtividade e rendimento em suas tarefas paralelas, como por exemplo, o trabalho que desenvolvem. Por essa questão é fundamental que as organizações onde atuam ofereçam a oportunidade de usufruírem de atividades que favoreçam a sua Qualidade de Vida (QV).

Qualidade de vida se faz necessária dentro do ambiente de trabalho, principalmente na relação entre a organização e seus colaboradores. As empresas precisam buscar constantemente melhoria em sua forma de gerenciamento, instalações e incentivos construindo assim um relacionamento agradável e favorável para ambos os lados. Dessa forma as pessoas se sentirão bem em seu ambiente de trabalho gerando assim maior produtividade e eficiência em suas atividades.

Quando essa questão não é observada pode refletir em um ambiente hostil, desencadeando assim doenças que agredem a integridade física, emocional ou social dos seus trabalhadores.

Voltada a atenção para essa questão, apresentamos a dança como um fator de desenvolvimento e melhoria na Qualidade de Vida das pessoas. Melhoria esta que refletirá em sua forma de trabalho, pois estabelece limites no comportamento gerando excelência em disciplina e saúde.

A dança é a arte do movimento e da expressão corporal, que nos dá a sensação de liberdade proporcionando bem estar físico e mental. Sendo assim,

pode ser uma poderosa aliada quando falamos de desenvolvimento da Qualidade de Vida no Trabalho.

Buscamos identificar a diferença entre as pessoas que exercem algum tipo de atividade física, como a dança ou a prática de ginástica laboral, para o condicionamento físico de colaboradores. Aplicando entrevistas com profissionais da saúde, professores de dança e até mesmo praticantes, foi possível avaliar se há essa diferença, quais são os seus benefícios e qual é a interferência dentro do ambiente de trabalho.

CAPÍTULO 1 – QUALIDADE DE VIDA

Qualidade de Vida é uma questão que tem tomado um espaço cada dia maior dentro da sociedade em que vivemos, pois busca equilíbrio e satisfação entre os múltiplos aspectos que integram a vida dos seres humanos. Podemos definir Qualidade de Vida como a forma como construímos nossa vida tanto em fatores pessoais como profissionais, influenciando de maneira positiva ou negativa nesta busca contínua que existe desde os tempos remotos.

O homem vem criando e inovando as tecnologias para facilitar seus processos e atividades diárias, tanto nas atividades domésticas, quanto no trabalho e lazer. Esse desenvolvimento contribuiu para a melhoria da Qualidade de Vida, porque com ele obtemos rapidez e conforto nos transportes, máquinas que auxiliam nos serviços pesados, a internet que facilita e agiliza o trabalho e aproxima as pessoas.

As pessoas buscam lugares seguros para morar, e freqüentam outros onde se sintam à vontade. Buscam meios auxiliares para aliviar o estresse, momentos de lazer; cuidar do físico e manter uma alimentação saudável. As empresas estão se adequando a isso, tornando cada dia mais comum a prática de exercícios em casa, fornecendo equipamentos para isso, e também eletrodomésticos que ajudam no preparo de alimentos saudáveis.

Podemos vivenciar reflexos em nosso cotidiano, dessa busca por melhor Qualidade de Vida. Hoje é praticamente impossível vivermos sem celular, internet, telefone. Não passamos um dia sem ouvir notícias a respeito de novas tecnologias que satisfazem nossas necessidades. O mercado busca antecipar essas necessidades e a mídia nos convence de que realmente precisamos inovar.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (2009), Qualidade de Vida é uma série de fatores do ser humano, considerando sua cultura, seus valores, aquilo em que acredita e espera, suas metas a serem alcançadas, sonhos, realizações e preocupações.

Barros (apud Rocha, 2007, p.80) relata a Qualidade de Vida como:

(...) aplica-se ao indivíduo aparentemente saudável e diz respeito ao seu grau de satisfação com a vida nos múltiplos aspectos que integram: moradia, transporte, alimentação, lazer, satisfação/ realização profissional, vida sexual e amorosa, relacionamento com outras pessoas, liberdade, autonomia e segurança financeira (...).

Qualidade de Vida diz respeito ao estilo de vida dos seres humanos, resultado de tudo que os cerca e que necessitam para estarem bem. Segundo Maslow (RODRIGUES, 2007, p.40), as necessidades fisiológicas, de segurança, aspectos psicológicos, sociais, auto-realização, e auto-estima são fatores relevantes para obterem essa qualidade.



Fonte: <<http://site.suamente.com.br/wpcontent/uploads/Motiva___o/a_piramide_de_maslow/piramide_de_maslow.gif>>

Figura 1

Essas necessidades são fundamentais e as mais básicas na vida dos seres humanos, a partir delas surgem outras, segundo a maneira de ser de cada indivíduo.

LIMONGI França, (2003, p.40) apresenta a Qualidade de Vida como:

A busca contínua da melhoria dos processos de trabalho, os quais precisam ser construídos não só para incorporar as novas tecnologias como para aproveitar o potencial humano, individual e em equipe. No contexto empresarial ela se insere na Qualidade de Vida organizacional, no repensar contínuo da empresa.

A busca por qualidade não está relacionada com classe social ou idade, mas tem que estar presente na vida de todo ser humano, é a necessidade de viver bem, de realização e satisfação.

Observamos, então, que a Qualidade de Vida caracteriza-se por aquilo que o homem é e o que ele realiza para estar bem desde as necessidades básicas até as conquistas pessoais, sociais, psicológicas e físicas, dependendo do equilíbrio entre o físico e o emocional.

1.1 Qualidade de vida e desenvolvimento pessoal

Como observamos no tópico anterior, a Qualidade de Vida está diretamente ligada ao universo de uma pessoa. O que acreditamos, vivemos, sabemos, necessitamos e temos são fatores que nos possibilitam avaliar qual o nível de Qualidade de Vida que temos.

Quando trabalhamos em um ambiente agradável, que atende às nossas necessidades com certeza nosso rendimento é mais satisfatório, se comparado a um ambiente hostil. Essa necessidade de satisfação profissional nos impulsiona a crescer e desenvolver nossas habilidades, transformando-nos assim, em profissionais competentes e que buscam o sucesso. Hoje é esse perfil que as grandes organizações buscam, porém não percebem que nossas ações podem estar ligadas à forma que desenvolvemos nosso trabalho, aos recursos, aos incentivos e a demais benefícios que na maioria das vezes não são transmitidos aos colaboradores. Alguns recursos podem ser utilizados para incentivo; cursos e treinamentos, programa de desenvolvimento de idéias de colaboradores, onde cada um é recompensado se os objetivos da empresa forem atingidos.

O sucesso profissional também está ligado a realizações pessoais, família, estudos, horários reservados ao lazer, isso tudo se reflete em nosso trabalho e na forma que encaramos e vencemos os desafios propostos.

O sucesso da organização depende da disponibilidade de seus colaboradores de aprenderem e crescerem, eles são capazes de desenvolver suas habilidades e potenciais profissionais, empenhando-se para o crescimento pessoal e para o crescimento da empresa. As mudanças constantes, o mercado mais competitivo e a inovação da tecnologia fazem com que as pessoas busquem se adequar a essas mudanças.

O desenvolvimento profissional está ligado à busca constante por conhecimento e faz com que seja agregado maior valor ao colaborador, se tornando mais produtivo e eficaz, em seu cargo. Não existe crescimento sem que haja treinamento.

CHIAVENATO (2000, p.497) afirma:

Treinamento é o processo educacional de curto prazo aplicado de maneira sistemática e organizada, através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos.

O treinamento está diretamente ligado ao desenvolvimento pessoal e tem por objetivo ajudar a alcançar as metas da organização.

CHIAVENATO (2004, p.370) apresenta também a idéia de que o desenvolvimento visa à carreira futura e não só o cargo atual do colaborador, envolvendo sua totalidade. Diante desta afirmação sabemos que todas as pessoas têm capacidade e devem se desenvolver.

O autor (2004, p.371) ainda mostra alguns métodos de desenvolvimento de pessoas no cargo atual:

- Rotação de cargos.
- Posições de Assessoria.
- Aprendizagem prática.
- Atribuição de Comissões.
- Participação em cursos e em seminários externos.
- Exercício de simulação.
- Treinamento fora da empresa.
- Estudo de Casos.
- Jogos de empresas.
- Centros de desenvolvimento internos.
- Coaching.

E os tipos de métodos de desenvolvimento de pessoas fora do cargo são:

- Tutoria
- Aconselhamento de funcionários.

O desenvolvimento de pessoas também está relacionado ao desenvolvimento de carreira, ele torna os colaboradores mais qualificados, com isso uma empresa mais competitiva. É necessário traçar um plano de carreira, que é relacionado a alguma meta, onde os trabalhadores querem chegar, e o que eles desejam alcançar, o desenvolvimento de carreira proporciona crescimento pessoal.

Segundo CHIAVENATO (2004, p.374):

A carreira pressupõe desenvolvimento profissional gradativo e cargos crescentemente mais elevados e complexos. O desenvolvimento de carreira é um processo formalizado e seqüencial que focaliza o planejamento da carreira futura dos funcionários que têm potencial para ocupar cargos mais elevados.

Este desenvolvimento não está ligado somente às necessidades das organizações, mas também as dos colaboradores, sendo assim bem sucedidos, adquirindo conhecimento e sentimento de prazer e satisfação.

Segundo BERGAMO (2009):

Esses novos tempos requerem mudanças de comportamento, mudança na maneira de pensar e agir, em todas as esferas da sociedade. Dentro desse contexto de transformações, pode-se dizer que a gestão de pessoas é uma das áreas que mais tem sofrido mudanças nos últimos anos. A busca incessante pela qualidade nas organizações, pelo aumento da produtividade, pelo ganho de competitividade e pela excelência das atividades passa, impreterivelmente, pela gestão de pessoas. Não existe qualidade sem o empenho do ser humano.

Concluimos então, que o desenvolvimento da empresa depende do desenvolvimento pessoal que está ligado à Qualidade de Vida, treinamento e desenvolvimento de carreira que os colaboradores desfrutam na organização. Esses benefícios direcionados a eles fazem com que seu desempenho, seu rendimento e produtividade aumentem, contribuindo assim para o sucesso da organização.

1.2 Qualidade de vida no trabalho

Qualidade de Vida no Trabalho é um conjunto de fatores necessários para o bem estar do colaborador dentro da empresa, pode ser percebido e trabalhado a partir do momento em que a organização e o trabalhador são vistos como um todo.

O trabalho é o local onde as pessoas passam a maior parte do tempo, por isso é indispensável que cada colaborador desfrute de qualidade neste ambiente, fator que contribui para o aumento da produtividade.

A produtividade e motivação do colaborador têm suas raízes ligadas à Qualidade de Vida que ele desfruta dentro da organização, refletindo amplamente em sua vida.

DOMINGOS (2007, p. 17) nos mostra a afirmação de BENNET (2003):

Que a melhoria da produtividade não pode ser discutida sem o reconhecimento de que o conceito de produtividade vai além da idéia de uma boa produção ou de ser eficiente. É também um conceito que encontra suas raízes do dinamismo humano, porque tem indispensável conexão com a melhoria da qualidade de vida de cada indivíduo no trabalho e suas conseqüências fora dessa esfera. A melhoria do trabalho significa motivação, dignidade e grande participação no desenho e no desempenho do processo de trabalho na organização. Significa desenvolver indivíduos, cujas vidas podem ser produtivas em sentido amplo.

Muitas variáveis influenciam para o alcance de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), esta preocupação vem crescendo nos dias atuais, a percepção do mercado cada vez mais competitivo exige que as organizações tenham um diferencial para se manterem no mercado e esta atenção com a QVT contribui para que a organização tenha sucesso, pois um colaborador satisfeito produz mais e participa efetivamente nos resultados da empresa. Tudo que está relacionado ao trabalho pode contribuir positivamente ou negativamente para o sucesso da mesma.

Para CHIAVENATO (2004, p. 449) a QVT envolve vários fatores:

1. A satisfação com o trabalho executado.
2. As possibilidades de futuro na organização.
3. O reconhecimento pelos resultados alcançados.
4. O salário percebido.
5. Os benefícios auferidos.
6. O relacionamento humano dentro do grupo e da organização.
7. O ambiente psicológico e físico de trabalho.
8. A liberdade e responsabilidade de tomar decisões.
9. As possibilidades de participar.

A Qualidade de Vida no Trabalho está relacionada ao que o colaborador necessita para estar bem e satisfeito na organização.

Segundo VASCONCELOS, (2001, p.25) QVT é:

...é um conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo .

A construção da Qualidade de Vida no Trabalho é extremamente importante, as organizações procuram investir com a implantação de programas que visam à busca da mesma, para obterem uma maior produtividade e rendimento dos seus colaboradores.

Segundo a definição de VIEIRA (1996, p.107) Qualidade de Vida no Trabalho:

É um conjunto de fatores (ou indicadores) que, se fazendo presentes nas organizações, propiciam aos trabalhadores bem estar físico, mental, econômico e social, permitindo que cada indivíduo resgate sua condição de cidadão.

Qualidade de Vida no Trabalho é um conjunto de ações da empresa para implantar programas que visam a melhoria do ambiente de trabalho, trazendo benefícios aos colaboradores, motivando-os através dos resultados obtidos, fazendo com que os objetivos da organização sejam alcançados. Assim as pessoas se integram, se comprometendo com as metas da empresa, favorecendo sua posição no mercado e as tornando mais competitivas.

O objetivo de uma programação de Qualidade de Vida dentro das organizações é incentivar costumes e hábitos que ajudam a melhorar a saúde dos colaboradores e o bem – estar entre a equipe, criando assim um ambiente agradável, que motive e dê suporte dentro da empresa.

1.3 Evolução da qualidade de vida

De acordo com RODRIGUES (2007, p.76) na década de 1950, na Inglaterra Eric Trist e seus colaboradores estudaram uma técnica para conciliar o indivíduo/trabalho/ organização, a partir daí surgiu a preocupação com Qualidade de Vida no Trabalho.

Podemos observar ainda que em um tempo mais longínquo já se tinha indícios desta preocupação, com a invenção das alavancas para facilitar o trabalho, 287 a.C. com Arquimedes. Mas somente no século XVIII e XIX esse método veio a ser estudado cientificamente.

RODRIGUES (2007, p.36) relata que Mayo realizou uma pesquisa (1920) na Westn Electric Company – em Chicago, EUA, onde observou que os colaboradores com maior capacidade de integração social produzem mais. O indivíduo tem o comportamento inspirado pelo grupo, recompensas e o reconhecimento motivam-no, a natureza do trabalho tem influência na produção do colaborador.

A preocupação com os fatores emocionais dos trabalhadores contribuiu para o estudo do comportamento humano e da QVT.

Outro estudo muito importante e um dos mais relevantes é o de Maslow, já citado anteriormente, onde as necessidades básicas de um indivíduo são apresentadas em uma hierarquia. Para este pesquisador não existe qualidade sem satisfazer os cinco níveis da hierarquia: fisiológicas; de segurança; de associação; de estima e auto-realização. Este estudo contribui para as pesquisas sobre QVT, porque a partir dele se percebeu que o ser humano precisa se sentir bem, para que o seu desenvolvimento no trabalho seja maior. Desfrutar de qualidade nas necessidades básicas reflete de forma positiva na vida do colaborador.

O grande impulso nestas pesquisas veio na década de 60, ou seja, as preocupações com a Qualidade de Vida no Trabalho, a conscientização dos colaboradores incentivaram e contribuíram para que as pesquisas crescessem em

relação à melhoria na forma de trabalho, essa preocupação dos cientistas deu origem ao primeiro marco do desenvolvimento da QVT.

RODRIGUES (2007, p.78) destaca as dimensões que trariam ao indivíduo uma melhor QVT:

- 1) Adequada e satisfatória recompensa;
- 2) Segurança e saúde no trabalho;
- 3) Desenvolvimento das capacidades humanas;
- 4) Crescimento e segurança profissional;
- 5) Integração social;
- 6) Direito dos trabalhadores;
- 7) Espaço total de vida no trabalho e fora dele;
- 8) Relevância social.

A crise energética de 1974 e a alta da inflação fizeram com que as pesquisas sobre QVT ficassem temporariamente estagnadas, porém o Japão teve destaque dentro deste contexto, pois utilizou um método de administrar “Ciclos de Controle de Qualidade – CCQ” mantendo a ética de trabalho, para o crescimento do indivíduo e da empresa. Usavam a criatividade para manter a Qualidade de Vida dos colaboradores. Através do método de análise e solução de problema verificavam o potencial de cada colaborador de se desenvolverem. Muitos países, principalmente os Estados Unidos, copiaram a forma de gerenciamento japonês. Esses estudos retomaram em 1979.

No Brasil os primeiros estudos foram muito influenciados pelos estrangeiros, aparecendo na década de 1980, com Tarcisio Quirino, Eda Fernandes e Lúcio Flávio Moraes.

A seguir apresentamos um quadro evolutivo da QVT na visão de Nadler e Lawler (NADLER, LAWLER, apud RODRIGUES, 2007, p.81).

PERÍODO	FOCO PRINCIPAL	DEFINIÇÃO
1959/1972	Variável	A QVT foi tratada como reação individual ao trabalho ou às conseqüências pessoais de experiência do trabalho.
1969/1975	Abordagem	A QVT dava ênfase ao indivíduo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial.
1972/1975	Método	A QVT foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e a execução de maior produtividade e satisfação.
1975/1980	Movimento	A QVT, como movimento, visa à utilização dos termos “gerenciamento participativo” e “democracia industrial” com bastante freqüência, invocador como idéias do movimento.
1979/1983	Tudo	A QVT é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade.
Previsão Futura	Nada	A globalização da definição trará como conseqüência inevitável à descrença de alguns setores sobre o termo QVT. E para estes QVT nada representará.

Figura 2

Atualmente, muitas pesquisas são realizadas e é cada vez mais importante o termo QVT. As organizações que têm essa preocupação têm destaque no mercado. A evolução da QVT se tornou fator preponderante para um bom profissional em uma empresa, as pessoas não estão mais interessadas somente em bons salários, mas sim em benefícios oferecidos pelas empresas; têm a necessidade de se sentirem bem e satisfeitas.

A preocupação com a Qualidade de Vida dos trabalhadores está cada vez mais presente em nossos dias, é notável a diferença daqueles que desfrutam da mesma, pois o seu rendimento, o compromisso e a produtividade aumentam. Os indivíduos trabalham mais satisfeitos e conseguem assim realizar suas tarefas da melhor maneira possível, refletindo assim em melhorias para a própria empresa, porque seu sucesso depende do envolvimento que os trabalhadores tem com a mesma.

Considerando a importância da QVT para os recursos humanos e os meios de obtê-los que enfocamos neste trabalho a dança como estratégia para QVT, sua história e seus benefícios.

CAPÍTULO 2. FATORES QUE CONTRIBUEM PARA UM AMBIENTE HOSTIL DE TRABALHO

Apresentaremos algumas empresas que se destacam por seus programas de QVT e ainda algumas patologias causadas por um ambiente prejudicial, ou por não se ter uma atividade para aliviar as tensões do trabalho, que na maioria das vezes são inevitáveis.

A Qualidade de Vida dentro da organização é essencial para o bom desempenho e rendimento dos colaboradores, e muitos fatores podem levar a desfrutarem desta qualidade.

Uma empresa que não se preocupa com a Qualidade de Vida dos seus colaboradores, não obtém desenvolvimento de pessoal e nem da própria empresa, porque isso depende do rendimento dos colaboradores que pode ser comprometido por uma má Qualidade de Vida.

Quando os colaboradores desfrutam de um bom programa de Qualidade de Vida no Trabalho, se sentem satisfeitos e em decorrência disto o desenvolvimento do capital intelectual acontece, visto que permite que o colaborador cresça emocionalmente, profissionalmente, socialmente. O comprometimento da saúde diminui e a produtividade aumenta, fazendo com que a organização obtenha um maior rendimento de cada colaborador.

É importante a preocupação com o bem estar dos colaboradores, pois o sucesso da organização depende dos mesmos.

Considerando os benefícios, muitas organizações estão empregando programas de Qualidade de Vida no Trabalho, as quatorze maiores empresas de energia elétrica do Brasil, trabalham com programas de Qualidade de Vida e concentram principalmente no fator biológico e psicológico, a Nestlé tem um programa cujo principal objetivo é manter um bom relacionamento com seus

colaboradores e assim melhorar a produtividade e tornar mais intenso a imagem corporativa da empresa.

O Bank Boston é uma empresa que merece destaque pelo seu programa de Qualidade de Vida, ele se preocupa com atividade física, cultura e lazer, saúde física e emocional, alimentação, família e comunidade, investe em relacionamento com funcionário.

As empresas que têm um programa de Qualidade de Vida se tornam mais competitivas, pois seus colaboradores trabalham satisfeitos e aumentam o comprometimento e o rendimento.

2.1 Doenças profissionais

Muitas doenças decorrem de uma má Qualidade de Vida no Trabalho ou por ambiente prejudicial à saúde e também pela falta de atividade para aliviar as tensões.

Segundo BELLUSCI (1996, p.10), a Organização Mundial da Saúde estabelece como objetivos para a saúde:

- Promoção e manutenção do mais alto grau de bem-estar físico, mental e social de trabalhadores de todas as ocupações;
- Prevenção de deterioração da saúde dos trabalhadores causada pelas condições de trabalho;
- Proteção aos trabalhadores em seus empregos contra os riscos de fatores ou agentes prejudiciais à sua saúde;
- Colocação de manutenção do trabalhador em emprego adequado às suas aptidões físicas e psicológicas.

Esses fatores precisam ser alcançados pelas organizações para oferecerem aos seus colaboradores um ambiente que não agrida a integridade física, emocional ou social do trabalhador. Essas agressões podem desencadear doenças conhecidas como doenças do trabalho. BELLUSCI (1996, p.13) relata que “o desenvolvimento de doença de trabalho ocorre por um processo complexo e

dinâmico.” É importante acompanhar cada passo para que se possa corrigir e evitar que as doenças ocorram.

O ambiente de trabalho pode conter substâncias tóxicas, microorganismos, poeira, fumaça, barulho e no meio destas agressões a saúde o colaborador tem que desenvolver suas tarefas. Cada um carrega consigo, sonhos, desejos, emoções que muitas vezes são ignorados pelas empresas. Sentimentos que fazem parte da vida do indivíduo que ao serem desprezados podem causar insegurança, medo, ansiedade, misturados com pressões no trabalho, isto pode acarretar sofrimento e síndromes psicopatológicas, que podem refletir fisicamente gerando desconforto físico.

Pode ocorrer intoxicação pelo fato dos indivíduos ficarem expostos a substâncias tóxicas, esses efeitos podem ser reversíveis ou não, o tratamento exige afastamento imediato e obrigatório do ambiente de trabalho. Existem as doenças profissionais do aparelho respiratório, as mais comuns, alergias e asma, dermatoses do trabalho, distúrbios provocados pela eletricidade, doenças ocupacionais causadas por temperaturas extremas, distúrbios da audição causados por ruídos, e as mais comuns nos dias de hoje, estresse e lesões por esforços repetitivos (LER) ou doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho (DORT).

Vamos destacar aqui as doenças mais comuns, o estresse é um componente que está cada dia mais presente na vida moderna, é uma resposta do organismo frente a situações de medo, desespero, desestabilidade, pressões no trabalho, problema financeiro, insegurança, ameaça, problema de relacionamento, solidão, todos esses são fatores que estimulam o estresse, mas ele não pode ser considerado como um fator ruim e totalmente prejudicial, a não ser que ele persista.

Pequena dose de estresse faz com que a capacidade física e intelectual aumente, ele ativa o raciocínio, memória e concentração através de alterações em todo o organismo, como afirma a BIBLIOMED (2007).

É importante que as pessoas consigam sanar o estresse e que ele não se faça presente com grande frequência na vida, pois sendo assim estimula inúmeros efeitos negativos tanto psicológicos, quanto físicos, estes fatores podem diminuir a Qualidade de Vida, assim como comprometer o rendimento do indivíduo.

Outra doença comum em um ambiente de trabalho é a LER ou DORT, BELLUSCI, (1996, p. 81) relata que:

LER ou DORT não é uma doença, mas um nome para designar um grupo de doenças osteomusculares e repercussões sociopsicológicas que têm em comum o fato de serem provocadas por condições inadequadas no trabalho – trabalho este que leva o indivíduo a submeter-se a posições estáticas, a repetir o mesmo padrão de movimentos em curto espaço de tempo e sem intervalos para recuperação das regiões do corpo que estão sendo muito utilizadas.

O desenvolvimento e a modernização tornaram o trabalho mais acelerado e automatizado, exigindo muito do indivíduo, não dando a ele oportunidade de descanso e relaxamento. Muitos são os fatores que favorecem a LER ou DORT, como por exemplo, pouca variedade nas tarefas realizadas, pressão contínua para satisfazer os superiores ou conseguir atingir metas, falta de reconhecimento, conflitos entre os membros do grupo, falta de oportunidade para desenvolvimento profissional, de métodos de trabalho e de adequação de equipamentos para a realização das tarefas.

2.2 Importância da ginástica laboral no trabalho

Ginástica Laboral é uma série de atividades físicas executadas na organização para diminuir e evitar doenças relacionadas ao trabalho, incentivar hábitos mais saudáveis aos colaboradores, são exercícios de pouco tempo de execução, não trazem cansaço, são acompanhados por um profissional de educação física ou por um fisioterapeuta.

De acordo com o site: http://cyberdiet.terra.com.br/cyberdiet/colunas/040816_fit_laboral.htm, o objetivo da Ginástica Laboral é promover adaptações físicas, psíquicas e fisiológicas por meio de exercício dirigidos que:

- Trabalham a reeducação postural,
- Aliviam o estresse,
- Diminuem o sedentarismo;
- Aumentam o ânimo para o trabalho;
- Promovam a saúde e uma maior consciência corporal;
- Aumentam a integração social;
- Melhoram o desempenho profissional;
- Diminuem as tensões acumuladas no trabalho;
- Previnam lesões e doenças por traumas cumulativos, como as LER (Lesões por Esforços Repetitivos) e os DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho).
- Diminuem a fadiga visual, corporal e mental por meio das pausas para os exercícios.

Muitas empresas atualmente vêm adotando este projeto de ginástica laboral dentro do ambiente do trabalho. Os benefícios se estendem para as mesmas, diminuem os gastos com assistência médica aos colaboradores, também as faltas por doenças como LER ou DORT, sendo assim a produtividade e rendimento aumentam.

Voltada à atenção para os fatores presentes no ambiente de trabalho e observando que colaboradores que desfrutam de maior Qualidade de Vida conseguem ter maior rendimento, apresentaremos a seguir a dança como um programa para melhorar a Qualidade de Vida dentro da organização.

CAPÍTULO 3. A DANÇA

A dança é uma das formas artísticas mais antigas do mundo, pois reflete sentimentos em movimentos, na maioria das vezes acompanhados por música, porém em alguns casos em espetáculos silenciosos. Existem vários estilos de dança e diversos motivos que levam uma pessoa a dançar. Através dela podemos observar manifestações de sentimentos, movimentos folclóricos, costumes, rituais de cultura, forma artística, celebração, dentre outros.

A dança surgiu antes mesmo da fala, o homem primitivo movimentava seu corpo de maneira simples, porém ritmada. Os nossos antepassados a utilizavam para conquistar o que necessitavam, em culto aos deuses para alcançarem seus objetivos, para obterem êxito nas expedições guerreiras, também em períodos de seca pedindo por chuva, aparece em citações bíblicas como forma de gratidão e louvor a Deus.

O desenvolvimento da sensibilidade artística instituiu a dança como forma estética; no antigo Egito, vinte séculos antes da era cristã, ela era usada em homenagem aos deuses, já na Grécia clássica a dança era utilizada como símbolo nos jogos, principalmente nos Olímpicos.

A dança teatral extinta em séculos passados reapareceu no Renascimento nos cenários cortesãos e palacianos, iniciando com o minueto, depois a valsa e com ela deu - se inicio a dança em grupos, ao baile de pares.

A dança e o teatro se juntaram em uma mesma manifestação de arte, que deu origem aos espetáculos de ballet, mais tarde surgiram o sapateado e o swing.

Dança é a arte da movimentação do corpo, expressão de sentimentos através de gestos coreografados, é possível alcançar sentimento de liberdade. Segundo os praticantes, a dança traz a sensação que nosso corpo se torna em melodia e cada gesto em acordes especiais, exprimindo aquilo que as palavras não conseguem traduzir.

TONELI (2007, p.13) afirma que a dança é:

(...) arte do movimento e da expressão, onde a estética e a musicalidade prevalecem". Ela pode ser executada sem nenhum objeto, podendo ser usada somente com o ritmo do corpo.

A dança é uma forma de arte que pode ser executada isoladamente, os movimentos do corpo se tornam em canção, não precisa necessariamente ser acompanhada ao som de música, pode ser explorada individualmente, em dupla, trio ou grupo.

Para BARRETO (2002), a dança "é uma seqüência de movimentos corporais executada de maneira ritmada, em geral ao som da música (...), agitação e movimento".

A dança vem tomando força nos dias atuais, agora não é vista somente como forma de espetáculo ou para divertimento, a dança já faz parte dos parâmetros da educação, ela favorece todo tipo de aprendizagem.

Segundo o site: www.wikipedia.org (2009):

...deve-se trabalhar a dança na escola pois ela estabelece limites usando os movimentos, isso viabiliza a possibilidade de estruturação da personalidade e da socialização, pois leva o indivíduo saber o que ele é, sua relação com o objeto e a nível social e pessoal.

No contexto educacional considera-se que a dança ajuda no desenvolvimento do aprendizado de crianças e adolescentes, por ser percebida como uma das formas de expressão do ser humano.

Com relação à dança e tecnologia ANDRADE, (2009) relata:

Com respeito à dança, a fotografia permitiu-nos, durante um período alargado, vislumbrar rostos, emoções técnicas e certos aspectos dos espetáculos realizados. Posteriormente, a televisão trouxe uma maior harmonia aos espectadores da dança, sendo possível estar num ponto do planeta dilateralmente oposto daquele onde se realiza um evento sem, no entanto, perder os seus contornos e, muitas vezes, ganhando até nitidez e uma maior visão de conjunto, do que ao vivo. Permitiu, e permite ainda hoje, que milhões de pessoas que não podem estar em espaços teatrais, por diversas razões, possam tomar conhecimento do que se está fazendo e que está a fazer num local determinado.

A dança exige disciplina e concentração, proporciona desenvolvimento da coordenação motora e flexibilidade, desenvolve os estímulos táteis, visuais, cognitivos, auditivos, e afetivos entre outros benefícios à saúde, é considerada uma forma de exercício físico, aumentando assim a resistência do organismo, a habilidade dos músculos, ajudando nas funções do coração, evitando cansaço.

3.1 História da dança

Não existe uma data precisa de origem da dança, mas temos indícios que os homens primitivos já dançavam, as figuras expostas em cavernas nos mostram esta realidade.

Na pré-história, era usada para comemorações, lamentos e adoração aos deuses.

Há citações da dança nos escritos do antigo Egito, que era celebrada em homenagem ao deus Osiris, deus da vegetação, quando a produção agrícola era abundante.

A Bíblia nos fala sobre a dança hebraica em um relato no livro de Êxodo 15: 20-21, mostra que depois que Deus libertou o povo de Israel do Egito e fez com que o Mar Vermelho engolisse o exército de Faraó, Miriam com todas as mulheres tomaram os tamborins com alegria e com danças agradeceram a Deus por tamanho milagre "(...) saíram com tamborins e com danças."

Na antiga Grécia era considerada importante para a educação, religião e cultura. “O filósofo grego Platão aconselhava que todos os cidadãos gregos aprendessem a dançar para desenvolver o autocontrole e o desembaraço na arte da guerra” (http://www.edukbr.com.br/artemanhas/danca_antiga.asp).

Na Roma antiga a dança não foi bem aceita, nesse sentido MENDES, (1987, p.15) baseada em relatos de Cícero apresenta sua decadência “Ninguém dança a não ser que esteja bêbado ou mentalmente desequilibrado”. Ao contrário do que vimos na Grécia, a dança aqui era vista apenas como espetáculo.

Na Idade Média o Cristianismo tornou-se muito influente na Europa entre os séculos V e XIV. A Igreja oprimiu e proibiu a dança, mesmo assim não conseguiu fazer com que a sociedade deixasse de admirá-la e continuou a ser apresentada nas feiras, vilarejos, e aldeias. A dança teatral não foi extinta e no final da Idade Média ela fazia parte de todas as festividades.

Com o Renascimento, a dança foi impulsionada e deu origem a três linhas, os balletos, as danças da corte e as danças populares, estes constituíram as danças no teatro, unindo elementos característicos das duas formas de artes em espetáculo que agora era valorizado por um público que tinha o prazer na apreciação, e não na participação dele, como nas danças da corte.

O ballet surgiu no século XV, como uma dança apresentada em teatro na Itália e França. No século XVII passou a ser mais divulgada, ganhando importância a ponto de ser considerada uma profissão. Até esta época era exclusividade masculina, a partir de então passou a ser praticada por casais. No Século XVIII a estrela passou a ser a mulher, que trocou o figurino pesado por saias curtas e pernas nuas, sendo um marco importante para uma nova forma de apresentação que se estende até os dias atuais.

No início do século XIX, o ballet romântico perdeu grande parte do seu público, a justificativa desta perda de interesse está relacionada ao fato de que os espetáculos sempre apresentavam situações ilusórias e os expectadores queriam assistir a enredos com os quais se identificassem.

Depois da Primeira Guerra Mundial, deu-se início ao Expressionismo, movimento artístico de vanguarda com objetivo na interiorização com visão subjetiva e individual, abrindo espaço para a chamada dança livre que serviu de fundamentação para a dança moderna. A força do Expressionismo valia muito mais de como a aparência pretendia ressaltar os sentimentos, usavam jogo de meia luz, e maquiagem para deformar o rosto do ator e impressionar os que assistiam, exprimindo as emoções do artista.

Isadora Duncan, jovem americana, em 1900 revolucionou a dança mostrando que todos os ritmos podiam ser dançados, o que contribuiu para isso também foi a eurritmia, movimento com finalidade artística, ginástica rítmica, capaz de traduzir a música através do corpo.

A partir de 1900 a dança foi revolucionada com muitos outros estilos, surgiu o jazz, dança afro-americana, a dança moderna que procurava maneiras de expressar os sentimentos com o corpo, ela se desenvolveu principalmente nos Estados Unidos. No decorrer do século XX muitos estilos desapareceram e outros cresceram como a dança de salão, forró, bolero entre outros ritmos, alguns anos depois surgiu o tango, na década de 1940 o swing, em 1950 veio o rock'n roll.

Expressiva afirmação de MENDES, (1987, p.74):

Dança é movimento. Movimento e gestos, a partir de sua ordenação no espaço e dentro do tempo, regulada pelo ritmo interior do ser dançante, ou exterior a ele, podendo, querendo ou não, expressar sentimentos e emoções. Mantendo-se nesse nível, ela se basta para constituir-se como uma arte completa, autônoma.

A dança é uma das formas de arte mais antigas e também uma das mais atuais, muitos estilos e ritmos ainda nascem, porque a dança se desenvolve e caminha com a humanidade como uma das formas de expressão.

3.2 A dança como elemento integrador

Tudo ao nosso redor, desde que nascemos nos prova que o ser humano é incapaz de viver sozinho. Vivemos com familiares, conquistamos amigos, colegas de trabalho, grupos religiosos e educativos. Os grupos se formam por uma questão de sobrevivência e interesses pessoais.

CARNEIRO, (2009), observa:

Como mecanismo de superação dos medos os humanos desenvolvem mecanismos para conviver ou para superar adversidades da natureza. Um desses mecanismos é a vida grupal. Os humanos, portanto vivem em grupo, entre outros motivos, porque assim se protegem mutuamente. Tanto para enfrentar a natureza como para atingir objetivos comuns. O grupo passa ser um mecanismo de defesa. Os humanos aproveitam-se de suas fraquezas para produzir forças. A força do grupo nasce de uma característica muito marcante do ser humano: a capacidade de tirar benefício dos demais membros do grupo, o que indica outra característica do humano: o egocentrismo, sendo que o grupo aparece como refúgio, fortaleza e espaço de onde o indivíduo tira proveito e benefícios. As relações grupais não estão para o grupo, mas para os indivíduos do grupo.

Nossa relação com as pessoas é baseada em fases de nossas vidas, quando somos crianças nossos amigos são os filhos dos amigos de nossos pais, quando chegamos à adolescência passamos a ser amigos daqueles com os quais temos algo em comum e participamos até de movimentos que expressam e defendem nosso ponto de vista. E quando chegamos à fase adulta, o que importa mesmo são sentimentos sinceros nos laços de amizade, conquistas profissionais, realizações amorosas, família estruturada, e muitos outros fatores que são relevantes na vida de cada um, segundo seus costumes e crenças. Mas uma coisa é certa, viver sozinho é praticamente impossível para a maioria das pessoas. Uma pessoa que se isola não se desenvolve, não cresce, não aprende, não compartilha, não ajuda. E a dança é um excelente fator de integração, que favorece o relacionamento entre as pessoas, enquanto estabelece disciplina e espírito de equipe.

Vemos também a criação de grupos de apoio com resultados satisfatórios para resolução de problemas, como, por exemplo, deixar a dependência química.

Por mais conflitante e complexo que seja o relacionamento entre as pessoas, encará-lo é um desafio necessário. Entre milhares de seres humanos no mundo não existe um que seja igual ao outro, as pessoas são diferentes, e em todo momento nos vemos diante de situações que temos que enfrentar e aprender a conviver, nem que seja por alguns instantes, com pessoas que pensam de formas diferentes, têm crenças diferentes e seus estilos de vida nem sempre são condizentes.

3.3 Dança como diversão

A dança além de espetáculo é um dos fatores que geram Qualidade de Vida, cultura, é também um excelente instrumento de diversão que pode ser desfrutada em qualquer idade, por pessoas que participam de comemorações, cerimônias realizadas de maneira organizada e sincronizada ou só por lazer.

A dança traz a sensação de prazer e mesmo executada como exercício físico e em aulas para aprimoramento, a diversão está presente. As pessoas se desprendem dançando, estreitam relacionamentos, aprendem a trabalhar em equipe, diminuindo a timidez, estabelecendo maior confiança e elevando a auto-estima.

Segundo VIEIRA, (2009):

Dança é sinônimo de diversão, cultura de um povo, demonstração artística e, além de tudo, é uma atividade física daquelas que dá tanto prazer que se esquece que é um exercício.

Enfim, a dança é prazerosa para quem a executa ou assiste, é uma forma de arte bonita, divertida, contagiante, que exprime sentimentos e emoções sem o uso de palavras. E este prazer é o que motiva o bailarino ou o dançarino, profissional ou amador, a enfrentar os obstáculos, e vencer suas próprias limitações, tudo isso reflete positivamente em sua vida profissional, não tendo medo de enfrentar desafios e metas propostos, busca sempre alcançar algo mais, o relacionamento com os parceiros de trabalho se torna algo agradável, a dança permite que tenham

facilidade de se relacionarem e este contato se torna confiável e essencial dentro da equipe de trabalho.

CAPÍTULO 4. DANÇA COMO QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A dança é uma das formas de exercício físico, que além de promover saúde, traz diversão e alegria, assim sendo reconhecemos os inúmeros benefícios que refletem na vida do ser humano e a apresentamos como um programa de QVT.

A dança da sociedade trazida para dentro da organização oferece uma maior harmonia entre a equipe, ela faz com que os colaboradores aprendam a trabalhar em grupo, respeitar o espaço do seu companheiro, além de diminuir a timidez e dar maior disposição, melhorando a auto-estima.

Ela atua nos três domínios da natureza humana, fisiológico, afetivo e cognitivo, por isso é possível afirmar que é um excelente instrumento para alcançar Qualidade de Vida.

O site <http://www.udidanca.com/artigos.htm>, relata alguns benefícios da dança que podem ser percebidos e levados em conta para uma boa QVT:

Numa conversa informal, revelam as sensações experimentadas a partir do contato com a dança: autoconfiança, prazer, liberdade, superação, relaxamento, felicidade, maior equilíbrio físico e emocional. Embora exista também a contribuição para a parte física, benefícios nos aspectos emocional e comportamental parecem mais significativos, segundo relato dos alunos, que perceberam mudanças tanto na vida social como profissional, após o contato com a atividade.

A dança favorece a interação entre corpo e mente, faz com que o medo de encarar novos desafios se dissipe, eleva a confiança em si mesmo e faz enxergar os outros com suas limitações, que podem ser encaradas e vencidas, favorece o relacionamento entre as pessoas. Todos esses são fatores essenciais em um ambiente de trabalho, favorecendo a satisfação dos colaboradores e aumentando a produtividade.

A dança traz um sentimento de liberdade, permite relaxar e alivia as tensões sofridas no trabalho, elimina o mau humor e o estresse, e o corpo fica mais resistente contra doenças, no site, <http://www.udidanca.com/artigos.htm>, traz a narrativa, "...Seja qual for o benefício, dançar parece contribuir para melhorar a

Qualidade de Vida, ampliar o círculo de amizades, agitar a rotina social...”. Ela favorece o desenvolvimento de atividades e relacionamento interpessoal.

Com relação à dança de salão o site www.passosecompassos.com.br, traz a seguinte observação para os benefícios a empresa e aos colaboradores:

Vantagens da Dança de Salão para a Empresa

- Aumento de produtividade.
- Pessoas mais ágeis, mais atentas e que não se cansam facilmente.
- Integração entre os funcionários dos diversos departamentos.
- Diminuição de problemas decorrentes da falta de comunicação entre os funcionários.
- Agilidade nos relacionamentos entre os departamentos.
- Apoio dos funcionários para a empresa que se preocupa com eles.
- Menor frequência com que os funcionários ficam doentes, principalmente por causa de stress.

Vantagens da Dança de Salão para os Funcionários

- Alivia as tensões e combate o stress.
- O poder de concentração aumenta, melhora o raciocínio e a forma de organizar suas idéias.
- Melhora na comunicação entre as pessoas.
- Aprender a lidar com o seu erro e com o erro do parceiro, melhorando a adaptação e flexibilidade.
- Adquirir melhor postura e equilíbrio, principalmente para as pessoas que passam muitas horas sentadas.
- Obter consciência do próprio corpo e de seus movimentos.
- Exercício, relaxamento e diversão.

Ter um bom programa de QVT não é uma tarefa simples, hoje é um desafio aumentar os níveis de satisfação dos colaboradores e os benefícios à saúde dos mesmos, fazendo com que trabalhem mais felizes e suas necessidades sejam atendidas.

4.1 Dança e saúde

Dançar é um exercício físico que auxilia na perda e na manutenção do peso, os músculos são tonificados o que ajuda na queima de calorias, mantém a postura correta, melhora a circulação sanguínea, aumenta a flexibilidade, coordenação motora, força e resistência.

A dança faz com que o coração trabalhe melhor, diminui a pressão arterial, previne doenças de coluna, porque ajuda na postura, causa proteção nas articulações, e fortalece os músculos.

A dança ajuda a relaxar e aliviar o estresse previne a depressão e melhora a auto-estima e confiança, diante disso concluímos que a dança beneficia também fatores emocionais e psicológicos do indivíduo.

4.2 Dedicção

A dedicação é algo admirável nos praticantes de qualquer estilo de dança, pois através dela, eles buscam se aperfeiçoar e tendo conseqüências favoráveis a seu dia-a-dia. Essa dedicação reflete em seu caráter, pois se ele quer a perfeição sabe que terá que se esforçar, e que no final os resultados serão relevantes, portanto desenvolvem a cultura de fazer sempre o melhor.

A dedicação a dança é um excelente benefício que reflete dentro da organização como:

- Dedicção nas tarefas,
- Dedicção à própria equipe, e organização,
- Relacionamentos mais fortes e estruturados.

Com isso afirmamos que dançar é uma excelente atividade física, e que se for feita com dedicação traz benefícios positivos tanto para a vida pessoal como profissional.

4.3 Compromisso

Assim como a dedicação, o compromisso também é algo notável na vida de um dançarino. Ele tem compromisso com sua academia, com seu professor, com seus passos e com sua arte, a ponto de defendê-los e se entregar para um bom resultado.

Dentro desse compromisso podemos compará-la com a área profissional e dizer que o compromisso que o dançarino desenvolve com sua academia, dará a ele facilidade de trabalhar em equipe.

Já o compromisso com seu professor, reflete respeito e fidelidade à hierarquia onde trabalha, como saber definir o seu espaço e não ultrapassá-lo. O compromisso com seus passos, na maioria das vezes milimetricamente calculados, faz com que o dançarino aprenda a buscar sempre fazer o melhor.

4.4 Prazer

O prazer é o que motiva o dançarino a continuar enfrentando as barreiras de dedicação simplesmente pelo prazer de estar ali e desfrutar do que resulta todo esse esforço.

O prazer é algo inexplicável, definido apenas como uma espécie de combustível para a realização de algo que se quer muito, basta efetuar uma atividade a qual não gostamos e entenderemos a diferença entre o prazer e apenas o fazer.

Prazer é sentimento que move o dançarino além da dor, do cansaço, do tempo de dedicação, das horas de ensaio. Mesmo quando nos referimos a dançarinos amadores, que dançam não por profissão, é certo dizer que apenas são movidos pelo prazer de se sentir livre pelos movimentos, som, de se sentir bem por praticar uma atividade física ou por qualquer outra sensação de bem estar que possam sentir.

Assim como o prazer pelo que se faz é necessário para a prática de dançar, ele é fundamental para a realização de nossas atividades como profissional dentro de qualquer área. O prazer nos fará sempre vencer as barreiras, pois temos a convicção de que o resultado final valerá à pena.

De acordo com o site <http://pt.wikipedia.org>: “Em geral, o prazer é uma resposta do organismo ou da mente indicando que nossas ações estão sendo benéficas à nossa saúde”.

Acredito que independente do que estivermos fazendo, o fato de sentir prazer é o termômetro para sabermos o quanto isso nos satisfaz e assim tomarmos decisões.

E ainda de acordo com o site <http://pt.wikipedia.org>:

De certa forma há um consenso de que uma vida bem vivida, sob ponto de vista humano, é uma vida repleta de prazeres que confortem tanto a carne como o espírito dos indivíduos em si, assim como em grupos (sociedades).

A junção entre o prazer da carne e do espírito é algo visível na prática da dança, ou seja, é completo. E isso é indispensável para o ser humano, o prazer é a base para tudo que realizamos.

Segundo um artigo publicado em Março de 2008 pelo site (<http://brunapinho.wordpress.com>):

A dança é uma forma de expressão artística e corporal que a cada dia ganha mais adeptos. Já esteve ligada a religião e hoje adquiriu o sentido social, além de proporcionar aos praticantes, saúde, postura, flexibilidade, coordenação e ativar a mente, o espírito e o emocional.

Não existe nada mais real para afirmarmos que a dança traz prazer ao espírito, se partimos do pressuposto que ela é ligada a várias crenças e costumes como manifestação espiritual. E o seu desenvolvimento trouxe benefícios à humanidade, antes era usada apenas em rituais e celebrações, hoje pode ser desfrutada simplesmente por prazer.

4.5 Rendimento

Quando passamos a observar as várias etapas que o dançarino profissional precisa percorrer para chegar a uma apresentação perfeita, percebemos que o rendimento é gradativo e cumulativo. Quanto mais ele se dedica, mais aprende e soma ao que já sabe.

É interessante como nesse ponto a prática da dança e o desenvolvimento profissional parecem se identificar ainda mais, pois quando falamos de um profissional de sucesso, ou de uma empresa de sucesso, vemos que seu rendimento também precisa ser gradativo e cumulativo, sempre crescendo e buscando coisas novas, mas nunca se esquecendo da base, de onde tudo começou.

Outro fato interessante para o rendimento desenvolvido por meio da prática da dança é o rendimento mental, pois a concentração é trabalhada e desenvolvida de uma forma que passamos a render mais em menos tempo, os reflexos são acionados e todos esses fatores contribuem para a realização de nossas atividades.

CAPÍTULO 5. ENTREVISTAS

Visando comprovar os inúmeros benefícios que a dança oferece a saúde física e mental das pessoas que se entregam a esta arte, favorecendo com isto a QVT, foi aplicado um questionário (anexo 1) direcionado aos profissionais da saúde, sendo eles psicólogos, médicos do trabalho e psiquiatras, profissionais que atendem diretamente estes trabalhadores.

Foi aplicado também um questionário (anexo 2) a professores de dança que identificaram a mudança na vida dos seus alunos depois que começaram a dançar.

Por último o questionário (anexo 3) foi aplicado aos praticantes de dança, visando identificar se houve diferença no seu dia-a-dia.

5.1 Profissionais da saúde

Foram entrevistados nove profissionais, sendo três médicos do trabalho, três psiquiatras e três psicólogos. Atuando em suas áreas entre um e trinta e cinco anos.

Baseado em suas respostas podemos perceber que a dança influencia os praticantes diretamente em suas atividades, pois exerce a função de relaxante muscular, favorecendo o rendimento cardíaco, e o desenvolvimento de atividades intelectuais.

Observamos também que a dança contribui para a QVT por ser uma atividade que traz a sensação de prazer desenvolvendo ações espontâneas efetivas para os resultados.

Concluimos, portanto que a dança beneficia a saúde física e mental fazendo com que os praticantes tenham melhor rendimento em suas atividades.

5.2 Professores de dança

Foram entrevistados seis professores, atuando na área da dança entre um a vinte anos, nas modalidades de ginástica laboral, axé, ballet clássico, dança aeróbica e dança de salão, sendo que alguns deles são especializados em mais de uma modalidade.

De acordo com os professores a Qualidade de Vida é percebida nos praticantes de dança no ambiente de trabalho, favorecendo a saúde e o relacionamento profissional, o que ajuda no trabalho em equipe.

É possível notar a diferença no comportamento das pessoas que praticam dança há algum tempo, conforme o relato unânime de todos os professores, tais como:

- Melhor expressão.
- Segurança.
- Criatividade.
- Comunicação.
- Confiança.
- Auto-estima.
- Concentração.
- Raciocínio.
- Disciplina.
- Disposição.
- Saúde.

Segundo as informações obtidas por meio das entrevistas realizadas, podemos afirmar que existem diferenças entre as pessoas que praticam ou não a dança, é possível observar inúmeros benefícios relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho.

5.3 Alunos de dança

Foram entrevistados seis pessoas, quatro mulheres e dois homens, de faixa etária entre vinte e cinquenta anos, que atuam em diversas áreas profissionais, dois auxiliares escritório, aposentada, publicitária, bailarino, e auxiliar administrativo. Praticam atividades relacionadas a diferentes estilos de dança, ballet contemporâneo, ballet clássico, dança de salão, vanerão, street dance, realizam as atividades entre um e dez anos e uma delas pratica a ginástica laboral.

Constatamos que todos os entrevistados perceberam diferença em seu condicionamento físico, como maior flexibilidade, agilidade, alongamento, disposição, força e reflexo, após iniciarem atividades ligadas à dança.

Já no aspecto emocional o resultado da dança foi refletido em melhor relacionamento interpessoal, concentração, motivação, disciplina, paciência, autocontrole, satisfação, dentre outros fatores que melhoraram o trabalho em equipe e os resultados individuais quando se trata de expressar seus sentimentos e idéias.

No que se refere a favorecer o relacionamento no trabalho e a Qualidade de Vida dentro do mesmo, destacou-se a saúde, confiança no próximo, facilidade em trabalhar em equipe, equilíbrio emocional, respeito, comunicação e segurança.

Podemos afirmar então que cada um busca na dança algo diferente, mas que todos encontram resultados satisfatórios dentro de suas atividades cotidianas, percebendo os benefícios que ela traz para a saúde física e mental, refletindo assim positivamente dentro do ambiente de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a realização de pesquisa bibliográfica, entrevistas com profissionais da saúde, professores e praticantes de dança, foi possível observar que esta prática é um fator relevante para se obter Qualidade de Vida dentro das organizações.

A dança vem ganhando mais espaço com o passar dos anos, mais ritmos e passos surgem, fazendo com que cada vez mais pessoas se entreguem a esta arte, por perceberem seus benefícios e a necessidade de obtê-los, ou simplesmente por uma questão de divertimento.

A Qualidade de Vida é fundamental no mundo globalizado em que vivemos, a tecnologia avançada e acelerada faz com que os indivíduos se desgastem facilmente, precisando assim de um programa para aliviar essas tensões do dia-a-dia, que ocasionam doenças relacionadas ao ambiente de trabalho hostil.

A dança é um instrumento para se obter Qualidade de Vida, por que através dela conseguimos alcançar inúmeros benefícios a saúde, alivia o estresse, combate depressão, aumenta à circulação sanguínea, evita doenças de coluna, diminui a pressão arterial, aumenta flexibilidade e força.

Além dos benefícios a saúde, a dança é um elemento integrador, ela facilita o trabalho em equipe, e conseqüentemente é possível se obter maior compromisso e excelência em disciplina, com isso o rendimento e a produtividade aumentam, as pessoas não têm medo de enfrentar novos desafios e buscam sempre fazer o melhor.

Uma organização que se preocupa com a Qualidade de Vida dos seus colaboradores e oferece um programa para melhorá-la, tem destaque no mercado, porque o sucesso da mesma depende do desenvolvimento e rendimento dos seus colaboradores.

Este trabalho se torna relevante ao apresentar as origens da Qualidade de Vida, Qualidade de Vida no Trabalho, dança e por mostrar a diferença entre as

peças que praticam atividade física, estimulando assim cada vez mais organizações a implantarem programa de qualidade ao perceberem os benefícios que podem ser alcançados. Dessa forma, percebemos a importância de um trabalho de conscientização de empresários e colaboradores na prática cotidiana de atividades físicas, entre elas a dança. Como já afirmamos a dança pode ser parte do compromisso com o trabalho e com a empresa, sendo assim tornar o colaborador parte da organização.

REFERÊNCIAS

A concepção gerencial dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no setor elétrico brasileiro.

<http://www.ead.fea.usp.br/semead/8semead/resultado/trabalhosPDF/308.pdf>.

Acessado em 07.jul.2009.

A importância da Ginástica Laboral no Trabalho.

http://cyberdiet.terra.com.br/cyberdiet/colunas/040816_fit_laboral.htm. Acessado em

16.set.2009.

ANDRADE, D. *História da Dança*. Fev. 2009. [http://](http://br.geocities.com/quemdancaemaisfeliz)

br.geocities.com/quemdancaemaisfeliz. Acessado em 20.fev.2009.

ANTIGO TESTAMENTO, *A Bíblia Sagrada, Revista e Corrigida*. Êxodo 15: 1-20, O cântico de Moisés. A dança de Miriã e das mulheres, p. 55, Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil.

BARRETO, J. (2002) <http://www.construirnoticias.com.br>. Acessado em

04.jun.09.

BELLUSCI, S. M *Doenças Profissionais ou do Trabalho*. Editora Senac: São Paulo, 1996.

BERGAMO, S. <http://biblioteca.universia.net>. Acessado em 15.mai.09.

CARNEIRO www.meuartigo.brasilecola.com. Acessado em 24.jun.09.

CHIAVINATO, I. *Recursos Humanos*. Editora Atlas: São Paulo, 2000.

____ *Gestão de Pessoas*. Editora Elsevier: Rio de Janeiro, 2004.

Dança de salão na empresa. <http://www.passosecompassos.com.br/empresas.asp>. Acessado em 09.jul.2009.

DOMINGOS, R.T.G. *Qualidade de vida no Trabalho.* 2007. Monografia (Graduação em Administração). Instituto Educacional do Município de Assis. Assis, 2007.

FELIX, A.S. *Qualidade de Vida e seus efeitos na produtividade.* 2008. Monografia (Graduação em Administração). Instituto Educacional do Município de Assis. Assis, 2008.

Ginástica Laboral no Trabalho. www.ginasticalaboral.com.br/. Acessado em 16.set.2009.

http://www.edukbr.com.br/artemanhas/danca_antiga.asp). Acessado em 15.mai.2009

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

MENDES, M. A Dança. Editora Ática: São Paulo. 1987.

O Prazer de dançar é imensurável. <http://brunapinho.wordpress.com>. Acessado em 10.jul.2009.

Prazer. <http://pt.wikipedia.org>: Acessado em 10.jul.2009.

Qualidade de Vida no Trabalho. Secretaria de Gestão Pública. (2009) <http://www.recursoshumanos.sp.gov.br/qualidadedevida/quemsomos/quemsomos.htm>. Acessado em 06.jul.2009.

Qualidade de Vida no Ambiente Organizacional <http://www.webartigos.com/articles/2368/1/qualidade-de-vida-no-ambiente-organizacional/>. Acessado em 07.jul.2009.

RODRIGUES, M. V. *Qualidade de Vida no Trabalho*. Editora Vozes. 10ª Edição: Petrópolis, RJ: 2007.

SZEGO, T. *Dançar melhora a saúde e combate o estresse*. Mar. 2009. Disponível em: <<http://saude.abril.com.br>>. Acessado em 20.mar.2009.

TONELI, P. D. *Dança de Salão: Instrumento para a Qualidade de Vida no Trabalho*. 46 e 48 F. Monografia (Graduação em Administração). Assis: Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, 2007.

Um passo para o bem estar. <http://www.udidanca.com/artigos.htm>. (2009). Acessado em 09.jul.2009.

VASCONCELOS, A. F. *Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas*. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 08, nº 1, janeiro/março 2001. Disponível em: <<<http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq>>> Acessado em 22.mar.2009.

VIEIRA, T. www.unimedcampinas.com.br, acessado em 01.jul.2009.

www.revistafator.com.br acessado em 15.mai.09.

www.wikipedia.org acessado em 15.mai.09

ANEXOS

Anexo I – Roteiro para Entrevista com Médicos do Trabalho, Psicólogos e Psiquiatras.

Profissão: _____

1. Há quanto tempo atende dentro da área da Medicina do Trabalho?

2. Existe diferença entre trabalhadores que praticam atividade física e os que não praticam?

() Sim () Não

Se a resposta for sim, quais?

3. Você acredita que a dança pode ser uma atividade benéfica para a saúde e qualidade de vida do trabalhador?

() Sim () Não

Por quê?

ANEXO 2 – Roteiro para Entrevista com Professores de Dança

1. Há quanto tempo é professor de dança?

2. De qual estilo?

3. Você acredita que a dança possa favorecer a Qualidade de Vida de pessoas que trabalham?

4. Você percebe isso nos seus alunos?

() Sim () Não

5. Você nota diferença no comportamento das pessoas comparando-as hoje a época que começaram a dançar?

() Sim () Não
Se a resposta for sim, comente-a.

ANEXO 3 – Roteiro para entrevista com Praticantes de Dança

Sexo: () Feminino () Masculino

Idade: _____

Profissão: _____

1. Há quanto tempo pratica dança?

2. Qual estilo?

3. Você percebeu alguma diferença em seu condicionamento físico depois que começou a dançar?

() Sim () Não
Quais as diferenças?

4. E no psicológico e emocional?

() Sim () Não
Quais as diferenças?

5. A dança favorece seu relacionamento no trabalho?

() Sim () Não

6. E na sua Qualidade de Vida?

() Sim () Não Como?