

Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Curso de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

E se a Orquestra Desafinar?

Contexto de Produção e Qualidade de Vida no Trabalho
dos Músicos da Orquestra Sinfônica de Teresina/PI

Lígia Rocha Cavalcante Feitosa

Brasília, DF

2010

Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Curso de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

E se a Orquestra Desafinar?

Contexto de Produção e Qualidade de Vida no Trabalho

dos Músicos da Orquestra Sinfônica de Teresina/PI

Lígia Rocha Cavalcante Feitosa

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação
em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações,
como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em
Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Orientador: Prof. Dr. Mário César Ferreira

Brasília, DF

Julho de 2010

E se a Orquestra Desafinar? Contexto de Produção e Qualidade de Vida no Trabalho dos
Músicos da Orquestra Sinfônica de Teresina/PI

Dissertação defendida e aprovada pela banca constituída por:

Professor Doutor Mário César Ferreira (Presidente)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Universidade de Brasília

Professor Doutor Jorge de Freitas Antunes (Membro)

Programa de Pós-Graduação Música em Contexto

Universidade de Brasília

Professor Doutor José Vieira Leite (Membro)

Pesquisador no Departamento de Psicologia Social e do Trabalho

Universidade de Brasília

Professora Doutora Magali Costa Guimarães (Suplente)

Faculdade de Ciências da Saúde

Centro Universitário de Brasília

A minha preciosa mãe Anilta,
pelos ensinamentos e por todo o
amor dedicado.

Agradecimentos

Ao meu Deus fiel, por abençoar os meus passos, permitindo que desfrutasse de caminhos, antes, tidos como grandiosos demais para mim!

A minha mãe Anilta, por sonhar meus sonhos e estar comigo, mesmo em pensamento, durante toda a minha vida.

Ao meu pai Nicácio, mesmo sem entender muito dos meus planos, pela ajuda e pela torcida silenciosa.

A minha irmã Thaís, por ter me feito acreditar em que posso ir longe e, com o seu exemplo, ajuda-me a perseverar em cada etapa a ser vivida.

Ao meu orientador, Professor Doutor Mário César Ferreira, pelo crédito e, principalmente, por compartilhar cada ensinamento, tendo sido seu apoio fundamental para não me fazer desistir e nem desacreditar que é possível fazer pesquisa com rigor teórico-metodológico; sendo para mim, portanto, exemplo de profissional e educador!

Aos meus tios queridos pelo suporte; em especial, a tia Darcy, por ser a preocupação, a palavra de apoio, a voz amiga e o amor. A tia Milinha e ao tio Américo, por serem a intercessão, a minha segunda casa, os meus finais de semana mais felizes longe de casa e os “meus pais”. Ao meu tio João Eustácio, por ser o carinho e o amparo constantes. Ao tio Durval Arthur e a tia Ruth, por serem o apoio e atenção de que precisei. A tia Isá, por ser tão presente e a torcida fiel. A tia Marlene, por ser a personificação do incentivo e da alegria de viver. Ao tio Jecozinho e a tia Socorro, por serem o estímulo e a confiança.

A todos os meus primos amados; em especial, a Mila e o Júnior, por fazerem Brasília ser-me familiar e contribuírem para o começo desta etapa na minha vida. Ao Flávio, por toda a ajuda nos meus quase dois anos de Brasília, por sempre se preocupar comigo e por levar-me para Goiânia! A Patrícia, ao Elcimar e à linda Laurinha, por se fazerem presentes e me deixarem participar de bons momentos em família. Ao Thalles e à Flávia, pelos convites para o entretenimento e boas conversas. Ao Tadeu, pela atenção dispensada e pela “universal doçura” que ele nem imagina o quanto alegrou o meu coração. Ao Daniel, meu futuro colega de profissão, pela companhia, pelas orações e pelas conversas sobre a vida. Ao Rogério pelo incentivo e momentos de descontração. A Fernanda e a Lara, mais que primas, por crescerem junto comigo e se alegrarem com as minhas conquistas.

Aos queridos amigos teresinenses que, mesmo exigindo tanto da minha presença e achando que eu estava muito “brasiliense”, torceram pelo final desta etapa com sucesso.

Ao meu grande amigo Felipe Augusto, por compartilhar tantos momentos de sonhos, de realidade, de críticas e, principalmente, de confiança pelo que podemos fazer pela ciência!

À Dra. Virgínia (*in memoriam*), pela oportunidade, pelos ensinamentos e pela amizade! A saudade que tenho é proporcional aos meus agradecimentos.

Ao Levy, por me ajudar a dar os primeiros passos exploratórios na UnB e no Plano Piloto.

Às amigas de Vanessa, Isabela e Samia construídas durante o Mestrado, que foi um apoio fundamental para a conclusão desta etapa.

À Mariana, como boa engenheira, por ser tão prestativa em me ajudar com as figuras e as formas do meu trabalho e, principalmente, pela amizade.

Ao Ergopublic; em especial, Sérgio, Luíza, Magali, Neuzani e Janaína, por compartilharem de bons momentos de reflexão acadêmica e das conversas apaixonadas pelo que fazemos; à Tânia, à Carla, à Veruska e à Polyanna, pela troca de conhecimentos.

Às monitoras de Ergonomia I, ano 2008 e 2009, Amanda, Natália, Gizelle e Marcella, pela dedicação e compromisso com os alunos, com a disciplina e pelas longas conversas sobre a vida acadêmica.

Aos professores do PSTO que, com todos os ensinamentos repassados, incentivaram-me a pesquisar com o rigor da ciência, com a variabilidade do método e com o interesse pelo mundo do trabalho.

À Secretaria do PSTO, pela paciência e serviços prestados.

Aos membros da banca, Professor Doutor Jorge de Freitas Antunes, Professor Doutor José Vieira Leite, Professora Doutora Magali Costa Guimarães, pela aceitação em fazer parte deste trabalho e enriquecê-lo.

Ao CNPq, pela bolsa de mestrado, permitindo dedicar-me exclusivamente ao curso.

À Universidade de Brasília, por me permitir navegar nos mares do conhecimento e saciar boa parte da minha sede do saber!

Aos músicos da Orquestra Sinfônica de Teresina, pela participação e interesse por este trabalho. Muito obrigada por me permitirem aproximar a admiração pela música, o interesse pelo trabalho e o amor pela pesquisa!

Sumário

Listas de Tabelas.....	ix
Lista de Figuras.....	x
Lista de Quadros.....	xi
Lista de Imagens.....	xii
Lista de Anexos.....	xiii
Resumo.....	xiv
Abstract.....	xv
Introdução.....	16
1. Quadro Teórico de Referência.....	25
1.1. A Música e o Trabalho Orquestral: As Transformações na Atividade do Músico..	26
1.1.1 A Era da Música: Do Particular para o Público.....	28
1.1.2 A Orquestra: A Música Institucionalizada.....	31
1.1.3 O Estado da Arte do Trabalho Orquestral.....	36
1.2. Ergonomia da Atividade: Origem e Características.....	43
1.3. Contexto de Produção de Bens e Serviços – CPBS: Os Elementos Organizacionais, o	
<i>Lócus</i> e as Relações Socioprofissionais do Trabalho.....	48
1.4. Custo Humano do Trabalho – CHT: As Exigências Vinculadas ao Trabalho.....	49
1.5. Estratégias de Mediação Individual e Coletiva–Emics:	
O Suporte das Contradições.....	51
1.6. Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução Histórica, Conceitos e Características..	53
2. Abordagem Metodológica.....	60
2.1. Pesquisa Quanti-Qualitativa: Características e Aplicabilidade.....	60
2.2. Campo da Pesquisa: A Orquestra Sinfônica de Teresina/Piauí.....	60
2.3 Análise Macrodiagnóstico: O Panorama Geral da Orquestra.....	62
2.3.1 Participantes.....	62
2.3.2 Descrição dos Instrumentos.....	67
2.3.3 Procedimentos.....	68
2.3.4 Tratamento dos Resultados: Utilização do Aplicativo Excel, do Software SPSS e	
do Software Alceste.....	70
2.4 Análise Microergonômica: O Recorte Analítico da Orquestra.....	74
2.4.1 Análise Ergonômica do Trabalho (AET): Pressupostos e Características.....	75

2.4.2 A Seleção dos Participantes.....	79
2.4.3 Instrumentos.....	80
2.4.4 Procedimentos.....	81
2.4.5 Tratamento dos Resultados.....	83
3. Resultados e Discussão.....	85
3.1 O Perfil da Orquestra Sinfônica de Teresina/PI: Descrição do Contexto de Produção Orquestral.....	85
3.2 O Panorama do Contexto de Produção Orquestral e a Qualidade de Vida no Trabalho dos Músicos.....	90
3.3 A Relação entre Contexto de Produção Orquestral e Qualidade de Vida no Trabalho: A Percepção dos Músicos.....	112
3.4 Recomendações Técnico-Legais para o Contexto de Trabalho Estudado.....	120
4. Conclusão.....	122
Referências.....	126
Anexos.....	143

Lista de Tabelas

Tabela 1. Distribuição dos artigos nacionais sobre trabalho orquestral.....	39
Tabela 2. Disposição do conteúdo dos artigos internacionais sobre trabalho orquestra.	43
Tabela 3. Características e dimensões das abordagens anglo-saxônica e francofônica.	48
Tabela 4. Etapas para análise lexical realizada pelo <i>software</i> ALCESTE.....	77
Tabela 5. Médias e desvios padrões dos fatores do IA_QVT.....	97
Tabela 6. Classe e percentil em relação ao total de UCEs do <i>corpus</i>	109

Lista de Figuras

Figura 1. Estrutura interligada e exemplificadora do CPBS.....	51
Figura 2. Distribuição dos participantes por sexo.....	67
Figura 3. Distribuição dos participantes por faixas de idade.....	67
Figura 4. Distribuição dos participantes por estado civil.....	68
Figura 5. Distribuição dos participantes por escolaridade.....	68
Figura 6. Distribuição dos participantes por instrumento.....	69
Figura 7. Distribuição dos participantes por tempo de trabalho na área.....	69
Figura 8. Distribuição dos participantes por tempo de trabalho na instituição.....	70
Figura 9. O ciclo da AET.....	80
Figura 10. Disposição dos músicos na Orquestra.....	92
Figura 11. Organograma da Orquestra Sinfônica de Teresina/PI.....	94
Figura 12. Percepção dos respondentes a respeito da QVT, à luz do contexto de produção orquestral.....	96
Figura 13. Avaliação dos itens do fator Condições de Trabalho conforme a escala métrica do IA_QVT.....	99
Figura 14. Avaliação dos itens do fator Organização de Trabalho conforme a escala métrica do IA_QVT.....	101
Figura 15. Avaliação dos itens do fator Relações Socioprofissionais conforme a escala métrica do IA_QVT.....	103
Figura 16. Avaliação dos itens do fator Reconhecimento e Crescimento Profissional conforme a escala métrica do IA_QVT.....	105
Figura 17. Avaliação dos itens do fator Elo Trabalho-Vida Social conforme a escala métrica do IA_QVT.....	107
Figura 18. Dendograma das classes estáveis.....	110
Figura 19. Classes titulares de palavras em função das relações entre si.....	111
Figura 20. Segmentos de discurso representativo do NTE 1 “Bem-estar no trabalho” (16,92%).....	111
Figura 21. Segmentos de discurso representativo do NTE 3 “Condições de Trabalho (36,29%).....	111
Figura 22. Segmentos de discurso representativo do NTE 2 “Exigências e dificuldades no trabalho” (46,15%).....	11

Lista de Quadros

Quadro 01. Categorias referentes às verbalizações representativas dos participantes..	118
Quadro 02. Resultados Globais das Observações Sistemáticas.....	122

Lista de Imagens

Imagem 1. Sala de ensaios dos músicos da OST.....	119
Imagem 2. Sala de ensaios dos músicos da OST.....	120
Imagem 3. Músicos na sala de ensaio em um dia de trabalho.....	120

Lista de Anexos

Anexo 1. Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho.....	151
Anexo 2. Termo de Consentimento.....	155
Anexo 3. Tópico-guia.....	156
Anexo 4. Roteiro de perguntas da entrevista semiestruturada.....	157
Anexo 5. Termo de Consentimento.....	159

Resumo

O presente trabalho buscou verificar a relação entre o contexto de produção musical de uma orquestra e a qualidade de vida no trabalho dos músicos. O referencial teórico utilizado fundamentou-se nos pressupostos da Ergonomia da Atividade e, como abordagem metodológica, utilizou-se a Ergonomia da Atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho, subdividida em duas etapas interdependentes, a saber: Análise Macrodiagnóstica e Análise Microergonômica, esta como sendo objeto da démarche clássica da Análise Ergonômica do Trabalho. A pesquisa de delineamento quanti-quali utilizou o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho/IA_QVT; entrevistas semiestruturadas; registros fotográficos e observações sistemáticas. Participaram do estudo 57 músicos da Orquestra Sinfônica de Teresina/PI. Os resultados apontaram que os entrevistados percebem QVT como um elemento sinônimo de bem-estar no trabalho e que está fortemente associado com as dimensões das condições de trabalho, organização do trabalho e relações socioprofissionais; entre os quais, apontam que os problemas vinculados à infraestrutura, à falta de comunicação com a chefia e à falta de compromisso dos colegas de trabalho são as principais queixas das representações de mal-estar no trabalho. Perspectivas também são vistas no monitoramento do diagnóstico de QVT, uma vez que se podem fornecer valiosos subsídios para o aprimoramento da gestão do trabalho e da possibilidade de realização de novas pesquisas neste contexto de trabalho, ainda, pouco estudado.

Palavras-chave: Contexto de Produção, Qualidade de Vida no Trabalho, Ergonomia da Atividade, Orquestra, Músicos.

Abstract

And if the orchestra tune? Context of Production and Quality of Life at Work of the Musicians Symphony Orchestra Teresina/PI

The present paper tried to verify the relation of the context of a musical production of an orchestra and the quality of life at the work of the musicians. The theoretical reference used is based on the presuppositions of the Ergonomic Activity models and as methodological approach it was used the Ergonomic Activity applied to the Quality of Life at Work, divided in two interdependent steps: Macrodiagnostic Analyses and Microergonomic Analyses, the last is an object of the classical Ergonomical Job Analyses. The research of delineation quanti-quali used the Quality of Life at Work Evaluation Form/IA_QVT; semi structured interviews; photographic records and systematical observations. It participated of the study 57 musicians of the Teresina Symphony Orchestra. The results pointed that the interviewed noticed Quality of Life at Work as a synonymous of well-being at work and it is strongly associated to the dimensions of the work conditions, work organization and socio-professional relations; and they also pointed that the problems related to the infrastructure, lack of communication with the boss and the lack of commitment of the workmates are the main complaints of the representations of uneasiness at work. Perspectives are also seen on the monitoring of the diagnostic of the Quality of Life at Work, as they can give valuable subsidies to the improvement of the work management and the possibility of creation of new researches in this context of work still lowly studied.

Key-words: Context of Production, Quality of Life at Work, Ergonomic Activity, Orchestra, Musicians.

Introdução

As mudanças no cenário do trabalho contemporâneo são consideradas frutos das incursões da revolução tecnológica, as quais, por sua vez, tornam as atividades de trabalho intensas, despersonalizadas e com maior nível de exigência por cobrança de resultados, pautando-se na lógica produtivista (Ferreira, 2009a). As implicações dessas transformações refletem na forma de concepção e execução do trabalho, na qual o trabalhador é a variável de ajuste (Sennett, 2001).

A regulamentação que acompanha as transformações do mundo do trabalho é denominada de acumulação flexível (Harvey, 1994; Lazzarato, 2006). Trata-se de um contraponto à rigidez do modelo fordista, apoiado na flexibilização dos processos de trabalho, dos bens e formas de consumo. Assim, caracteriza-se pelo crescimento dos novos setores de produção e intensas inovações comerciais, tecnológicas e organizacionais. Alicerçados no despontar da tecnologia, as organizações flexibilizaram sua produção em torno de novos mercados, caracterizados por novos setores produtivos e, especialmente, na incrementação do setor de serviços.

O reflexo dessa flexibilização também se faz presente nas relações de trabalho, promovendo o desemprego, o subemprego, o trabalho em tempo parcial e precário em prol da acumulação do capital (Harvey, 1994) e que, por conseguinte, afeta diretamente a condição salarial, enfraquecendo-a no mercado (Castel, 1998).

O debate torna-se intenso quando as investidas do capitalismo estendem-se nas esferas sociais e das relações de trabalho, tradicionalmente, focando a discussão e análise no setor produtivo e de serviços. Especificamente, o que se tem registrado no campo das artes é que a relevância, a singularidade e o nível de complexidade dos setores culturais

deste campo também estão suscetíveis às mudanças econômicas e sociais no processo de globalização, sobressaindo a lógica comercial (Segnini & Souza, 2003; Coulageon, 2004).

Em decorrência da moderna divisão de trabalho e do capitalismo industrial e pós-industrial, tanto a música quanto a arte também passaram a incorporar o valor de troca, isto é, tornaram-se um produto vendável ou um serviço oferecido em troca de pagamento (Bortz, 2008).

Embora a flexibilização e a reestruturação produtiva fundamentem os registros de precarização e elevados níveis de desemprego nas mais distintas realidades, ressalta-se, neste processo, a existência de diferenças nas variadas categorias profissionais (Pichoneri, 2007).

Na categoria profissional artística, há o predomínio da forma de trabalhador dito como flexível. O autônomo, o *freelancing*, o trabalho intermitente, o trabalho multiassalariado são exemplos de trabalho mais predominantes na organização do trabalho artístico, repercutindo, nas atividades, a descontinuidade, a variabilidade nos períodos de trabalho, de desemprego, de procura de atividade, de construção de redes sociais capazes de fornecer informações e gerar compromissos e de multivariabilidade dentro e/ou fora do âmbito artístico (Menger, 2005).

Dessa forma, não somente as atividades artísticas deixaram de ser consideradas o sinônimo de oposição do trabalho, como agora elas são reconhecidas como a expressão mais avançada dos novos modos de produção e das mais atuais relações de emprego estabelecida pelas metamorfoses capitalistas; afastando-se do ideário romântico, contestatório ou subversivo do artista, e aproximando-se dessa classe com a representação do exemplo do novo trabalhador, que carrega as marcas da fragmentação salarial, do despontar dos profissionais autônomos, das perceptíveis condições de desigualdades

contemporâneas, das inúmeras avaliações de competências ou das relações de emprego individualizadas (Menger, 2005; Pichoneri, 2007).

O trabalho artístico tem sido objeto de pesquisas recentes desenvolvidas na França dadas como relevantes na área (Lehmann, 2005; Coulangeon, 2004; Ravet, 2005; Buscatto, 2005; François, 2005, citados em Segnini, 2008; Menger, 2005; Lazzaratto, 2006). No Brasil, por sua vez, é ainda um campo a ser conhecido e pesquisado, uma vez que se tem análises restritas sobre o trabalho do artista; com destaque nas produções no campo da Psicologia (Andrade & Fonseca, 2000; Fragelli, 2003), da Ergonomia (Costa & Abrahão, 2002) e da Sociologia (Segnini, 2008; Pichoneri, 2007). Ressalta-se ainda que as produções desenvolvidas nessas áreas enfatizam a performance ou obra, os processos de trabalho interpretativos e criativos, enquanto que as relações de trabalho, por exemplo, contidas no trabalho artístico, são pouco analisadas e contextualizadas.

Entende-se por trabalho artístico como sendo uma atividade reconhecida, transmitida, apreendida, organizada e compartilhada; e, como toda a atividade, submetida a regras, a constrangimentos e à divisão do trabalho (Becker, 2006).

Nessa perspectiva, tem-se as orquestras como espaços instituídos para o trabalho formal. Instituições essas que são o interesse da maioria dos músicos profissionais pela crença da garantia de estabilidade na carreira e aperfeiçoamento da técnica musical (Galvão, 2006). No entanto, a conduta atual das Orquestras quanto à empregabilidade dos músicos prevalece, via contrato, por tempo determinado, que é renovado à medida que vai findando a sua validade, o que contraria a perspectiva de estabilidade absoluta (Pichoneri, 2007).

Tem-se, então, o trabalho em orquestra conduzido à análise dicotômica que ora o tem como prestígio, mas ao mesmo tempo, ora o tem como um trabalho rotineiro, hierarquizado, com pouca margem para a criação, afastando-se da perspectiva romântica

do músico como artista inspirado e criativo; revelando, assim, que o desenvolvimento de inúmeros trabalhos realizados fora do âmbito orquestral pode ser, para alguns, um meio de personificar o prazer no trabalho; para outros, um meio de sobrevivência (Pichoneri, 2007).

As estatísticas nacionais têm apontado que, mesmo com a existência da fragilidade das relações de trabalho no interior das orquestras, onde se esperava apresentar o trabalho estável, o investimento que é revertido para as instituições orquestrais serve para destacar a importância e garantir a visibilidade do músico e a cultura de um país. Considerando os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, ao investigar a cultura nos municípios brasileiros, no ano de 2006, houve um relativo crescimento de incentivo nesta área em âmbito municipal no Brasil, com enfoque no campo musical e destaque, principalmente, para as Orquestras.

Conforme esses dados, registrou-se que, nos últimos cinco anos, houve o crescimento de 105,4% dos grupos musicais na categoria de orquestra e que 68% das orquestras têm se mantido através da gestão municipal. Em nível regional, o Nordeste foi a região que mais destinou recursos para a função cultural, cerca de 1,2% do total da receita arrecadada, constituindo o quantitativo de manutenção de três Orquestras Sinfônicas; demonstrando, de modo geral, a possibilidade de uma política de apoio que abra perspectivas para a avaliação do trabalho, dos riscos para a saúde e da promoção de bem-estar no trabalho.

Tendo em vista o que foi exposto sobre as transformações ocorridas no mundo do trabalho, provenientes das incessantes incursões capitalistas, configurando-lhes novas formas de organização do processo de trabalho no âmbito da lógica de produção e, mais especificamente, no trabalho artístico, ressaltando as instituições orquestrais, apresenta-se, como objetivo geral do presente trabalho de pesquisa, verificar a relação entre o contexto de produção musical de uma orquestra e a qualidade de vida no trabalho dos músicos.

Para descrever as dimensões que abrangem o conhecimento que o respectivo trabalho pretende acrescentar ao diálogo com o seu objeto (Minayo, Deslandes & Gomes, 2007), tem-se como objetivos específicos:

- ✓ caracterizar o contexto de produção orquestral no qual os músicos realizam sua atividade de trabalho;
- ✓ identificar, sob a ótica dos músicos, a percepção sobre qualidade de vida no trabalho; e
- ✓ conhecer os efeitos das características do contexto de produção orquestral na qualidade de vida no trabalho dos músicos.

Em relação às justificativas para o desenvolvimento deste trabalho de pesquisa, explicita-se a sua relevância em três níveis de análise, a saber: a) relevância social; b) relevância institucional; e c) relevância científica.

Quanto à relevância social, a expectativa é que, com este trabalho, contribua com reflexões que possam conduzir a mudança de perspectiva da sociedade que tende a considerar o trabalho orquestral como uma atividade meramente de lazer. Importante entendê-lo como uma atividade que traz benefícios à sociedade, e que o bem-estar destes trabalhadores possibilite a melhoria das apresentações públicas do grupo orquestral e a disseminação da cultura, bem como a promoção do bem-estar da sociedade, por meio da arte musical.

Quanto à relevância institucional, esta pesquisa justifica-se por gerar subsídios para ações de intervenções na realidade de trabalho tida como objeto de estudo, possibilitando um melhor gerenciamento e compatibilização entre os elementos formadores do contexto de produção orquestral e a qualidade de vida no trabalho.

E, na perspectiva da relevância científica, esta pesquisa sustenta-se pela contribuição teórico-metodológica e por certamente contribuir para uma agenda de pesquisa futura sobre a temática no contexto de trabalho orquestral.

Na intenção de obter respostas coerentes com o objeto deste estudo (Günther, 2003), foram elaboradas as seguintes perguntas que nortearam a pesquisa:

- ✓ Como se caracteriza o contexto de produção orquestral no qual os músicos realizam sua atividade de trabalho?
- ✓ Qual é a percepção dos músicos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho?
- ✓ Quais são os efeitos, sob a ótica dos músicos, das características do contexto de produção orquestral na qualidade de vida no trabalho?

Conforme as indagações expostas, são apresentadas, a seguir, as hipóteses como possíveis respostas, elaboradas com base na literatura revisada (Silva, 2001; Günther, 2003; Minayo et. al., 2007) e no referencial teórico que conduz a presente pesquisa, acrescida das percepções da pesquisadora (Minayo et al., 2007), a respeito do contexto de produção orquestral e qualidade de vida no trabalho.

- ✓ O contexto de produção orquestral é um *lócus* formado por elementos normativos, materiais e sociais que constituem a organização do trabalho, as condições de trabalho e as relações socioprofissionais de trabalho, respectivamente.
- ✓ Os músicos percebem a Qualidade de Vida no Trabalho como algo fundamental para garantir o bom desempenho de suas atividades e bem-estar no trabalho, mas torna-se inacessível quando não se tem, conjuntamente, o apoio dos gestores e o compromisso dos músicos.
- ✓ O contexto de produção orquestral, na forma como se configura, é fator de impedimento para as representações positivas das atividades de trabalho, podendo

trazer riscos à saúde dos músicos, resultando no comprometimento da sua qualidade de vida no trabalho.

Apresenta-se, a seguir, a estrutura que compõe este trabalho de pesquisa:

No primeiro capítulo, tem-se o Quadro Teórico de Referência. É constituído pela apresentação da revisão de literatura referente às dimensões analíticas do estudo, tais como contexto de produção orquestral; a formação orquestral e a qualidade de vida no trabalho, as quais são posteriormente definidas. Em seguida, é apresentado o enfoque teórico da Ergonomia da Atividade, nos seus aspectos históricos, conceitual, caracterizadores e pertinentes com o objetivo da pesquisa. Associados ainda a este enfoque, apresentam-se o conceito de Contexto de Produção de Bens e Serviços – CPBS; Custo Humano do Trabalho – CHT; Estratégias de Mediação Individuais e Coletivas; e Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.

No segundo capítulo, menciona-se a abordagem metodológica que norteou o presente trabalho. O delineamento metodológico da pesquisa é quanti-qualitativo, composto por duas etapas interdependentes: Macrodiagnóstico e Microergonômica, em que esta faz parte da *démarche* clássica da Análise Ergonômica do Trabalho – AET, com base em Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg e Kerguelen (2001). Ainda nesta seção, são informadas as etapas da coleta de dados, correspondentes à descrição dos participantes, dos instrumentos, dos procedimentos e do tratamento dos dados, no qual se obteve auxílio na análise estatística por meio do SPSS versão 15-0 e da técnica computadorizada do *software* Alceste.

O terceiro capítulo apresenta os resultados e a discussão, constituindo a caracterização do contexto de trabalho selecionado como objeto de estudo e a análise dos resultados obtidos na coleta de dados à luz do Quadro Teórico de Referência, bem como a

discussão com a literatura científica. Além disso, registra-se as recomendações técnico-legais a curto, a médio e a longo prazo.

Na seção correspondente ao quarto capítulo, é apresentada a conclusão da pesquisa, retornando aos objetivos estabelecidos no início do trabalho e sob análise das contribuições da pesquisa na dimensão social, institucional e científica. No capítulo, reflete-se também sobre as possíveis limitações da pesquisa, sinalizando elementos que possam configurar agenda de pesquisas futuras na temática desenvolvida neste trabalho.

1. Quadro Teórico de Referência

Para fundamentar teoricamente o presente trabalho, organizou-se, neste capítulo, um quadro de referência das dimensões analíticas vinculadas à perspectiva teórico-metodológica adotada, destacando-se as características e peculiaridades do contexto de trabalho orquestral e da Qualidade de Vida no Trabalho. Posteriormente, caracteriza-se o enfoque da Ergonomia da Atividade e as respectivas dimensões conceituais associadas, destacando-se o Contexto de Produção de Bens e Serviços – CPBS; o Custo Humano do Trabalho – CHT; as Estratégias de Mediação Individuais e Coletivas; e a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.

Ao realizar o levantamento da literatura na área a ser estudada, recorreu-se aos trabalhos científicos disponibilizados por meio de periódicos, livros, dissertações e teses dos Programas de Pós-Graduação, no Brasil, e outras publicações relevantes ao tema. Apesar das diversas fontes acessadas, houve um registro maior de aproveitamento na categoria de periódicos, na qual se extraiu um considerável volume de artigos científicos, facilitados pelo uso da *internet*.

As vias que permitiram o acesso às fontes mencionadas foram o Portal de Periódico da Capes, o *Scielo*, o Google Acadêmico, o Banco de Dissertações e Teses, disponibilizado por algumas Universidades, as Revistas Científicas, Bibliotecas, entre outras. Para facilitar o processo de busca da literatura, na temática pesquisada, fez-se a escolha de palavras-chave que fossem representativas ao tema em questão (Lakatos & Marconi, 1991), a saber: *orchestra*, *orchestra's work*, *health's musician*, *orchestre*, *musiciens d'orchestre*, *orquestra*, *músicos de orquestra*, *trabalho do músico*, *saúde do músico*, *trabalho artístico* e *qualidade de vida no trabalho*.

A literatura será apresentada conforme o encadeamento de conteúdo, na intenção de conhecer o estado da arte e as respectivas contribuições dos conteúdos principais que se relacionam com o tema da pesquisa (Barreto & Honorato, 1998; Günther, 2003).

Quanto ao recorte temporal do mapeamento do estado da arte das dimensões analíticas da pesquisa, não se baseou no período cronológico das produções científicas, mas no enfoque de

(...) encontrar essencialmente os saberes e as pesquisas relacionadas com sua [do pesquisador] questão; deles se serve para alimentar seus conhecimentos, afinar suas perspectivas teóricas, precisar e objetivar seu aparelho conceitual. Aproveita para tornar ainda mais conscientes e articuladas suas intenções e, desse modo, vendo como outros procederam em suas pesquisas, vislumbrar sua própria maneira de fazê-lo (Laville & Dionne, 1999, p. 112).

Dessa forma, o que se apresenta, a seguir, são os destaques dos autores e enfoques que mais contribuíram para a abordagem e para o diálogo com o objeto de pesquisa, nos aspectos empírico, teórico e metodológico (Quivy & Van Campenhoudt, 2005).

1.1 A Música e o Trabalho Orquestral: As Transformações na Atividade do Músico

A música, ao mesmo em tempo que se apresenta como arte instituída, também é percebida, por meio do trabalho orquestral, como bem ou serviço. Dessa forma, é conveniente pensar, primeiramente, sob qual contexto a música sofreu transformações e quais foram as repercussões destas para o desempenho dos músicos. Nesta seção, serão discutidas as transformações do cenário musical e a concepção da atividade do músico no trabalho orquestral.

Para estudar como a atividade enquadra-se no mundo do trabalho, é necessário compreender que os contextos históricos, sociais, econômicos e culturais influenciaram no processo de constituição deste *lócus* como parte integrante de um contexto de produção e, portanto, encontra-se submetido à lógica do valor. Como fundamenta Bortz (2008, p. 52-53) ao explicar a influência da indústria cultural:

Com a moderna divisão do trabalho e o capitalismo industrial e pós-industrial, naturalmente a música e a arte também passaram a ter valor de troca, ou seja, passaram a ser um produto vendável ou um serviço oferecido em troca de pagamento. [...] O valor de uso da música foi substituído pelo valor de troca.

Ao longo do percurso sócio-histórico, a sociedade, a visão de mundo dos sujeitos e, conseqüentemente, as relações destes com o meio sofreram inúmeras transformações de acordo com as exigências tecnológicas, de consumo, de valores e até mesmo culturais. Dialogar com a dimensão musical implica recordar tudo o que a constitui quanto essência, técnica e objetivos, uma vez que a sua representação sempre esteve presente no contexto da própria humanidade (Lebrecht, 2002). Rever a história da música é um desafio imprescindível para a compreensão de como ela evoluiu do “caráter fetichista” para o nível de objeto de consumo (Adorno, 2000). Seria necessário percorrer as vias históricas da era cristã, da polifonia (de 800 a 1600), da música instrumental (até 1600), do estilo barroco (de 1600 a 1750), do estilo clássico (de 1750 a 1820), do estilo romântico (de 1820 a 1900), até o século XX, no qual a música constituiu-se como bem e serviço (Medaglia, 2008).

Ressalta-se, no entanto, que, ao longo da história, a música perpassou por um caminho de reificação, o que contribui na forma como ela é aceita e utilizada atualmente:

na busca constante pelo virtuosismo e pela conquista do mercado industrial da produção sonora (Adorno, 2000).

Determinados aspectos dos momentos históricos da música serão retomados na forma de caracterização e reflexão crítica que será feita no decorrer desta pesquisa com a finalidade de explicar, contextualizar e assim proporcionar a compreensão posterior entre a temática musical e o contexto de trabalho.

1.1.1 A Era da Música: Do Particular para o Público

A disseminação musical no contexto histórico é fruto, inicialmente, da representação que esta possuía no meio social. Anos foram se passando, e a música expandiu-se de um contexto privado, muitas vezes para poucos, e disseminou-se nos mais diversos períodos de tempo e meios sociais, tornando-se pública e ao acesso de todos. Logo, nesta seção, foi feito um retrospecto breve da história da música em detrimento dos períodos de tempo e funcionalidade da música.

Da condição de arte para o contexto do labor, a música passou por uma (re)construção de significados que foram sendo moldados à medida das mudanças sócio-históricas da sociedade.

O princípio das transformações ocorreu no período correspondente à Antiguidade, até meados da Era Cristã, no qual a música Ocidental tornava-se visível pela divulgação popular. A escrita, desenvolvida pelos gregos, permitiu a aparição dos primeiros trabalhos sobre a acústica musical. O caráter atribuído à música correspondia à função estritamente de purificação da mente, vinculadas a rituais míticos e religiosos e associado ao sagrado (Medaglia, 2008; Bortz, 2008). Dessa forma, na Era Cristã, representada significativamente pela Idade Média, a música foi disseminada pela Igreja Católica, tendo

no canto gregoriano, canto direcionado para uma ou várias vozes que entoam a mesma melodia sem o acompanhamento instrumental, a personificação do conteúdo das práticas e cultos religiosos.

Em meados de 800 a 1600, ainda na Era Cristã, a visibilidade musical volta-se para a categoria da polifonia, definindo-se por ser o canto de muitas vozes com a superposição de várias melodias harmoniosamente. Nesse período, com as mudanças sociopolíticas, tal como a unificação do Império Romano, as Artes foram consideravelmente incentivadas, possibilitando o desenvolvimento da música em particular. É nesse período também que a música apresenta-se escrita e utilizada como orientação para os músicos na condução das vozes (Medaglia, 2008).

Na Era Renascentista, a polifonia vocal da música subdivide-se em categorias representativas ao profano e religioso. Na categoria do profano, a música utilizava-se dos primeiros instrumentos musicais, enquanto que, na categoria do religioso, o predomínio era das vozes sem o acompanhamento instrumental (Bennett, 1986). Ainda nesse período, a música instrumental sobressai em relação à vocal, por ter a sua disposição inúmeros recursos que esta não possuía. Logo, a música recebe o *status* de rica e diversificada, acrescentando à execução melódica os ritmos diversos. No entanto, por estar em desenvolvimento, a música instrumental não usufruía de uma boa organização quanto à vocal, sendo executada, na maioria das vezes, por instrumentos não especificados (Medaglia, 2008).

De 1600 a 1750, correspondente à Era Barroca, a música adicionou a teatralidade e a grandiosidade, prenúncio das virtuosas, na sua execução. A categoria instrumental da música apresenta linguagem própria e alcança o mesmo nível de importância que o canto. É nesse período que a música desmembra-se em gêneros, a saber: a) ópera; b) oratório; e c)

cantata. Esses gêneros inauguram a canção-solo acrescida do Coro e da Orquestra (Medaglia, 2008; Bennett, 1986).

Ao término da Era Barroca e adentrando a Era Clássica, correspondente ao período de 1750 a 1820, a música instrumental torna-se autônoma e reforça-se com acréscimo da diversidade instrumental. Consolida-se, definitivamente, a música instrumental para as execuções orquestrais, voltadas para a dinâmica e incrementação sonora. Nessa estrutura, o produto musical fora produzido pela execução da música de Câmara e da música Orquestral (Swoboda, 1968). Por música de Câmara, entende-se que a execução musical ocorre em ambientes menores e voltada para grupos pequenos de instrumentistas; enquanto que, por música Orquestral, tem-se a execução da música por meio da diversidade instrumental, ampliando a ideia sonora e reservada para apresentação em ambientes maiores (Bennett, 1986). Nessa época, na Europa, a música orquestral era oferecida como um divertimento para alta classe, composta pela realeza e por pessoas de classe social alta que podiam dar-se o privilégio de ter pequenas orquestras em suas residências (Swoboda, 1968).

Na Era Romântica, de 1820 a 1900, a contribuição ao campo da música deu-se pelo incremento da técnica e das suas repercussões no eixo orquestral. A música produzida pela orquestra popularizou-se, motivada pelo orgulho cívico. Nessa mesma época, investimentos com recursos públicos eram utilizados como patrocínio a essa categoria (Swoboda, 1968).

Embora a Orquestra tenha se constituído no período Clássico, registra-se que, na Antiguidade, a terminologia “orquestra” (*orchestra*) já era utilizada para demarcar o local onde se apresentariam a ação teatral e o coro (Bennett, 1986). Foi apenas no decurso do século XVIII que o termo orquestra tornou-se referência da diversidade do conjunto instrumental e das execuções musicais específicas ao clássico/erudito, como se tem até os

dias atuais; ou seja, como um conjunto de instrumentistas compondo naipes instrumentais de técnicas iguais em benefício de um espírito de conjunto de formação instrumental a partir do deceto (Carvalho, 1997).

No século XX, já na Modernidade, a Orquestra ampliou-se no cenário social e, sobretudo, no instrumental membranofônico e idiofônico (instrumentos de percussão e vibração). Surgiram pequenos grupos orquestrais, as cameratas; e os grandes grupos orquestrais, filarmônicas e sinfônicas. A Orquestra passa a ser constituída de acordo com a indicação de cada compositor, incorporando os instrumentos de cordas, madeiras, metais, percussão e teclas (Carvalho, 1997).

Por Orquestra de Câmara, entende-se como sendo constituída por um grupo pequeno de músicos, geralmente entre oito e 18 músicos, responsáveis pelo executar de músicas instrumentais em locais pequenos. Configura-se como um grupo musical em expansão ou dedicado a um segmento instrumental restrito. Por Orquestra Filarmônica, tem-se o conjunto de músicos e instrumentos em maior quantidade que a de Câmara. É mantida, geralmente, por entidades privadas e admiradores da Arte. Por Orquestra Sinfônica, por sua vez, entende-se como sendo a formação instrumental composta por naipes de diversas famílias instrumentais e com músicos, em decorrência dos inúmeros instrumentos, em maior quantidade que na de Câmara e Filarmônica. É mantida por entidades privadas e, principalmente, públicas (Medaglia, 2008; Swoboda, 1968; Carvalho, 1997).

Ainda nesse período, houve um representativo avanço tecnológico nas produções musicais; o desenvolvimento da indústria da comunicação possibilitou um *boom* na disseminação musical, porém com qualidade a se questionar. A música passou a ocupar o patamar de uma mercadoria industrializada (Medaglia, 2008).

1.1.2 A Orquestra: A Música Institucionalizada

O registro histórico e funcional do que se entende e se concebe o termo “orquestra” antecede a perspectiva atual de ser um conjunto musical que inclui instrumentos das mais diversas tipologias. Recorrendo ao sentido etimológico da palavra de origem grega, a orquestra significa um “espaço para a dança” (Groves, 1980). Foi utilizada para o desempenho das atividades teatrais, de dança e de canto. Nesta seção, foi explorada a definição de Orquestra bem como a representatividade que ela possui para a compreensão da atividade de trabalho dos músicos.

Embora inserida no contexto artístico estritamente europeu, tido como referência para a migração da música clássica/erudita no mundo (Spitzer, 1996), a orquestra levou um pouco mais de cem anos para se consolidar como uma entidade propulsora da atividade musical e da cultura de uma sociedade (Galvão, 2006).

Isso porque o papel institucional da orquestra passou por profundas transformações de caráter ideológico, em que se tinha a princípio uma delimitação espacial para os trabalhos artísticos; depois, avançou-se para a função de difusora da cultura de um povo, por meio do enfoque artesanal da atividade, repassado pelos familiares; e, por fim, deparou-se com a perspectiva de ser um agente desenvolvedor de habilidades específicas voltadas para a música, com performances virtuosísticas e capazes de ser compreendidas e aceitas num contexto de trabalho (Galvão, 2006; Pichoneri, 2007; Coli, 2008).

Na perspectiva atual, tem-se a Orquestra como uma instituição voltada para a formação de profissionais da música capazes de se aperfeiçoar no que fazem, a trazer resultados significativos de entretenimento e qualidade no desempenho da atividade musical (Spitzer, 1996).

Apesar de a definição contemporânea ser compartilhada e aceita pelo meio musical clássico/erudito, a Orquestra tem enfrentado, na prática, a dicotomia de representar, por um lado, o trabalho sinônimo de prestígio e reconhecimento e, de outro, o trabalho repetitivo, hierarquizado e com restrições criativas (Faulkner, 1973, Cahn, 1992, Costa & Abrahão, 2004, Galvão, 2006; Pichoneri, 2007).

A Orquestra é uma instituição que se constitui por uma divisão graduada de postos de trabalho, de tarefas, de qualidades e competências necessárias ao fazer musical e que, por meio de uma hierarquia de funções, concebe e operacionaliza as atividades a serem executadas pelos respectivos músicos integrantes (Menger, 2005; Lehman, 2005).

Identificadas como um contexto de trabalho, as principais características do trabalho na orquestra concentram-se na unidade de interesses e ações dos músicos na execução da tarefa, regidas pelas relações de cooperação entre os pares, e a forte presença das regras e normas manifestas na figura do maestro, visto como um líder a ser seguido indiscutivelmente (Spitzer, 1996; Galvão, 2006).

O quadro funcional dos músicos que compõem a Orquestra, que se diferencia da composição da maioria dos quadros das demais atividades artísticas, é composto por profissionais submetidos a um longo período de aprendizado (Coli, 2008) e em caráter bastante heterogêneo, uma vez que a respectiva formação pode ser obtida por meio dos Conservatórios Musicais, acompanhados por professores especialistas ou em cursos de nível superior em Música, estes de forma isolada ou cumulativamente e, ainda, pelo autodidatismo, especializando-se no exercício das suas atividades no mercado de trabalho (Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, 2002).

Outro fator que faz jus à categoria de estabilidade institucional e profissional garantida à Orquestra é o da remuneração (Coulageon, 2004; Pichoneri, 2007), em que o profissional da música exerce uma atividade por recompensa financeira, conforme o

contexto de divisão do trabalho musical, adquirindo um valor em “si mesmo” e, em contrapartida, pela característica ideológica do virtuosismo, deve apresentar um maior nível de especialização, podendo ser denominada também de maior grau de profissionalização (Coli, 2008). Dessa forma, entende-se que a regra geral presente nas orquestras profissionais circunda no que defende Galvão (2006, p. 7): “de recompensar os músicos de acordo com a sua competência”.

No entanto, a disposição da remuneração neste grupo contribui para o aumento da competitividade entre os músicos, distanciando-se da perspectiva inicial de cooperação, e volta-se para os valores, julgados como ultrapassados, da proficiência tecnicista, na qual a tendência é supervalorizar o desempenho na prática a ter de se qualificar, gerando uma postura de acomodação profissional (Galvão, 2006; Faulkner, 1973).

Com o passar do tempo, mesmo aperfeiçoando a sua técnica e consolidando-se na instituição orquestral, os músicos passam a questionar a forma como são avaliados e tornam-se queixosos a respeito das oportunidades que terão caso continuem na política do *savoir-faire* e do “carisma” dos artistas; neste, é preciso que o músico tenha a sua imagem vinculada a uma instituição musical de representatividade ou regido por um maestro de notório conhecimento (Coli, 2008; Faulkner, 1973; Parasuraman & Nachman, 1987).

O trabalho orquestral manifesta-se como um espaço em que a harmonia, a cooperação e a criatividade são elementos pertencentes à imagem romântica e ideal da instituição (Costa & Abrahão, 2004), enquanto que a rigidez hierárquica, a competitividade e as proibições são elementos constitutivos do que é real nesta atividade de trabalho (Costa, 2003; Cahn, 1992).

Quanto ao pressuposto da harmonia na Orquestra, entende-se por ser o requisito mínimo necessário para que os músicos estejam em sintonia com os seus instrumentos e, assim, consigam executar o repertório definido para determinada temporada. Para isso, o

músico dedica-se horas em ensaios por naipes, grupais e individuais; tal prática dialoga com pesquisas na área que apontam que os músicos preocupam-se bastante com a eficácia dos seus instrumentos, investindo, além do tempo, dinheiro para assegurar o melhor som possível (Costa & Abrahão, 2004).

O esforço dispensado para manter a harmonia no desempenho da atividade musical resulta no engajamento dos músicos em conjugar os saberes individuais com o do grupo em prol da formação de um coletivo (Hutchins & Klausen, 1998) e, dessa forma, cooperarem para que a realização da obra musical não seja responsabilidade de um músico isolado, mas sim, fruto da identidade do grupo na expectativa de produzir o melhor para o público.

Na perspectiva do fator criatividade ser uma referência no trabalho orquestral, deve-se, ainda, a origem da atividade musical ser vinculada às peculiaridades do mundo artístico, no qual o músico encontra amplo espaço para manifestar as suas preferências e maneiras de decodificar a execução musical (Sennett, 2009).

Mesmo considerando que a harmonia, a cooperação e a criatividade estejam presentes na concepção do trabalho orquestral, estudos demonstram que essas características têm se apresentado cada vez mais residuais (Cahn, 1992; Costa, 2003; Galvão, 2006; Pichoneri, 2007; Segnini, 2008; Bortz, 2008).

No cotidiano de uma Orquestra, evidencia-se a presença de uma liderança forte, na função do Maestro, que, apesar de não ser sinônimo de autoritarismo, é o que mais representa no contexto do trabalho orquestral. Tem como principal atribuição cobrar pelos altos padrões de desempenho, manter a ordem do grupo e supervisionar rigorosamente o desempenho individual do músico em prol das virtuosas (Costa & Abrahão, 2004).

Essa postura enviesada de liderança e, complementarmente, da disposição do trabalho orquestral ratifica a perspectiva de que as atividades artísticas, de modo geral,

estão submetidas “em uma lógica perversa da mercantilização e coisificação das relações sociais” (Coli, 2008, p.91), o que transforma especificamente o músico em um “agente cultural” à espera do julgamento do seu trabalho pelo que ele faz e não, necessariamente, pelo que ele conhece.

E, como reflexo da rigidez hierárquica do trabalho na Orquestra, é possível aproximar este contexto de trabalho com a perspectiva de regulamentação do trabalho presente no dia-a-dia dos operários da linha de produção, em que o importante era saber apenas o que cada um deveria fazer individualmente, não havendo margem para criação ou o repensar do modo de trabalho (Bortz, 2008).

É notável, portanto, que, numa instituição como a Orquestra, o contexto de trabalho encontra-se engessado ao modelo tradicional da execução da atividade musical e que uma vez mantido continuará sinalizando e endossando a perspectiva de que os músicos são as variáveis possíveis de ajustamento (Costa & Abrahão, 2004).

1.1.3 O Estado da Arte do Trabalho Orquestral

Os registros de pesquisa envolvendo o contexto de trabalho orquestral ainda são incipientes e limitados. Diante desse cenário, nesta seção, considerou-se relevante identificar como o contexto e as particularidades do trabalho orquestral têm sido abordados na literatura científica nacional e internacional. Para isso, sistematizou-se o levantamento das produções científicas publicadas e disponibilizadas nas principais bases de dados relacionadas à temática investigada.

Nesta etapa, a primeira dificuldade encontrada foi a inexistência de fontes que mencionassem a representatividade dos títulos de periódicos de música em nível nacional, sinalizando uma possível irregularidade na distribuição deles. Outra dificuldade encontrada

foi na seleção de palavras-chave para a busca, pois, quando se pensa em trabalho e orquestra, diversos temas interligam-se, como entretenimento, arte, saúde do músico, formação profissional e carreira. Por isso, a revisão de literatura das pesquisas sobre o trabalho orquestral levou em consideração outras temáticas que se relacionam com este objeto de estudo.

Os parâmetros utilizados para a busca do material bibliográfico basearam-se nos seguintes termos associados: “arte e trabalho”; “trabalho e música”; “músicos e orquestra”; “saúde do músico e trabalho”; “formação musical e orquestra” e “músicos e trabalho informal”. A busca foi operacionalizada a partir da leitura de todos os índices dos artigos, dissertações e teses; ou seja, os respectivos títulos, assuntos e resumos. Nesta etapa, foram descartados, no registro dos trabalhos encontrados, os resumos de artigos, resenhas, dissertações e teses que, mesmo trazendo os termos selecionados na busca, não tratavam diretamente das questões específicas da temática investigada, a exemplo daqueles trabalhos em que o termo “orquestra” fazia alusão ao nascimento de um determinado grupo musical ou técnicas de execução musical, entre outros.

Na busca e seleção do material sobre o estado da arte na temática do trabalho orquestral, foi encontrado um total de trinta produções nacionais, correspondente às categorias de artigos em periódicos, Anais de Seminários e Congressos, dissertações e teses. Para resumir os resultados desse levantamento, os artigos foram agrupados e organizados, inicialmente, por ano de publicação e área de conhecimento; sendo assim, em períodos com intervalos de dois anos e segundo as áreas de conhecimento em que foram produzidos. A Tabela 1 apresenta as informações preliminares dos artigos encontrados.

Tabela 01. Distribuição dos artigos contidos nas principais bases de dados nacionais, por período de dois anos e área de conhecimento, a partir dos termos associados ao trabalho orquestral (N=30).

Ano/Total de Artigos	Área de Conhecimento	Quantidade de Artigos
1997-1998 (02)	Ergonomia	01
	Música/Arte	01
1999-2000 (01)	Saúde do Músico	01
2001-2002 (01)	Música/Arte	01
2003-2004 (05)	Ergonomia	03
	Saúde do Músico	02
2005-2006 (05)	Ergonomia	03
	Ciências Sociais	01
	Psicologia	01
2007-2008 (15)	Ciências Sociais	04
	Música/Arte	04
	Saúde do Músico	04
	Psicologia	02
	Ergonomia	01
2009-2010 (01)	Psicologia	01
Total		30

No final da década de 90, registrou-se quantidade reduzida de produções sobre o trabalho orquestral. Nos três últimos anos, encontraram-se apenas dois trabalhos que mencionavam o impacto das incursões tecnológicas eletroeletrônicas/digitais no trabalho orquestral, alterando o respectivo modo de produção, e aumentando os efeitos da pressão sonora da atividade musical sobre a saúde dos músicos e da comunidade.

Quanto aos aspectos do aperfeiçoamento tecnológico, isto é, a evolução das ferramentas teóricas e práticas, mantiveram-se influentes não apenas no que diz respeito à produção musical, mas também no que tange ao desenvolvimento teórico e na consolidação do papel da música e dos músicos no eixo cultural da sociedade. Isso fez com que a prática musical requeresse desses profissionais o envolvimento com a performance

do instrumento e, principalmente, o engajamento físico, mental e afetivo no processo de execução da atividade (Iazzetta, 1997).

As exigências presentes, especificamente, no trabalho orquestral expõem os músicos a condições extremas no desempenho da atividade, resultando em riscos à saúde, tais como doenças musculoesqueléticas e perda auditiva (Brandfonbrener, 1990; Paixão, 1998; Andrade & Fonseca, 2000).

No período seguinte, correspondente aos primeiros anos do século XXI, as produções na área da Ergonomia contribuíram consideravelmente para a compreensão do universo peculiar, heterogêneo e pouco divulgado do contexto de trabalho orquestral.

O fazer musical contido no contexto de trabalho exige dos músicos muitas horas de dedicação técnica, imprescindíveis para a formação e o desenvolvimento das habilidades necessárias da profissão, submetidas às rígidas hierarquias da respectiva organização de trabalho (Costa, 2003).

Dessa forma, prevalece a cultura do “*no pain, no gain*” que denota que os músicos sem dor e sacrifício não obterão resultados satisfatórios e condizentes com os seus esforços, estimulando a prática do tocar mesmo em condições de risco à saúde (Costa, 2003; Petrus & Echternacht, 2004). Ainda sob essas condições, deparam-se com as exigências cognitivas e emocionais, uma vez que o profissional da música tem por ofício a decodificação de inúmeros signos e significados do repertório de cada apresentação e encontra-se sob avaliação cuidadosa, crítica constante do maestro, pares e público, na qual, para enfrentar essa zona causadora de estresse (Fetter, 1993), o músico dedica-se quase que obsessivamente aos inúmeros e intensos treinamentos individuais e coletivos, em prol da performance excelente (Trelha, Carvalho, Franco, Nakoski, Broza, Fábio & Abelha, 2004).

Apesar da baixa representatividade das produções nesse período, observou-se que já se discute a perspectiva de transformação na instrumentalidade e na execução do

trabalho orquestral e as contradições existentes neste contexto que podem pôr em risco a saúde do músico (Iazzetta, 1997; Paixão, 1998).

A quantidade das produções permanece em mesmo nível até 2006. Somente no período entre 2007 e 2008 que se constata um aumento considerável nas produções comparadas ao final da década de 90, com crescimento de produções nas áreas de conhecimento das Ciências Sociais, da Música/Arte e da Saúde do Músico, esta última desvinculando-se do predomínio do ponto de vista biomédico.

A perspectiva adotada sobre o trabalho do artista, sob o aporte das Ciências Sociais, é de que se trata de um conjunto de atividades desenvolvidas para o tempo livre e consumo do espectador, ao mesmo tempo em que se empenha a satisfazer muito mais um estado psicológico do que o físico, sendo o seu consumo muito próximo do extraordinário ou do efêmero (Coli, 2006). Considera-se ainda que os músicos que percebem a execução da sua atividade como fonte de prazer tendem a manifestar representações de mal-estar quando não se sentem reconhecidos pelos próprios colegas de trabalho, pelo público ou pela organização em que trabalham (Segnini, 2006; Lima, 2007).

Estes estudos incrementaram também as discussões a respeito das características do trabalho orquestral. Os resultados das pesquisas apontam a fragilidade e as interferências sofridas nas relações de trabalho no contexto orquestral. Exemplo disso é a configuração das relações contratuais de trabalho que mantém um estreito diálogo com a repercussão das formas precárias de trabalho e ao tempo que preconiza a exigência de formação continuada, das práticas virtuosas e da criatividade (Segnini, 2006; Pichoneri, 2007; Segnini, 2007).

Ainda neste período, registraram-se, na área de Saúde do Músico, os avanços teórico-metodológicos na condução de novos estudos empíricos que respondessem às problematizações entre risco à saúde do músico e o seu contexto de trabalho.

Pesquisadores empenharam-se em verificar a relação dos fatores e causas de adoecimento dos músicos e as práticas de trabalho, sustentando a crítica de que o músico é a variável de ajuste às exigências do trabalho (Williamon & Thompson, 2006; Frank & Mühlen, 2007; Maia, Gonçalves, Menezes & Barbosa, 2007; Fonseca, 2007; Lima, 2007).

Em estudo desenvolvido por Fragelli e Günther (2009), buscou-se verificar possíveis relações entre a presença de desconforto, caracterizada pela presença de dor, e os antecedentes físicos e psicossociais de adoecimento musculoesquelético entre músicos instrumentistas. Para tanto, fundamentou-se, nas dimensões analíticas das doenças relacionadas ao trabalho, sintoma de dor na prática musical e as exigências da atividade musical (Brito, Orso, Gomes & Mühlen, 1992; Tubiana, 1991; Andrade & Fonseca, 2000; Costa & Abraão, 2002).

Este estudo de delineamento quanti-qualitativo, outro aspecto inovador nas produções da área, apontou uma correlação estatística positiva entre a variável dor e os antecedentes físicos e psicossociais de adoecimento físico no trabalho dos músicos; com destaque para a dimensão da carga física que obteve o índice de maior queixa dos participantes (Fragelli & Günther, 2009).

Em relação às produções internacionais, foram encontradas 17 produções na categoria de artigos científicos. Ressalta-se que, embora, neste levantamento, tenha-se apresentado em menor número que as produções nacionais, registra-se que a produção internacional é maior. No entanto, o acesso aos artigos é limitado e, em apenas alguns casos, esse acesso é permitido ao resumo da produção e, em alguns outros, aos artigos na íntegra. Por conta do fator limitante do acesso da produção internacional, a dinâmica de discussão baseou-se, principalmente, no conteúdo discutido nos artigos. A Tabela 2 contém os eixos temáticos discutidos nestes artigos.

Tabela 02. Disposição do conteúdo dos artigos contidos nos principais periódicos internacionais, por período de quatro anos e área de conhecimento, a partir dos termos associados ao trabalho orquestral (N=17).

Ano/Total de Artigos	Área de Conhecimento	Eixos Temáticos
1985 a 1989 (02)	Saúde	Atividade Muscular Repetitiva Risco de Doenças Ocupacionais
1990 a 1994 (03)	Saúde Psicodinâmica Performance Musical	Idade e Carreira como preditores de adoecimento dos músicos Relacionamento entre músicos e instrumentos musicais Movimento biomecânico do arco do braço dos violinistas
1995 a 1999 (05)	Saúde Música/Arte Psicologia	Experiência dos músicos e doenças crônicas Conceito(s) da Orquestra O futuro do trabalho orquestral Condições de trabalho dos músicos de orquestra Demandas psicológicas e estratégias de tratamento em músicos populares
2000 a 2004 (01)	Saúde	Preditores de dores e sintomas musculoesquelético em músicos profissionais
2005 a 2009 (06)	Saúde Psicologia Música/Arte	Dor e a incapacitação profissional do músico de orquestra Perda auditiva em músicos de orquestra Estresse psicológico, ansiedade e performance musical Injúrias e estudantes do curso de Música Importância e tradições da música clássica Produção Musical e o desenvolvimento de novas performances
Total		17

No âmbito internacional, os estudos desenvolvidos a respeito do trabalho dos músicos estão, fundamentalmente, alicerçados nos aportes clínicos das doenças osteomusculares que estes profissionais desenvolvem no decorrer da atividade. No entanto, discute-se também a dificuldade da literatura em debater onexo-causal do diagnóstico de adoecimento dos músicos e a prática musical. Os resultados encontrados revelam uma correlação positiva das dimensões adoecimento e prática musical, uma vez que se aponta o fato de os músicos estarem sujeitos à redução das suas capacidades técnicas e, por conta disso, abandonarem a profissão (Caldron, Calabrese, Clough, Lederman, Williams & Leatherman, 1986; Newmark & Lederman, 1987).

Outros estudos empenharam-se em discutir os preditores das doenças osteomusculares dos músicos, associando as variáveis idade, sexo, tempo de trabalho e

instrumento de trabalho desses profissionais. Os resultados sinalizam que os músicos de cordas estão mais suscetíveis a desenvolver tais problemas; no entanto, não se limitam apenas a essa categoria e, exclusivamente, aos problemas de ordem física (Davies & Mangion, 2002; Kaneko, Lianza & Dawson, 2005; Behar, Wong & Kunov, 2006; Davies, 2008; Guptille & Gollem, 2008).

Nessa perspectiva, as pesquisas preocupadas em discutir os quadros de ansiedade, o estresse e as estratégias de enfrentamento dos músicos para lidarem com as contradições do contexto de trabalho orquestral foram também de importante contribuição para a evolução teórico-metodológica do recorte temático investigado; possibilitando, assim, uma melhor compreensão da atividade musical, como também, sob quais aspectos precisa-se intervir para promoção do bem-estar desses trabalhadores (Allmendinger, Hackman & Lehman, 1996; Dillinger, 1997; Raeburn, 1999; Yoshie, Kudo & Ohtsuki, 2008).

1.2 Ergonomia da Atividade: Origem e Características

A palavra “Ergonomia” tem seu primeiro registro no ano de 1947, na Grã-Bretanha, pelo engenheiro Murrell, apoiado pelo fisiologista Floyd e pelo psicólogo Welford. No sentido etimológico, essa palavra de origem grega é composta pelos termos *ergon*, cujo significado é trabalho, e *nomos*, que significa normas, leis naturais (Grandjean, 1998; Iida, 2005), representando os preceitos da forma adequada de se trabalhar. Neste tópico, foram discutidas as perspectivas conceituais e caracterizadoras da Ergonomia, baseadas na origem e no principal objeto de estudo daquela.

O contexto social que propiciou o campo de consolidação da Ergonomia fora o das necessidades militares e tecnológicas da Primeira e da Segunda Guerra Mundial, entre 1914-1917 e 1939-1945, respectivamente; no qual se impulsionaram fortemente as pesquisas a respeito da relação homem-trabalho. Os fisiologistas e psicólogos da época foram convocados a auxiliar no projeto de aumento da produção de armamentos, a fim de melhorar o desempenho, diminuir a fadiga, erros e os acidentes. No entanto, apesar de ter início no contexto da guerra, os conhecimentos adquiridos por estes estudos e experiências foram aplicados, posteriormente, na produção civil (Iida, 2005).

Dessa forma, a nomenclatura “Ergonomia” foi disseminada formalmente após a Segunda Guerra Mundial, quando cientistas britânicos utilizaram-se desse termo para descrever os aspectos anatômicos, fisiológicos e psicológicos que começavam a ser aplicados para compreender a relação entre seres humanos e seu ambiente de trabalho (Leamon, 1995). Mas, apenas em 1949, esse termo obteve o seu reconhecimento oficial perante a comunidade científica quando se constituiu a primeira sociedade de Ergonomia – *Ergonomic Research Society* – que a define como “o estudo do relacionamento entre o homem e seu trabalho, equipamento, ambiente e, particularmente, a aplicação dos

conhecimentos de anatomia, fisiologia e psicologia na solução dos problemas que surgem desse relacionamento” (Iida, 2005, p.2).

Na França, a Ergonomia surgiu em meados dos anos 50, consolidando-se na década de 60. Tal consolidação passou por um processo que envolveu a criação do primeiro laboratório de Ergonomia, porém a palavra Ergonomia foi desconsiderada e, por isso, o laboratório passou a ser denominado de “Estudos fisiológicos” (Wisner, 2004).

Nessa perspectiva de expansão, a Ergonomia apresentou-se sob duas dimensões, a saber: a) dos estudos empenhados na adaptação da máquina ao homem e b) dos estudos direcionados à adaptação do trabalho ao homem.

No período do pós-guerra, mais precisamente, nos Estados Unidos, a Ergonomia foi fortalecida com a criação do *Human Factors Society* (Fatores Humanos), que possibilitou associação sinonímia com o termo ergonomia (Iida, 2005). Nos anos 90, houve uma modificação na nomenclatura dessa instituição para *Human Factors and Ergonomics Society*, o que garantiu maior representatividade ao termo e ao interesse dos estudos, caracterizando, assim, a abordagem anglo-saxônica da Ergonomia.

Para a abordagem *International Ergonomics Association (IEA)*, em consonância com os pressupostos da corrente anglo-saxônica, a Ergonomia define-se por ser

A disciplina que trata da compreensão das interações entre os seres humanos e outros elementos de um sistema. [...] Os ergonomistas contribuem para o planejamento, projeto e avaliação de tarefas, postos de trabalho, produtos, ambientes e sistemas para torná-los compatíveis com as necessidades, habilidades e limitações das pessoas (International Ergonomics Association, 2000).

Tem-se, portanto, o início da evolução conceitual do termo ergonomia que repercute nas possibilidades de atuação do ergonomista e na reflexão da dimensão de análise indivíduo e trabalho. Ainda nessa perspectiva, o objetivo da Ergonomia é ter eficiência e a eficácia na condução das atividades humanas e, conseqüentemente, alcançar os objetivos organizacionais. Para isso, é necessário que se reduza a fadiga, o estresse, possibilite o aumento da segurança, garanta o conforto e a satisfação das pessoas (Stanton, 1998; Iida, 2005).

No contexto dos países francofônicos, a concepção de Ergonomia apresentava-se diferente dos pressupostos do *Human Factors*. Influenciadas também pelo período pós-guerra, bem como pelas demandas de reconstrução do polo industrial europeu, as primeiras investigações nesta abordagem desenvolveram-se em fábricas de automóveis. A preocupação centrava-se em conceber novos postos de trabalho a partir da situação real de trabalho, constituindo a análise da atividade em situação real de trabalho. Logo, para a dimensão franco-belga, a Ergonomia define-se como “[...] um conjunto de conhecimentos científicos, relativos ao homem e necessários para a concepção de ferramentas, máquinas e dispositivos que possam ser utilizados com o máximo conforto, segurança e eficácia” (Wisner, 1977, p.12).

Posteriormente, os estudos empenhados na compreensão da relação ser humano-trabalho deram origem à Análise Ergonômica do Trabalho (Wisner, 2004). Dessa forma, o enfoque está no contexto real de trabalho, entendendo que os trabalhadores são sujeitos atuantes nesta análise (Laville, 2001).

Em síntese ao que foi discutido anteriormente, a Ergonomia de abordagem anglo-saxônica (*Human Factors*) prioriza a relação homem-máquina, enquanto que a Ergonomia de abordagem francofônica preocupa-se, substancialmente, em compreender o trabalho na sua complexidade e contradições (Wisner, 2004).

Ressalta-se que tais abordagens não se apresentam no sentido de elegerem qual é a mais eficaz, e sim, como construtos complementares ao estudo da demanda da realidade de trabalho a ser investigada. A Tabela 3, a seguir, apresenta um resumo das características e dimensões analíticas das abordagens anglo-saxônica e francofônica da Ergonomia.

Tabela 03. Características e dimensões das abordagens anglo-saxônica e francofônica

Características	Anglo-saxônica	Francofônica
Quanto à origem	Tradicional, com forte influência americana	Mais recente, com forte influência francesa
Da Ergonomia	Ciência do trabalho aplicada ao contexto de projeto	Estudo específico do trabalho orientado para a avaliação dos contextos de trabalho
Quanto aos objetivos	Adaptação da máquina ao homem, melhoria das condições de trabalho e cuidados com a segurança	Análise do trabalho (tarefa e atividade)
Da pesquisa	Experimentos em laboratório, predomínio do delineamento quantitativo, possibilidade de generalização. Análise antropométrica e fisiológica	Análise de processos, das atividades, das tarefas, observações e registro do trabalho real, predomínio do delineamento qualitativo. Análise psicológica e cognitiva
Quanto ao foco analítico	Nas características do trabalhador	Na atividade do trabalhador
Da tarefa	Prescrita	Entre o prescrito e o real, ênfase na atividade
Quanto à atividade de trabalho	Considerada como estática, reduzida a movimentos do corpo humano	Considerada como dinâmica, enfoque tanto na variabilidade do contexto quanto na variabilidade do trabalhador
Quanto aos aspectos do trabalhador a serem investigados	Características anatômicas e psicológicas gerais	Comportamentos físicos e mentais

Tendo em vista a evolução das definições da Ergonomia, pode-se afirmar que esta empenha-se em acompanhar os avanços dos conhecimentos científicos e a resolver os problemas do contexto de trabalho, considerando a saúde dos trabalhadores e a eficácia econômica (Laville, 1977; Daniellou, 2004).

Fundamentada nos pressupostos da corrente franco-belga e alicerçada nesse contexto de mudanças teórico-metodológicas que envolveram a Ergonomia, o presente trabalho baseia-se no aporte da Ergonomia da Atividade (Ferreira & Mendes, 2003).

A Ergonomia da Atividade destaca-se pelo seu caráter aplicado e vinculado às situações concretas de trabalho. Define-se como uma abordagem científica interessada em investigar a relação entre os trabalhadores e o contexto de produção (Ferreira & Mendes, 2003).

Tem por características principais o estudo da inter-relação homem-trabalho, baseado em três dimensões de análise interdependentes, a saber: os indivíduos (trabalhadores, usuários, clientes); as atividades (de trabalho, consumo, uso); e ambientes (de trabalho, consumo, prestação de serviços). Também tem como traço característico o enfoque interdisciplinar, apoiando-se fundamentalmente na Psicologia e Fisiologia, mas tendo suporte e parcerias com outras disciplinas científicas aplicadas, tais como a Engenharia, a Arquitetura e a Administração; e, por fim, empenha-se em compreender o trabalho ou as situações de uso de serviços e produtos num viés de transformação; ao formular e aplicar medidas que visem adaptar tarefas, serviços e produtos aos indivíduos que neles atuem (Ferreira, 2003).

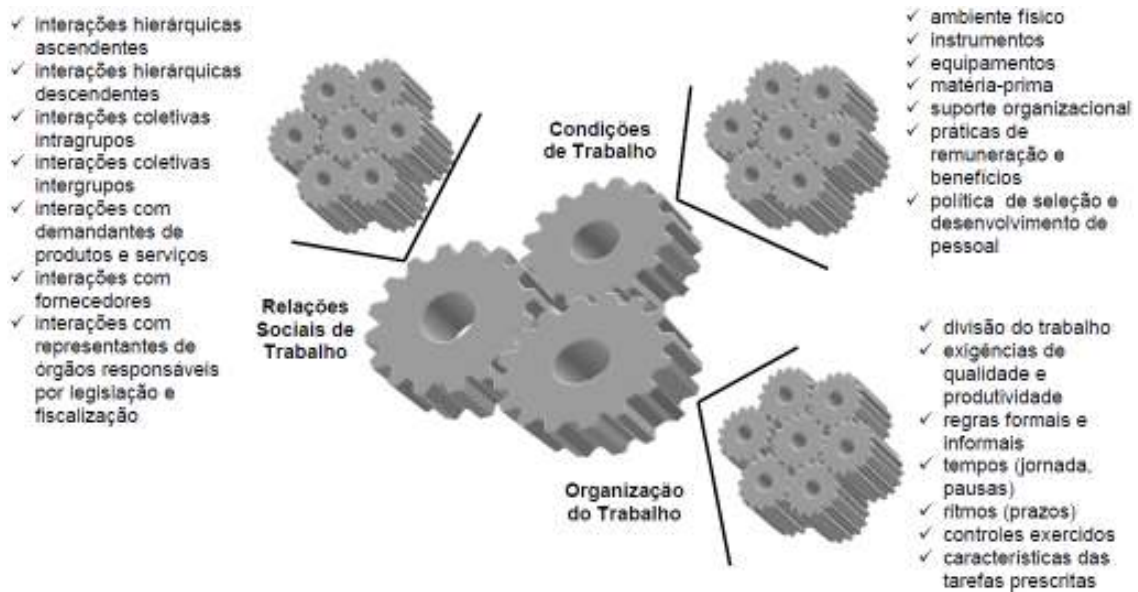
Além disso, a Ergonomia da Atividade apresenta-se como uma abordagem antropocêntrica e humanizadora das realidades de trabalho (Ferreira, 2003), buscando alocar o processo de humanização do trabalho e do indivíduo no cerne das práticas e políticas dos gestores organizacionais.

De maneira que tem como objetivo principal e que se mostra pertinente com o objetivo desta pesquisa por privilegiar o foco no bem-estar dos trabalhadores e na eficácia dos processos produtivos, a transformação das condições de trabalho e a adaptação do contexto de trabalho à necessidade de todos, compreendendo os indicadores críticos existentes no contexto de trabalho, para que assim haja transformação com base em solução de compromisso que contemple às necessidades e aos objetivos de trabalhadores, gestores, usuários e consumidores (Ferreira & Mendes, 2003).

1.3 Contexto de Produção de Bens e Serviços – CPBS: Os Elementos Organizacionais, o *Lócus* e as Relações Socioprofissionais do Trabalho

Por compreender que a atividade de trabalho tem função mediadora na interação entre sujeito-ambiente (Ferreira, 2000; 2003), na qual tanto o sujeito atua sobre o ambiente, transformando-o via trabalho, quanto o ambiente transforma esse sujeito, também via trabalho, é fundamental que se caracterize o trabalhador em seu contexto de produção. Dessa forma, neste tópico, foi discutido o conceito de Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS) e as respectivas dimensões constituintes.

O CPBS é definido por ser o *lócus* organizacional, material e social onde se desenvolve a atividade de trabalho e as estratégias individual e coletiva de mediação que são utilizadas pelos trabalhadores ao interagirem com a realidade de trabalho (Ferreira & Mendes, 2003). O CPBS constitui-se das dimensões Organização do Trabalho, Condições de Trabalho e Relações Socioprofissionais. A Figura 1 apresenta a estrutura interligada e exemplificadora dessas dimensões, garantindo “maior visibilidade das características de cada uma das dimensões que compõem a concretude do trabalho” (Ferreira & Mendes, 2003, p.40).



Fonte: Adaptado de Ferreira e Mendes (2003, p.41)

Por Organização do Trabalho, tem-se os elementos prescritos, sejam formal ou informalmente, que expressam as concepções e as práticas de gestão de pessoas e do trabalho. Por Condições de Trabalho, caracterizam-se os elementos estruturais contidos no *locus* de produção e que constituem sua infraestrutura, apoio institucional e práticas administrativas. E, por Relações Socioprofissionais, constitui-se pelos elementos interacionais que expressam as relações sociais de trabalho, contidas no *locus* de produção e que definem sua dimensão social (Ferreira, 2003).

Entende-se, portanto, que essas dimensões do CPBS comportam elementos da cultura organizacional, na qual se concebe o caráter interacional entre trabalhador-atividade-contexto.

1.4 Custo Humano do Trabalho – CHT: As Exigências Vinculadas ao Trabalho

As contradições existentes no cotidiano de trabalho de determinado CPBS requer dos trabalhadores dispêndio físico, cognitivo e emocional. Tais exigências, apresentadas como empecilhos e/ou desafios a serem enfrentados, são denominadas de Custo Humano do Trabalho (CHT). Sob essa perspectiva, nesta seção, foi apresentado e descrito o conceito de CHT na tentativa de esclarecer a predominância da exigência ao trabalhador quanto ao distanciamento entre o que é prescrito e o que é real no contexto de trabalho.

O CHT expressa o dispêndio dos trabalhadores, individual e coletivamente, nas esferas físicas, cognitivas e afetivas para lidar com as contradições existentes no contexto de produção que impedem e desafiam a inteligência dos trabalhadores (Ferreira & Mendes, 2003).

Os níveis de exigências que constituem o CHT são representados pelos seguintes custos, a saber (Ferreira, 2006a):

- a) Custo Físico – expressa o custo corporal vinculado ao dispêndio fisiológico e biomecânico, sob a forma de posturas, gestos, deslocamentos e emprego da força física, produto da imposição das características do CPBS aos trabalhadores.
- b) Custo Cognitivo – expressa o custo em termos de exigência mental, sob a forma de aprendizagem, formação de esquemas de ação, resolução de problemas e de tomada de decisão, também impostas aos trabalhadores em decorrência das características do CPBS.
- c) Custo Afetivo – expressa o custo emocional, sob a forma de reações afetivas, de sentimentos e de estado de humor, resultante das características do CPBS.

O CHT mantém relação de proximidade com a atividade, sofrendo imposição externa na forma de constrangimentos às atividades dos trabalhadores, conduzindo-os a desenvolverem estratégias de trabalho (Ferreira, 2006a).

1.5 Estratégias de Mediação Individual e Coletiva – Emics: O Suporte das Contradições do Trabalho

Tendo em vista que o CHT em determinado contexto de trabalho pode exigir em demasia dos trabalhadores, faz-se necessário o desenvolvimento de estratégia de mediação individual e coletiva (EMIC), que objetivam atenuar as contradições, discrepâncias e/ou adversidades nessa realidade. Dessa forma, nesta seção, foi definido EMIC, para que melhor se entenda a reação dos trabalhadores ao CHT.

As estratégias de mediação individual e coletiva representam o “modo de pensar, de sentir e de agir frente a um contexto de produção específico” (Ferreira & Mendes, 2003, p.43), com o objetivo de garantir a “integridade física, psicológica e social” do trabalhador (p.44). Quando a EMIC é gerida com sucesso, configuram-se as fontes de bem-estar no trabalho; caso contrário, tem-se as fontes de mal-estar nesse local.

Tanto o bem-estar quanto o mal-estar no trabalho definem-se como representações mentais, nas quais os trabalhadores manifestam sobre o seu estado geral em determinados momentos e contextos de trabalho. Pontualmente, define-se bem-estar no trabalho como representações positivas que os trabalhadores fazem sobre o seu estado físico, psicológico e social relativos ao contexto de produção no qual estão inseridos; e mal-estar no trabalho define-se como representações negativas que os trabalhadores fazem sobre tais estados em determinado contexto de produção (Ferreira, 2006a).

Sob essa perspectiva é que se compreende a inter-relação entre contexto de produção, CHT e representações de bem-estar e mal-estar no trabalho, uma vez que quanto mais eficientes e eficazes forem as estratégias de mediação individuais e coletivas dos trabalhadores para lidarem com as exigências de determinado contexto de produção, menor será o CHT, tendo-se o predomínio das representações positivas, isto é, bem-estar individual e coletivo. E quanto menos eficientes e eficazes forem tais estratégias de mediações individuais e coletivas dos trabalhadores para gerirem as mesmas exigências do contexto de produção, maior será o CHT, predominando as representações de mal-estar individual e coletivo (Ferreira, 2006a).

As principais estratégias de mediação individual e coletiva dos trabalhadores subdividem-se em estratégias operatórias, fundamentadas conceitualmente pela Ergonomia da Atividade, e as estratégias de mobilização coletiva defensivas, discutidas pelo enfoque da Psicodinâmica do Trabalho.

- a) Estratégias operatórias – são modos, individual e coletivo, de ação finalística dos trabalhadores, com a intenção de responderem às exigências externas existentes em determinado CPBS, especificamente aquelas originadas pela distância entre o trabalho prescrito e o real (Ferreira & Mendes, 2003). São centrais na análise ergonômica do trabalho, uma vez que possibilitam a compreensão das respostas dos trabalhadores frente às situações de trabalho. Estas estratégias elaboradas pelos trabalhadores constituem-se no processo de manutenção de sua saúde, mas podem falhar quando não mais permitem dar respostas às exigências do contexto de trabalho, podendo, então, acarretar adoecimento no trabalho (Ferreira & Mendes, 2003).
- b) Estratégias de mobilização coletiva – são modos de ação que se configuram de forma conjunta, envolvendo grupos de trabalhadores, e buscam modificar a

organização, as condições e as relações sociais de trabalho em fontes representativas de bem-estar. A operacionalização destas estratégias desenvolve-se por meio do espaço público de discussão, representado pelo local onde os trabalhadores têm espaço público e livre para expressarem suas opiniões, compartilhar estratégias operatórias mediante o sofrimento enfrentado; e, por meio da cooperação, na qual se desenvolve uma ação coordenada, fundamentada na confiança e solidariedade, caracterizando-se pela articulação de contribuições individuais, com impacto transformador.

- c) Estratégias defensivas – frequentemente são inconscientes e podem ser tanto individuais quanto coletivas. Apesar de ter função de proteção, se assumirem caráter constante de uso pelos trabalhadores, podem produzir alienação e fracasso como estratégia de mediação, pois se apresentam inúteis e preditoras de doenças, sejam elas de origem psicossomáticas, psíquicas e/ou físicas.

Portanto, considerando que o escopo deste trabalho fundamenta-se na Ergonomia da Atividade, tem-se que as estratégias operatórias podem, de fato, reduzir o custo humano do trabalho e possibilitar nele representações de bem-estar.

1.6 Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução Histórica, Conceitos e Características

Nesta seção, discutiram-se, inicialmente, as modificações e as exigências nos contextos de trabalho que modificam a rotina das organizações e dos trabalhadores, afetando consideravelmente a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Considerando essas possíveis dificuldades entre o *locus* de trabalho, o trabalhador e a QVT, fez-se necessário o

relato histórico da QVT, bem como a respectiva evolução conceitual, características e recorte analítico adotado para a presente pesquisa.

Considerando o conjunto de exigências presentes nos mais diversos contextos de trabalho, que se exemplificam por meio do excesso de ritmo de trabalho, do aumento dos prazos e cobranças, do incentivo à polivalência e da individualização da tomada de decisão, tem-se mais uma vez a confirmação da premissa, tão criticada pela Ergonomia da Atividade, do trabalhador como a “variável de ajuste (Ferreira, 2008). Esse contexto crítico torna-se um desafio para as organizações repensarem nos respectivos modelos de gestão que questionam o possível diálogo entre bem-estar e produtividade.

O bem-estar dos trabalhadores, dos usuários e o alcance dos objetivos organizacionais inter-relacionam-se favoravelmente quando colocados nas políticas cotidianas das organizações e ao se tornarem pertinentes na temática Qualidade de Vida no Trabalho - QVT (Ferreira, Ferreira, Antloga & Bergamaschi, 2009). No entanto, para que essa perspectiva de caráter preventivo tenha o seu valor no presente estudo, faz-se necessário um maior detalhamento da evolução histórica, do conceito e das características da QVT.

O interesse pela temática da Qualidade de Vida no Trabalho teve seus primeiros registros após a Primeira Guerra Mundial, quando diversos fenômenos econômicos, políticos e sociais influenciaram no alinhamento entre as necessidades de mudanças e a forma de tratamento dos trabalhadores. Nesse período, o objetivo maior das organizações era manter a produtividade dos seus empregados a qualquer custo, de maneira que a finalidade para o alcance de tal meta baseava-se, exclusivamente, no caráter econômico (Ferreira et. al., 2009).

Na década entre 30 e 40, os programas de segurança do trabalho apresentaram os indícios da repercussão das mudanças em relação ao bem-estar dos trabalhadores.

Posteriormente, em 1950, instituiu-se, na Inglaterra, o primeiro modelo de QVT (Rodrigues, 1991; Fernandes, 1996), baseado nos estudos de Eric Trist e colaboradores no *Tavistock Institute*. Os estudos conduzidos por Trist, cujo campo de investigação eram as minas de carvão e indústrias têxteis, tinham como enfoque a satisfação do trabalhador. Essa abordagem de QVT, denominada sociotécnica, referia-se à relação entre indivíduo – trabalho – organização, privilegiando o redesenho da tarefa, a fim de amenizar as condições penosas e sacrificantes na vida dos trabalhadores (Fernandes, 1996; Vieira, 1996).

Em 1960, nos Estados Unidos, houve um aumento das preocupações a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho, com a criação da *National Commission Productivity*, que se possibilitou análise das causas da baixa produtividade nas indústrias norte-americanas e, também, da *National Center for Productivity and Quality of Working Life*, na qual se estruturou o laboratório para o desenvolvimento de estudos sobre a produtividade e Qualidade de Vida do trabalhador (Fernandes, 1996).

Na década de 70, o cenário mundial aponta a crise energética e a alta inflação assolando as potências ocidentais, principalmente os Estados Unidos, forçando as grandes empresas a preocuparem-se, somente, com a sobrevivência e com os aspectos técnicos do trabalho. Isso reduziu os avanços e a preocupação com os estudos na área de QVT.

No entanto, ainda nesse período, os estudos de Walton (1973) desenvolveram-se como referência clássica de QVT, sendo um dos mais citados na literatura científica. Esse enfoque está relacionado à produtividade, destacando a importância da satisfação e motivação como forma de proposta para o equilíbrio entre trabalho e vida (Lima, 2008; Ferreira et. al., 2009).

No modelo teórico de Walton, oito categorias conceituais são elencadas para abordar a QVT, a saber: a) compensação justa e adequada; b) condições de trabalho; c) uso

e desenvolvimento das capacidades; d) oportunidades de crescimento e segurança; e) integração social na empresa; f) constitucionalismo; g) trabalho e espaço total de vida; e h) relevância social de trabalho (Fernandes, 1996; Vasconcelos, 2001).

Contribuindo para o contexto de desenvolvimento da QVT, ao final da década de 70 e início dos anos 80, a competição acirrada dos grandes polos internacionais e das incursões toyotistas provocaram a reflexão do contexto norte-americano quanto ao seu modelo de gestão no que diz respeito à eficácia. Logo, novo impulso é dado à Qualidade de Vida no Trabalho, seja no cenário das organizações ocidentais, seja nas norte-americanas (Fernandes, 1996).

Em consonância com as contribuições de Walton (1973), a perspectiva da QVT está intimamente associada aos aspectos de motivação interna, satisfação e enriquecimento do cargo (Hackman & Oldham, 1975). Conforme este modelo, a gestão de QVT tem como suporte os seguintes fatores: na força de necessidade de crescimento do trabalhador; na percepção do significado da tarefa; no significado da tarefa, autonomia e tarefa (Ferreira, Alves & Tostes, 2009). Ainda sob a mesma ótica, estudos destacaram mais dois aspectos envolvendo a QVT: a preocupação com o bem-estar do trabalhador, o seu envolvimento na tomada de decisões e nos problemas da organização, nos quais deve estar associada a eficácia organizacional (Huse & Cummings, 1985).

Nos anos 90, especificamente no Brasil, a produção científica sobre Qualidade de Vida no Trabalho tem-se destacado nas áreas da Administração e Psicologia (Ferreira et. al., 2009). A QVT, ainda com a diversidade de aspectos a serem tratados, manifesta interesse pelo equilíbrio dos interesses entre as organizações e os trabalhadores; saúde e ambientes de trabalho; conflitos das relações interpessoais; fatores de gestão em nível crítico; saúde mental e contexto de trabalho (Fernandes, 1996; Silva & Marchi, 1997; Bom Sucesso, 2002; Limongi-França, 2004; Sampaio, 2004).

Os relatos de pesquisa em QVT apontam, frequentemente, a dificuldade em se obter uma definição consensual do respectivo termo (Martel & Dupuis, 2006). Pesquisadores da área afirmam que não se tem uma definição única sobre a qualidade de vida no trabalho no âmbito acadêmico e, tampouco, na literatura específica da temática. Concordam, ainda, que o termo QVT apresenta-se como um construto multidimensional que não é reconhecido como universal e, portanto, justifica as controvérsias no conceito de QVT (Royuela, López-Tamayo & Surinãch, 20007; May, Lau & Johnson, 1999; Gramkow, 1999).

Os primeiros registros conceituais, embora não fazendo menção ao termo QVT, associavam a melhoria das condições de trabalho com referência à saúde ocupacional e bem-estar dos trabalhadores (Nadler & Lawler, 1983). Posteriormente, discutiu-se o conceito da temática por meio da concepção de que o ambiente de trabalho é o fator responsável para que os trabalhadores sintam-se seguros, satisfeitos e com possibilidades para o crescimento e desenvolvimento como sujeitos (May et. al., 1999).

Outras definições de QVT foram consideradas pelos pesquisadores na tentativa de estabelecer um conceito que representasse o estudo das dimensões analíticas do termo. Registrou-se a QVT como um conjunto de consequências positivas para a vida laboral do indivíduo, organização e sociedade. Em outro momento, a QVT é considerada como um suporte da organização para o desenvolvimento do trabalho por meio do envolvimento dos trabalhadores nos processos organizacionais. A compreensão sobre QVT também perpassou a maneira de pensar a respeito de pessoas, trabalho e a organização (Boisvert, 1980; Carlson, 1980; Nadler & Lawler, 1983; Kerce & Boot-Kewley, 1993).

Sob essas perspectivas, identificam-se, portanto, duas abordagens para os estudos na área de QVT: a clássica, com enfoque fundamentalmente assistencialista; e a contra-hegemônica, de caráter preventivo (Ferreira et. al., 2009).

A abordagem assistencialista predomina na maioria dos estudos na área de QVT (Ferreira et. al., 2009). É caracterizada por considerar o trabalhador como variável de ajuste frente às exigências do ambiente organizacional; de caráter assistencialista, na qual as ofertas de ações práticas em QVT somente cumprem o seu papel quando em equilíbrio com as demandas e o contexto de trabalho.

Quando em desequilíbrio com a realidade dos trabalhadores e das práticas gerenciais, as ações em prol da QVT, como yoga, massagens terapêuticas, aulas de dança, coral, dentre outras, tornam-se apenas paliativas e com o papel de compensar o desgaste desses indivíduos, tornando-os resistentes aos problemas existentes nas organizações, e ainda com o enfoque na produtividade. Logo, implementar ações no contexto de trabalho, sob essa perspectiva, resultará, ao longo do tempo, no desinteresse dos trabalhadores e no aumento das reclamações por parte dos gestores (Ferreira, 2006c; Antloga & Lima, 2007).

Como produto dos primeiros estudos em QVT, no enfoque preventivo, tem-se as produções bibliográficas e os resultados de pesquisa do Grupo de Estudos e Pesquisas Aplicadas ao Setor Público (ErgoPublic) da Universidade de Brasília, que fundamentam (Vieira & Ferreira, 2006; Ferreira, 2006a, 2006b, 2008) e propõem ações interventivas nas instituições públicas investigadas (Carneiro & Ferreira, 2007; Antloga & Lima, 2007; Lima, 2008; Ferreira et. al. 2009; Ferreira, Alves & Tostes, 2009; Ferreira, 2010; Leite, Ferreira & Mendes, 2010) e, ainda, complementadas por pesquisas em andamento que fundamentam esta abordagem tida como contra-hegemônica.

A QVT, no enfoque preventivo, propõe-se a minimizar e/ou remover os fatores causadores de mal-estar no trabalho, considerando três dimensões analíticas interdependentes de atuação, a saber: condições, organização e relações sociais de trabalho, de forma que esta é compreendida como sendo uma responsabilidade de todos, empenhando-se em manter o equilíbrio entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia no

trabalho e não se limitando, exclusivamente, ao enfoque na produtividade (Ferreira, 2006b).

Sob a perspectiva da abordagem preventiva, esta pesquisa adota como definição a Qualidade de Vida no Trabalho sob dois enfoques interdependentes:

Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, ao desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e ao exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos sujeitos, ela se expressa por meio das representações globais que estes constroem sobre o contexto de produção no qual estejam inseridos, indicando o predomínio de vivências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais (Ferreira, 2006b, p.219)

Dessa forma, elaborar programas de QVT requer a consideração do modelo antropocêntrico da gestão do trabalho, na qual os trabalhadores são vistos como sujeitos ativos em todo o processo, para que, assim, viabilize-se criatividade e autonomia, cooperação intra e intergrupar e participação nos processos de tomada de decisão que interferem no bem-estar individual e coletivo (Ferreira, 2006b).

O aporte preventivo da QVT possui, portanto, uma interface de interesses com o construto da Ergonomia da Atividade em relação, principalmente, aos respectivos objetivos

e afinidades teóricas. Considerando que as abordagens em QVT, globalmente, filiam-se a uma dimensão de análise macroprocessual, isto é, no panorama geral da organização; enquanto que os estudos e pesquisas em Ergonomia da Atividade têm tradição no enfoque microprocessual, em que se investiga a demanda de determinados setores específicos da organização (Ferreira, 2008; Ferreira et. al., 2009).

2. Abordagem Metodológica

Neste capítulo, são apresentados os elementos principais que constituem a abordagem metodológica utilizada no presente trabalho de pesquisa. São descritas as características do Estudo de Caso, como sendo o método de procedimento utilizado, assim como o delineamento metodológico da pesquisa de natureza Quanti-Qualitativa, filiada à abordagem teórico-metodológica da Ergonomia da Atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho – EA_QVT (Ferreira, 2008), subdividida em duas etapas interdependentes, a saber: Análise Macrodiagnóstico e Análise Microergonômica, esta como sendo objeto da *démarche* clássica da Análise Ergonômica do Trabalho, cuja aplicação se alicerçou nos pressupostos de Guérin et. al. (2001), complementados por estudos de Montmollin (1990), Laville (1993), Wisner (1995), Daniellou (2004), Grandjean (1998) e Ferreira (2003). São mencionados também os aspectos constituintes das etapas Macrodiagnóstico e Microergonômica, referentes à coleta de dados, a descrição dos participantes, aos instrumentos, ao tratamento dos dados com o auxílio do SPSS versão 15.0 e da técnica computadorizada do Alceste.

2.1 Pesquisa Quanti – Qualitativa: Características e Aplicabilidade

Este trabalho adotou a abordagem quanti-qualitativa da pesquisa, por considerar que o emprego conjunto desse delineamento metodológico possibilita o controle dos vieses na compreensão da perspectiva dos sujeitos participantes, vislumbra o panorama geral do fenômeno com possibilidade de identificação das variáveis específicas, bem como enriquece o trabalho de investigação por meio do uso de técnicas diferenciadas (Duffy, 1987).

A escolha pelo método de procedimento Estudo de Caso justifica-se por viabilizar a análise profunda de uma realidade investigada (Neves, 1996), permitindo compreender como e por que determinados fenômenos acontecem ou são percebidos dentro de um contexto específico (Godoy, 1995), e por permitir uma relação dinâmica entre a pesquisadora e o objeto de estudo (Günther, 2006), facilitando o acesso aos sujeitos e o aprofundamento da temática de estudo.

Ressalta-se ainda que, embora existam concepções que questionem a eficácia da técnica do Estudo de Caso, por dedicar-se a um estudo aprofundado de determinado fenômeno sem exigir rigorosamente o conhecimento dos parâmetros que o referencie, podem-se minimizar tais controvérsias quando se opta pela complementariedade dos procedimentos quantitativos e qualitativos, permitindo assim uma investigação detalhada desta realidade, a partir do acesso estatístico das variáveis que compõem a análise do evento específico (Günther, 2006).

2.2 Campo da Pesquisa: A Orquestra Sinfônica de Teresina/Piauí

A pesquisa foi desenvolvida na Orquestra Sinfônica de Teresina/PI, mantida pela política municipal e pela Fundação Cultural Monsenhor Chaves, sendo esta criada pela Lei Municipal nº 1.842, em 26 de fevereiro de 1986, com a responsabilidade de desenvolver os segmentos das artes cênicas, artes plásticas, literatura, música, folclore, cultura popular, patrimônio natural, histórico e artístico do Estado.

A constituição dessa Orquestra conjecturou-se a partir de um Projeto Social de Musicalização de crianças carentes por meio dos instrumentos de cordas friccionadas – violinos, violoncelos, violas e contrabaixos – patrocinados pelo Ministério da Cultura, no ano de 1991. Decorridos dois anos de projeto, a Fundação Cultural Monsenhor Chaves

manteve o apoio ao grupo e viabilizou a promoção do grupo musical à categoria de Orquestra de Câmara. Em 2005, com o suporte financeiro da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (CORREIOS), a Câmara passou a categoria de Filarmônica e com isso incrementou o aparato técnico e profissional da Orquestra. Em 2007, a Prefeitura Municipal de Teresina assume a gestão da Orquestra, categorizando-a como Sinfônica. Atualmente, a referida Orquestra tem por missão aperfeiçoar a musicalização profissional - difundindo a música clássica erudita e regional - e promover o desenvolvimento dos músicos e da organização musical.

2.3 Análise Macrodiagnóstico: O Panorama Geral da Orquestra

A etapa correspondente à análise Macrodiagnóstico inscreve-se na categoria da pesquisa quantitativa; a opção inicial por essa categoria sustenta-se pela sua considerável validade externa, ou seja, capaz de gerar resultados que permitam o uso como parâmetros para o conjunto da realidade investigada (Serapioni, 2000). Dessa forma, nesta etapa da pesquisa, o objetivo é mapear as representações que os músicos fazem da Qualidade de Vida no Trabalho e das fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho.

2.3.1 Participantes

Nesta etapa da pesquisa, optou-se por trabalhar, inicialmente, com a população da Orquestra Sinfônica de Teresina/Piauí, por entender que a participação do conjunto de músicos é fundamental para a obtenção do panorama geral das dimensões válidas para a pesquisa, desde que possam ser observados ou mensurados sob a mesma condição (Barbetta,2006).

A referida Orquestra é formada por 62 músicos, porém, para esta pesquisa, contou-se com a colaboração voluntária de 57 músicos. Isso porque os cinco músicos que não participaram estavam afastados das atividades do grupo por motivos pessoais e profissionais, a saber: licença maternidade; licença para capacitação profissional; férias e desligamento da Orquestra. Apesar disso, a pesquisa não sofreu maiores implicações metodológicas por ainda manter uma amostra verdadeiramente representativa da população visada (Dancey & Reidy, 2006).

Apresentam-se, a seguir, as características demográficas e profissiográficas dos participantes desta etapa da pesquisa, coletadas durante a aplicação do instrumento Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT).

As Figuras 2, 3, 4 e 5 apresentam o perfil demográfico dos participantes com relação ao sexo, à idade, ao estado civil e à escolaridade.

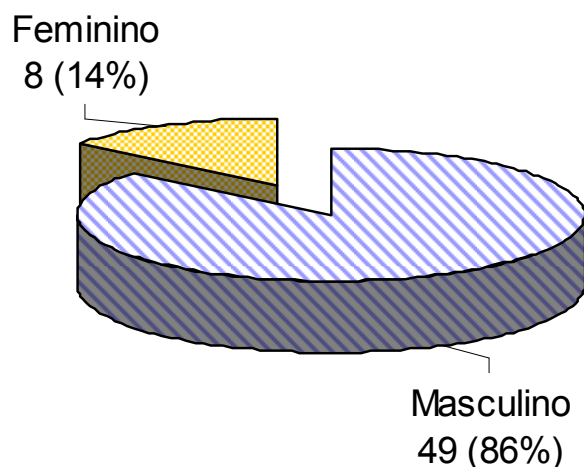


Figura 2. Distribuição dos participantes por sexo.

Os dados apontam que a predominância no referido grupo musical é de homens, com a prevalência de músicos na faixa de idade entre 26 e 35 anos (56%).

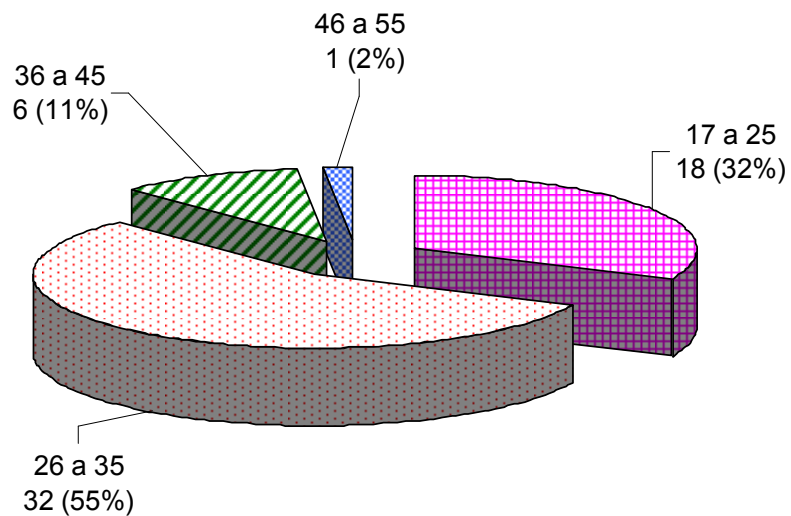


Figura 3. Distribuição dos participantes por faixas de idade.

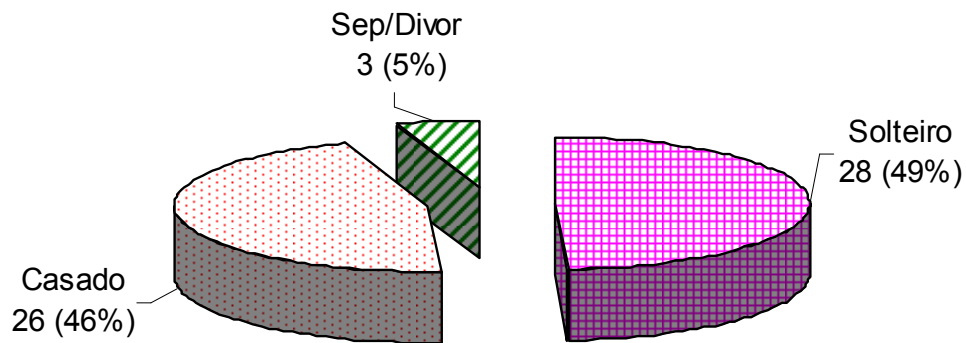


Figura 4. Distribuição dos participantes por estado civil.

Em relação ao estado civil, tem-se o equilíbrio no percentual, apontando que 49% dos músicos são solteiros, enquanto que 46% são casados. Quanto à escolaridade, os dados revelam o percentual de 56% dos músicos com formação no Ensino Médio.

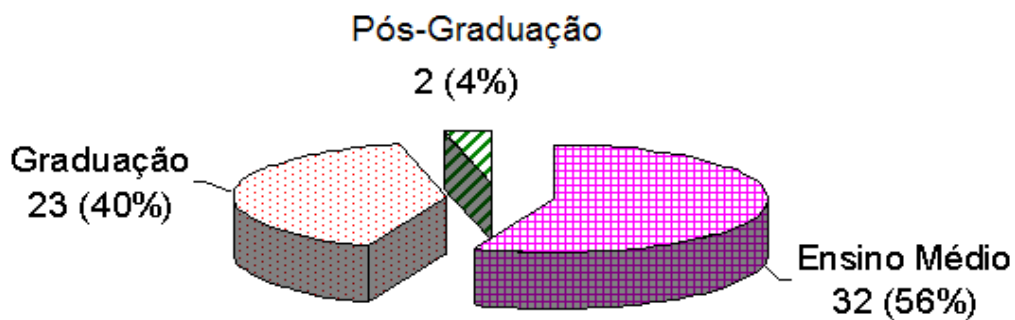


Figura 5. Distribuição dos participantes por escolaridade.

As Figuras 6, 7 e 8 apresentam o perfil profissiográfico dos participantes com relação ao instrumento que toca, ao tempo de trabalho na área e ao tempo de trabalho na instituição.

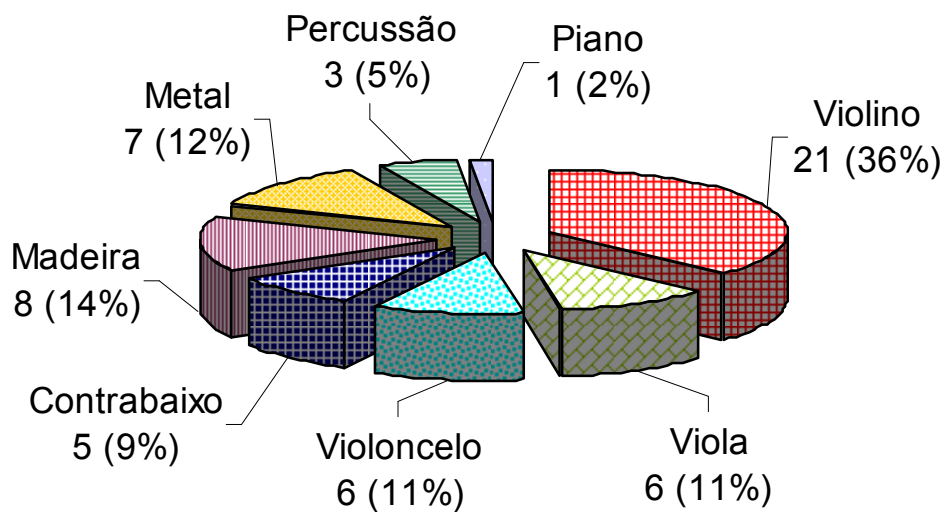


Figura 6. Distribuição dos participantes por instrumento.

Desses participantes, a maioria (36%) é de violinistas, 47% estão até dez anos atuando como músico.

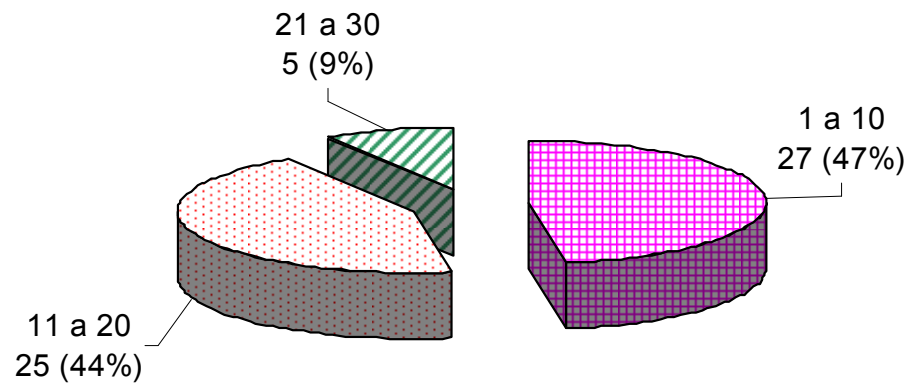


Figura 7. Distribuição dos participantes por tempo de trabalho na área.

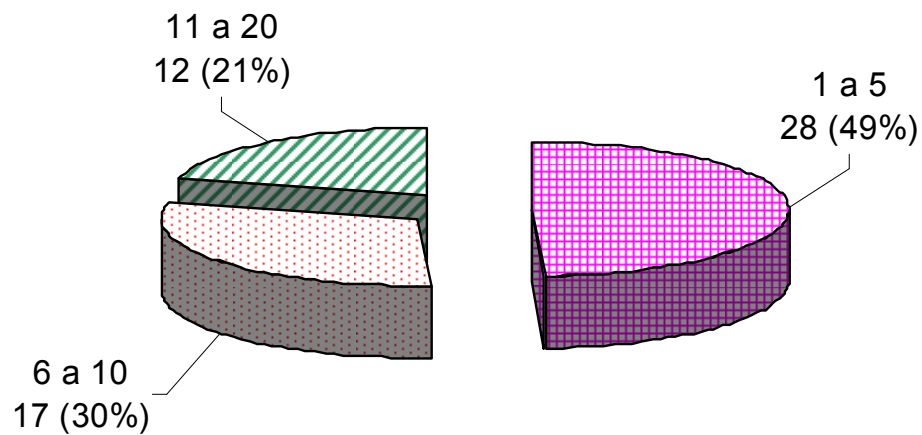


Figura 8. Distribuição dos participantes por tempo de trabalho na instituição.

Quanto ao tempo de trabalho na instituição, os dados apontam que os músicos (49%) estão na faixa entre 1 e 5 anos de vínculo empregatício com a Orquestra.

2.3.2 Descrição dos Instrumentos

O instrumento utilizado para a realização desta etapa da pesquisa foi o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) (Anexo1), no formato impresso.

O IA_QVT é um instrumento de pesquisa quanti-qualitativa, que permite conhecer, com rigor científico, o que pensam os participantes sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), considerando como parâmetro o seu local de trabalho. Foi desenvolvido para diagnosticar e monitorar a QVT nas organizações, por meio das representações que os trabalhadores manifestam sobre o contexto de produção no qual estão inseridos com base em um contínuo constituído por um polo positivo (sentimentos expressos de bem-estar no trabalho) e um polo negativo (sentimentos expressos de mal-estar no trabalho) (Ferreira, 2009).

O IA_QVT é constituído por cinco fatores, perfazendo o total de 61 itens, correspondendo à parte quantitativa do instrumento, conforme escala psicométrica do tipo Likert. Esses fatores estruturam conceitualmente a QVT, de caráter preventivo, sob a perspectiva dos participantes. São eles:

- a) Condições de Trabalho: conjunto de 12 itens que expressam as condições físicas, materiais, instrumentais e de suporte que influenciam a atividade de trabalho e colocam em risco a segurança física dos trabalhadores. O seu grau de confiabilidade psicométrica é de 0,90.
- b) Organização do Trabalho: conjunto de nove itens que expressam as variáveis de tempo, controle, traços das tarefas, sobrecarga e prescrição que influenciam a atividade de trabalho. O seu grau de confiabilidade psicométrica é de 0,73.
- c) Relações Socioprofissionais de Trabalho: conjunto de 16 itens que expressam as interações socioprofissionais em termos de relações com os pares, com as chefias, comunicação, ambiente harmonioso e conflitos que influenciam a atividade de trabalho. O seu grau de confiabilidade psicométrica é de 0,89.
- d) Reconhecimento e Crescimento Profissional: conjunto de 14 itens que expressam variáveis relativas ao reconhecimento no trabalho e ao crescimento

profissional, que influenciam a atividade de trabalho. O seu grau de confiabilidade psicométrica é de 0,91.

- e) Elo Trabalho-Vida Social: conjunto de dez itens que expressam as percepções sobre a instituição, o trabalho e as analogias com a vida social que influenciam a atividade de trabalho. O seu grau de confiabilidade é de 0,80.

Ainda no IA_QVT, correspondente à parte qualitativa, tem-se quatro questões abertas, dispostas intercaladamente entre as questões objetivas, com o seguinte conteúdo: “Na minha opinião, Qualidade de Vida no Trabalho é...”; “Quando penso no meu trabalho no [nome do órgão], o que me causa mais bem-estar é...”; “Quando penso no meu trabalho [nome do órgão], o que me causa mais mal-estar é...”; “Comentários e sugestões”. Essas questões permitiram identificar os núcleos estruturadores das representações dos respondentes.

2.3.3 Procedimentos

Os dados da Análise Macrodiagnóstico foram coletados por meio da versão impressa do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT), entre os dias 27 de julho a 5 de agosto de 2009. Apesar dessa modalidade do IA_QVT ser mais onerosa, requerer mais tempo para o registro da percepção dos participantes sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e exigir dos respondentes o 1º grau completo como nível mínimo de escolaridade, não houve inviabilização desta etapa da pesquisa, uma vez que os participantes enquadraram-se no critério mínimo da escolaridade e colaboraram preenchendo corretamente todos os exemplares do IA_QVT, dentro do prazo estabelecido para a aplicação do instrumento.

Inicialmente, foi necessário fazer algumas adaptações no IA_QVT a fim de personalizar os itens do instrumento com a realidade investigada, quando se refere a perguntas que mencionam o local de trabalho investigado e aos aspectos do perfil dos participantes.

Realizada as devidas adaptações, o IA_QVT foi impresso e apresentado ao Coordenador de Música da Fundação Cultural Monsenhor Chaves e ao Maestro da Orquestra Sinfônica de Teresina/Piauí a fim de apresentar os objetivos da pesquisa e do instrumento e assim receber autorização para aplicá-lo durante o expediente de trabalho dos participantes.

Com o compromisso de manter o princípio ético da pesquisa, apresentou-se o Termo de Consentimento (Anexo 2), no qual solicitava aos participantes a autorização para a divulgação e publicação dos dados coletados por meio do Inventário e versava formalmente sobre os objetivos da pesquisa. Esse documento também foi assinado pela pesquisadora, a fim de reforçar o compromisso do sigilo das informações fornecidas.

Sendo assim, o IA_QVT foi aplicado antes dos ensaios de naipes dos músicos, nos quais eles são divididos em subgrupos, conforme a especificidade de cada instrumento. Utilizaram-se os espaços das salas de ensaios para apresentar o IA_QVT e convidar os participantes a respondê-lo. O preenchimento do IA_QVT teve duração média de 27 minutos e contava com questões fechadas e abertas, o que justifica a duração desse processo.

Após a coleta de dados via IA_QVT, procedeu-se a construção do banco de dados com as respostas de cada item e do perfil dos participantes, com auxílio do aplicativo Excel e *software* SPSS, versão 15.0, facilitando as análises posteriores da pesquisa; e as respostas referentes às questões abertas foram transcritas com o objetivo da formação de um *corpus* único, com separação das entrevistas por cabeçalho e contendo as características

demográficas dos participantes, conforme as exigências estabelecidas pelo *software* Alceste. Ainda nesta etapa, elegeu-se a Análise de Conteúdo (Bardin, 1977) como suporte para tratamento e análise desses dados.

2.3.4 Tratamento dos Resultados: Utilização do Aplicativo Excel, do *software* SPSS e do *software* Alceste

Os dados das questões objetivas foram submetidos, inicialmente, a análises estatísticas realizadas pelo aplicativo *Excel*. Realizaram-se análises descritivas simples, como cálculos da média, mediana, moda, desvio padrão, variância, mínimo, máximo, amplitude, frequência simples, frequência absoluta e percentual.

Procedeu-se ainda com análises inferenciais, a saber: análises de correlação – r de Pearson -, e regressão múltipla – R^2 , com o auxílio do *software* SPSS, versão 15.0. Uma análise de correlação demonstra o grau de força e a direção das variáveis que se relacionam umas com as outras por meio do coeficiente r (Dancey & Reidy, 2006). A regressão múltipla trata-se de um conjunto de técnicas estatísticas que viabilizam a avaliação do relacionamento de uma variável dependente com diversas variáveis independentes (Tabachnick & Fidel, 1996). Nesta etapa, analisaram-se os dados por meio da regressão múltipla *stepwise* por não se ter uma teoria consistente sobre o fenômeno estudado, e o interesse centrar-se na descrição dos relacionamentos pouco conhecidos entre variáveis, e não voltados para explicá-los (Abbad & Torres, 2002).

Em relação ao tratamento das questões abertas do IA_QVT, analisou-se com o auxílio do *software* Alceste (*Analyse Lexicale par Contexte d'un Ensemble de Segments de Texte*), versão 4.7, proposto na década de 70, na França, por Max Reinert (1990). Tem como objetivo realizar uma análise lexical e semântica de vocabulário de textos escritos ou

transcritos e sintetizar e organizar as informações mais relevantes de um texto (Bauer & Gaskell, 2008; Kroenberger & Wagner, 2008). Ressalta-se que as respostas das questões abertas são muito importantes para complementar e refinar as informações apresentadas pelos dados quantitativos, pois apresentam o conteúdo espontâneo do participante em relação a um fenômeno, sem se limitar às categorias e valores existentes num instrumento fechado (Kroenberger & Wagner, 2008).

Para se ter um aproveitamento satisfatório da análise do Alceste, é preciso que se tenha coerência interna no material avaliado, voltado para uma mesma temática, e que seja suficientemente grande, com o máximo de 10.000.000 e o mínimo de 50.000 caracteres (Ribeiro, 2005). No entanto, as versões mais atuais do Alceste tratam o *corpus* com até 10.000 caracteres. O *corpus* desta etapa da pesquisa constava de 12.333 caracteres; por ser muito reduzido e sabendo da maior probabilidade de dispersão, utilizou-se a Análise de Conteúdo como suporte para o diálogo com o tratamento dos dados realizados pelo Alceste. Dessa forma, alguns cuidados quanto aos procedimentos de conjugação entre Alceste e Análise de Conteúdo foram utilizados, bem como algumas vantagens foram registradas (Nascimento & Menandro, 2006), a saber:

- ✓ A Análise de Conteúdo foi realizada antes de se conhecer o relatório gerado pelo Alceste, por garantir maior independência da pesquisadora no decorrer da análise, evitando que os critérios de identificação, diferenciação, agrupamentos dos elementos nas categorias e subcategorias fossem influenciados pelos resultados do programa.
- ✓ A Análise de Conteúdo pode permitir a identificação e o registro no banco de dados de sinônimos e a correção de eventuais erros de digitação no texto.

- ✓ Pode-se, por meio da Análise de Conteúdo, garantir maior familiaridade com o relatório gerado pelo Alceste, fornecendo maior precisão na análise do *corpus*.

Para preparação do *corpus* a ser trabalhado pelo Alceste, é preciso que o discurso dos entrevistados a serem analisados seja caracterizado por seus dados gerais, com uma linha estrela apresentada por asteriscos, que contém a numeração da unidade e suas variáveis. Neste trabalho, as variáveis utilizadas foram idade, sexo, estado civil, escolaridade, vínculo empregatício e instrumento musical.

Em seguida, podem-se preparar as Unidades de Contexto Inicial (UCI) que são unidades de texto definidas pela pesquisadora conforme a natureza dos dados. Nesta etapa, as respostas dos participantes são alocadas como se fizessem parte de um único texto produzido por cada um deles, diferenciando-se de acordo com as variáveis que caracterizam tal sujeito.

Na primeira análise do corpo textual, as UCIs são divididas e classificadas em Unidades de Contexto Elementar (UCEs). As UCEs tratam-se de segmentos de texto determinadas pelo programa no tamanho médio de três linhas dimensionadas, que representam um significado. A partir da recorrência de vocabulários, das variações das palavras, como plurais, conjugações, sufixos, o programa identifica-as e conduz a formação de eixos e classes de palavras em detrimento das frequências, das associações entre palavras e classes. Esse processo analítico e de enquadramento é denominado de Classificação Hierárquica Descendente (C.H.D.) que se constitui dos eixos e classes lexicais e suas oposições sob a forma gráfica de um dendograma. O dendograma dispõe-se como uma forma de árvore e permite identificar a relação (entre 0 e 1) e o quanto cada classe, em percentil, é representativa na avaliação do *corpus*.

O Alceste ainda viabiliza uma lista de palavras que forma cada classe a partir do cálculo do *qui* quadrado (x^2), uma medida de associação entre variáveis qualitativas, baseada na comparação entre os valores observados para cada variável e, assim, indicando as palavras que mais atribuem sentido à classe; da mesma forma acontece com as UCEs. O cálculo do *qui* quadrado torna-se importante por interpretar os sentidos das classes, uma vez que associa a elas palavras e estruturas de textos contidas nas UCEs que facilitam ao pesquisador assimilar as ideias contidas nas classes.

Outra contribuição do Alceste no tratamento dos dados é a disponibilização gráfica da representação espacial das relações entre classes da C.D.H., palavras, variáveis, permitindo identificar relações de proximidade e oposições dos elementos (Ribeiro, 2005).

Em síntese, as etapas mencionadas do tratamento de dados por intermédio do Alceste apresentam-se descritas na Tabela 04.

Tabela 04. Etapas para análise lexical realizada pelo *software* ALCESTE.

Etapas para análise lexical no Alceste	
1) Leitura do Texto e cálculo dos dicionários	<ul style="list-style-type: none"> a) reformatação e divisão do texto em segmentos similares – UCE's; b) pesquisa do vocabulário e agrupamento em formas reduzidas; c) criação dos dicionários das formas reduzidas.
2) Cálculo das matrizes de dados e classificação das UCE's	<ul style="list-style-type: none"> a) escolha das UCE's baseadas nos vocabulários e cálculo da matriz das formas reduzidas cruzadas com a UCE; b) cálculo das matrizes de dados para a classificação Hierárquica Descendente; c) Classificação Hierárquica Descendente definitiva.
3) Descrição das classes de UCE's escolhidas	<ul style="list-style-type: none"> a) definição das classes escolhidas; b) descrição das classes; c) Análise Fatorial de Correspondência (AFC), gerando uma representação gráfica das relações entre classes e as variáveis dispostas em um plano fatorial.

4) Cálculos complementares	a) fornecimento das UCE's mais características da classe; b) pesquisa de segmentos repetidos por classe; c) construção de uma matriz de formas associadas a uma mesma classe, cruzando com as UCE's da referida classe; d) eleição das palavras mais características de cada classe para a demonstração de um "índice de correspondência"; e) exportação das UCE's para outros programas de informática.
----------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: Ribeiro (2005)

Realizadas as devidas análises do material de caráter quantitativo, é papel do pesquisador trabalhar na interpretação dos resultados, atribuindo ao conteúdo semântico às informações estruturadas pelo Alceste (Bauer & Gaskell, 2008).

2.4 Análise Microergonômica: O Recorte Analítico da Orquestra

A análise Microergonômica é a etapa correspondente ao delineamento qualitativo do presente estudo, foi construída com base nos indicadores críticos sinalizados pela análise Macrodiagnóstico e é objeto do modelo clássico da Análise Ergonômica do Trabalho (AET), conforme os pressupostos de Guérin et. al. (2001). A escolha da aproximação da técnica Estudo de Caso, no enfoque qualitativo, com a AET mantém-se coerente por compartilhar dos mesmos princípios, focalizando as particularidades e as especificidades da demanda estudada (Serapioni, 2000) e por permitir uma interação dinâmica entre a pesquisa e o fenômeno investigado (Günther, 2006). Nessa perspectiva, nesta análise, o objetivo é aprofundar a compreensão dos resultados apresentados na etapa do Macrodiagnóstico.

2.4.1 Análise Ergonômica do Trabalho (AET): Pressupostos e Características

A Análise Ergonômica do Trabalho (AET) tem seu registro como método baseado nos estudos desenvolvidos por pesquisadores franceses (Wisner, 2004; Daniellou, 2004; Guérin et. al, 2001). A principal característica deste método é investigar o que acontece no contexto da realidade sem utilizar um modelo técnico a priori (Wisner, 2004), não desmerecendo a relação de diferentes variáveis nas situações de trabalho como possíveis responsáveis pela situação-problema identificada (Ferreira, 2003). A AET é utilizada para trazer respostas a uma pergunta específica a fim de propor soluções operatórias, que acarretem mudanças de aprimoramento de uma determinada realidade.

A AET, de modo geral, possibilita a descrição alternada das fases de concepção e de resolução dos problemas, o que não significa o estabelecimento de um receituário predefinido para atuação e intervenção na análise da demanda, mas sim, de um estudo da situação-problema de forma imparcial que compartilhe, quando necessário, de campos disciplinares que melhor respondam às questões levantadas na investigação (Ferreira, 2003; Wisner, 2004).

A Figura 9, a seguir, apresenta o esquema das etapas da AET que destacam o valor da atividade no estudo da interação indivíduo-ambiente. A ideia é elencar os níveis de interdependência que há entre o contexto de trabalho e a atividade que, se permanecerem em sincronia, alcançam o objetivo de “responder eficiente e eficazmente às exigências das tarefas prescritas e garantir o próprio bem-estar do indivíduo” (Ferreira, 2003, p.43).



Figura 9. O ciclo típico da AET

Recorrendo aos trabalhos desenvolvidos por Wisner (1996); Guérin et. al (2001); Ferreira (2003); Iida (2005), descrevem-se as etapas que compõem a AET, a saber: a) análise da demanda; b) análise da tarefa; c) análise da atividade; d) análise do ambiente; e) diagnóstico; e f) recomendações.

- a) Análise da demanda: representa a descrição de uma determinada situação-problema (Iida 2005); é o recorte necessário para estruturar a ação (Guérin et. al, 2001). Ressalta-se ainda que para identificar a situação-problema é necessário verificar a análise da atividade concreta de trabalho e a análise da distância existente entre o trabalho prescrito e o real (Guérin et. al, 2001).

Contribuem para a formação da situação-problema os diretores, trabalhadores, sindicalistas, dentre outros (Ferreira, 2003). Este elemento pode ser considerado como a ponta do *iceberg*, submergindo outros possíveis reais determinantes; destaca-se que a análise da demanda é o guia norteador da AET no decorrer da trajetória de investigação (Ferreira, 2003).

- b) Análise da tarefa: corresponde à identificação das normas e objetivos prescritos formalmente que devem ser executados pelos trabalhadores. Contempla o planejamento do trabalho e pode preexistir em documentos formais, tais como regimentos, manuais, descrição de cargos, instruções e normas de segurança do bem ou do serviço a ser prestado (Guérin et. al, 2001; Iida, 2005). Montmollin (1990) acrescenta que a tarefa opõe-se à atividade, antecede à atividade e visa conduzir de forma plena a sua execução.
- c) Análise da atividade: constitui um dos pilares da Ergonomia (Guérin et. al. 2001). Envolve a observação da realidade dos fatos vivenciados pelos trabalhadores, descrevendo como estes profissionais atuam para alcançar as metas que lhes foram repassadas (Iida, 2005). Nessa etapa, verificam-se todos os determinantes considerados pelos trabalhadores, como as variáveis inter e intraindividual, para construir as estratégias e modos operatórios para responder as prescrições da tarefa (Ferreira, 2003; Costa, 2003).
- d) Análise do contexto de trabalho: representa os elementos materiais que estruturam o trabalho (Wisner, 1994). Na perspectiva de Ferreira e Mendes (2003), esses elementos constituem a dimensão Condições de Trabalho, inserida no Contexto de Produção de Bens e Serviços - CPBS.
- e) Diagnóstico: nessa etapa, tem-se as ações que buscam identificar as causas da demanda apresentada na análise da situação-problema (Iida, 2005). Para

contribuir nesse nível de análise, pode-se recorrer à colaboração dos gestores e trabalhadores que podem prestar informações sobre a situação real de trabalho, via entrevistas, aplicação de questionários, observações livres e/ou sistemáticas e a análise documental (Ferreira, 2003).

- f) Recomendações: consiste nas sugestões e indicações de mudanças a serem tomadas para a resolução dos problemas identificados (Iida, 2005).

Tendo em vista a contribuição das etapas constituintes da AET, pode-se considerar que a atividade caracteriza-se por ser “finalística; enigmática; organizada/organizante e, sobretudo, busca responder às lacunas do trabalho prescrito e à variabilidade das situações de trabalho” (Ferreira, 2003, p.20); e que “estabelece, portanto, pela sua própria realização, uma interdependência e uma interação estreita entre esses componentes” (Guérin et.al, 2001, p.26).

A escolha pela utilização da AET, no desenvolvimento desta etapa da pesquisa, justifica-se pelo seu comprometimento em responder a uma demanda específica, orientando propostas de soluções operatórias (Wisner, 2004), e por empenhar-se em analisar situações reais onde o trabalho inscreve-se (Ferreira & Freire, 2001), quando são identificadas as contradições presentes no contexto de produção, bem como as estratégias de mediação utilizadas pelos trabalhadores, na tentativa de atenuar a distância entre o trabalho prescrito e o real, minimizando o custo humano do trabalho e, conseqüentemente, possibilitando uma prospecção da qualidade de vida no trabalho.

Ressalta-se que, durante o processo de investigação, no qual a AET serviu de suporte, houve uma seleção criteriosa dos instrumentos e procedimentos a serem utilizados; corroborando, portanto, com a perspectiva de que a AET permite uma flexibilidade instrumental e procedimental no seu decorrer metodológico, configurando o “ir e vir” no estudo do recorte analítico da pesquisa (Ferreira, 2003).

2.4.2 A seleção dos Participantes

Nesta etapa da pesquisa, a seleção dos participantes foi orientada pelos resultados apresentados pela Análise Macroergonômica e ratificada pela necessidade de aprofundamento em questões mais específicas a respeito da temática do estudo.

Os critérios para a escolha dos participantes, mesmo não existindo um método padrão para selecionar os entrevistados das investigações qualitativas (Bauer & Gaskell, 2008), foram estabelecidos conforme a produção do discurso tratado pelo *software* Alceste, justificado pela escolha de músicos que mais produziram discurso ao responderem às questões abertas alusivas aos fatores tidos como críticos no panorama geral da Orquestra; e no perfil profissiográfico, quanto ao nível de escolaridade, por ratificarem os resultados do *Alceste* que apontaram relação positiva da produção de discurso com o grau de formação superior do participante; quanto ao instrumento musical de trabalho, com destaque para os instrumentos de corda, por serem apontados como de responsabilidade dos participantes que mais produziram discurso e de também formação superior; quanto ao tempo na Orquestra, por além de estar contido nos critérios acima mencionados, ainda, corresponderam ao período de tempo de promoção da referida instituição musical à categoria de Orquestra, na qual os participantes fazem parte. Dessa forma, selecionaram-se três músicos para participarem das entrevistas semiestruturadas.

Destaca-se que, por se tratar de uma etapa no viés qualitativo, há diferenças nos critérios de escolha quando comparada à perspectiva quantitativa. Nesta etapa, o objetivo central está em explorar os conteúdos e as opiniões dos participantes da pesquisa, mesmo quando configurados por diferentes representações (Bauer & Gaskell, 2008).

2.4.3 Instrumentos

Os instrumentos que serviram de suporte para a Análise Microergonômica foram as entrevistas semiestruturadas, acompanhadas do tópico-guia, termo de consentimento e gravações de áudio, as observações sistemáticas, com auxílio de formulário específico e registro fotográfico.

O tópico-guia (Anexo 3) auxiliou a coleta das informações durante a entrevista semiestruturada, possibilitando a formatação de um roteiro a ser seguido (Bauer & Gaskell, 2008). A existência desse tópico não inviabilizou a dinamicidade do processo da coleta de dados via entrevistas.

As características desse instrumento constituem-se de itens norteadores da entrevista, a saber: a) apresentação inicial; b) apresentação dos objetivos da pesquisa e da entrevista; c) justificativas quanto à gravação das entrevistas; d) uso de linguagem simples e acessível aos participantes da pesquisa; e) explicação sobre tratamento e divulgação dos dados; f) a garantia do sigilo das informações; e g) possíveis dúvidas que pudessem surgir antes e no decorrer das entrevistas.

Em seguida, acompanhava o roteiro de perguntas da entrevista semiestruturada (Anexo 4). A elaboração das questões foi baseada nos critérios da clareza e organização das ideias e à luz dos indicadores críticos apontados pela etapa de Análise Macrodiagnóstico, na tentativa de explorar as questões que aprofundassem na temática das condições de trabalho; organização do trabalho; estratégias de enfrentamento das dificuldades cotidianas que contribuem para o elevado custo humano do trabalho e possíveis sugestões de mudanças no contexto de trabalho. Esse roteiro ainda disponibilizou espaço para o registro das informações quanto ao perfil demográfico e profissiográfico dos

participantes, como sexo, idade, estado civil, escolaridade, tempo de trabalho na profissão e na Orquestra.

Quanto ao termo de consentimento (Anexo 5), esta ferramenta foi utilizada para assegurar aos participantes da pesquisa o direito de conhecer seu objetivo, garantir o sigilo das informações e solicitar autorização para o uso e divulgação dos resultados obtidos.

As observações sistemáticas foram utilizadas após análise preliminar das entrevistas semiestruturadas, na qual se extraiu elementos mais representativos no discurso para serem observados. O objetivo da observação sistemática é realizar registros quantitativo e qualitativo (Ferreira, 2003); a mensuração físico-ambiental e o registro fotográfico também foram ferramentas auxiliares de tais registros.

2.4.4 Procedimentos

No período entre 29 de outubro e 10 de novembro de 2009, foram realizadas as entrevistas semiestruturadas com os participantes selecionados para a etapa da Análise Microergonômica. Reservou-se a sala de ensaio por instrumento - esta por ser um local mais reservado e confortável - e o período da tarde para o agendamento das entrevistas, por ser o período correspondente ao expediente de trabalho dos músicos.

As entrevistas eram antecedidas pelo agradecimento da pesquisadora aos entrevistados por aceitarem participar desta etapa e pela apresentação breve do tema de estudo. Apresentou-se, ainda, o termo de consentimento, no qual os participantes eram convidados a ler e assiná-lo, como forma de concordância com as informações contidas no documento a respeito do objetivo da pesquisa, da autorização da gravação da entrevista e da publicação dos resultados. O referido termo também foi assinado pela pesquisadora

como forma de garantir ao participante o cumprimento do compromisso de manutenção do seu anonimato e sigilo das informações prestadas.

Conforme recomendações de Bauer e Gaskell (2008), preparou-se o ambiente de entrevista para que os participantes estivessem à vontade e firmassem um vínculo de confiança e segurança com a entrevistadora. Dessa forma, a intenção foi deixar o entrevistado confortável para expressar suas crenças sobre os assuntos abordados sem julgamentos de valores.

A duração média das entrevistas foi de 27 minutos, correspondendo ao tempo de apresentação das questões do roteiro pré-definido, com margem de ampliação da abrangência do conteúdo delas, e das respostas dos participantes.

Ao término das entrevistas, prosseguiu-se para as transcrições das verbalizações dos entrevistados, com a intenção de viabilizar a análise categorial temática e direcionar o uso dos demais instrumentos da pesquisa para esta etapa.

As observações sistemáticas, por sua vez, foram estruturadas por meio de formulário (Anexo 6) e à luz do conteúdo das entrevistas e consistiram em seis encontros durante os ensaios da Orquestra. Dos seis encontros, quatro ocorreram nos ensaios gerais e dois ocorreram nos ensaios por instrumentos. A duração foi de oito horas de registros subdivididos em cursivos e fotográficos.

Embora estivesse previsto a mensuração físico-ambiental do contexto de produção orquestral investigado, não se pôde realizá-la por conta da interdição do prédio onde a OST desempenha as suas atividades cotidianas de trabalho. O prédio, atualmente, encontra-se em reforma.

2.4.5 Tratamento dos Resultados

Para o tratamento e análise dos dados textuais, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (1977), definida por ser “um conjunto de técnicas de análises das comunicações” (p.27); contendo um conjunto de instrumentos metodológicos utilizados na pesquisa qualitativa, buscando compreender os discursos (conteúdos) dos participantes do estudo.

A escolha da análise de conteúdo de Bardin (1977) justifica-se pelos seguintes pressupostos: 1) toda mensagem contém informações importantes sobre seu autor; 2) o autor seleciona o conteúdo de sua mensagem, e esta seleção não é arbitrária; porém, para ele, é o mais relevante e representa uma teoria e uma visão de mundo; e 3) esta teoria, da qual é o expositor, orienta sua concepção da realidade (Franco, 2003).

A sistematização dos procedimentos para a pré-análise e para a criação de categorias foram:

- a) leitura flutuante para facilitar o contato com o material a ser analisado;
- b) agrupamento categorizado, em quadro analítico, das falas dos participantes;
- c) formulação de hipóteses a fim de explorar o discurso dos participantes e ratificar a categorização (Guimarães, 2007; Bauer & Gaskell, 2008);
- d) criação de categorias e subcategorias (Franco, 2003).
- e) Interpretação dos dados à luz do quadro teórico adotado e incorporação dos demais resultados da pesquisa (Guimarães, 2007).

Ao se criar as categorias, respeitou-se as regras de homogeneidade do conteúdo das entrevistas; da coerência do material com o quadro teórico definido, da objetividade e fidedignidade, de maneira a não se distanciar dos resultados, de acordo com as categorias

elaboradas e que possibilitem a exploração dos resultados em inferências e aprofundamento com a teoria (Bardin, 1997 como citado em Guimarães, 2007).

3. Resultados e Discussão

Neste capítulo, apresentam-se os resultados obtidos na pesquisa, acompanhados da discussão das informações à luz do quadro teórico de referência. Para tanto, será descrito, introdutoriamente, o perfil da instituição investigada, destacando a missão/objetivos; a história; as características e o organograma; em seguida, conforme as questões norteadoras deste trabalho, serão relatados e discutidos os dados coletados, e apresentadas as possíveis recomendações técnico-legais.

3.1 O Perfil da Orquestra Sinfônica de Teresina/PI: Descrição do Contexto de Produção Orquestral

A Orquestra Sinfônica de Teresina/PI (OST) é o campo de investigação da presente pesquisa. A escolha por esse segmento de estudo deu-se em decorrência da representatividade que a instituição orquestral promove para o trabalho artístico, sinônimo da estrutura formal de trabalho e de incentivo das políticas públicas de Estados e/ou Município.

A criação da OST é fruto do projeto social do Município de Teresina, apoiado pelo Ministério da Cultura na década de 90, com o objetivo de promover a musicalização de crianças carentes, por meio da inicialização musical de instrumentos de cordas friccionadas – violinos, violoncelos, violas e contrabaixos. Esse projeto alcançou visibilidade no Estado do Piauí e incentivou a reestruturação do grupo musical à categoria de Orquestra de Câmara de Teresina (OCT). Em 1993, a OCT recebeu o apoio da Fundação Cultural Monsenhor Chaves, responsável pelo desenvolvimento dos segmentos das artes cênicas, artes plásticas, literatura, música, folclore, cultura popular, patrimônio

natural, histórico e artístico do Estado, adotando como meta de trabalho incentivar e promover o aprendizado dos músicos, bem como difundir a música clássica no Piauí.

Com a intenção de promover o crescimento mais uma vez do referido grupo musical, criou-se a Associação dos Amigos da Orquestra que se responsabilizou por buscar patrocínios de terceiros e organizar projetos de divulgação da Orquestra. Em 2005, essa associação apresentou um projeto de ampliação e reestruturação na tentativa de ser aprovado e, assim, financiado pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (CORREIOS). O resultado dessa tentativa foi a liberação do patrocínio pelos CORREIOS e um convênio deste com a Prefeitura e o Governo local. Dessa forma, a OCT recebeu uma considerável quantia de recursos para efetuar a compra de novos instrumentos, incluindo alguns de sopro, tais como trompa, fagote, oboé e tímpano, que ainda não existiam no grupo. Mediante essa parceria, a Orquestra de Câmara de Teresina elevou-se à categoria Filarmônica, com o objetivo de aperfeiçoar a musicalização profissional e constituir-se como um projeto cultural.

Ainda como resultados dessa parceria, foram feitas muitas mudanças visando ao crescimento da Orquestra qualitativa e quantitativamente. Além da aquisição de materiais, o projeto previu a continuação do convênio com a Escola de Música de Brasília com o intuito de trazer professores dessa instituição para realizar oficinas de especialização, preparando e qualificando os músicos no manuseio dos instrumentos que ainda eram novidades na Orquestra.

Em 2007, mesmo com o final do convênio com os CORREIOS, com o avanço da qualidade técnica do grupo, a Orquestra Filarmônica elevou-se à categoria de Sinfônica. Atualmente, a Orquestra Sinfônica de Teresina (OST) é mantida pela Prefeitura Municipal e com o apoio da Fundação Cultural Monsenhor Chaves, Associação dos Amigos da

Orquestra e do Governo do Estado do Piauí, com o objetivo de aperfeiçoar a musicalização profissional e promover o desenvolvimento da Orquestra.

A OST é formada por 62 (sessenta e dois) músicos, 1 (um) maestro e 2 (dois) assistentes administrativos. A figura 10, elaborada exclusivamente para o grupo musical estudado, apresenta a disposição dos músicos na estrutura de trabalho da orquestra.



Figura 10. Disposição dos músicos na Orquestra

O regime de trabalho é de dez horas semanais, destinados somente a ensaios, sendo estes em categorias regulares e por naipes. Os ensaios regulares acontecem três vezes por semana, com duração de duas horas e também nas vésperas das apresentações, o chamado ensaio geral. Os ensaios por categoria de instrumentos são definidos por cada chefe de naipes – Spalla, Solista e Concertino – e acontecem duas vezes por semana, em dias não correspondentes aos ensaios regulares, com a duração de duas horas.

As apresentações da Orquestra são, geralmente, pré-definidas no calendário organizado pela Fundação Cultural Monsenhor Chaves e quando solicitadas pela Prefeitura

Municipal ou outra entidade vinculada à gestão pública. Dessa forma, os concertos definidos em agenda exigem dos músicos a preparação do repertório a ser executado e, quando necessários, reajustes na execução das peças musicais, que ocorrem durante os ensaios regulares e por naipes. Para a Orquestra, o concerto é o resultado da execução do trabalho dos músicos que poderá ser realizado em espaços específicos – tais como salas de música e/ou teatros – ou em espaços adaptáveis ao quantitativo de músicos conforme as exigências do repertório a ser apresentado.

Quanto ao funcionamento administrativo e operacional, a Orquestra dispõe de cinco funções, a saber:

- a) Coordenador de Música: encarregado da programação e propaganda.
- b) Chefe de orquestra: representado pelo maestro que exerce o papel de líder e orientador do grupo musical.
- c) Assistente da orquestra: representado pelo spalla, solista e concertino que, quando necessário, dividem a responsabilidade de condução da orquestra com o maestro.
- d) Assistente administrativo: encarregado pelo atendimento ao público, controlar a frequência, o registro de atrasos, faltas e mesmo advertências tácitas a fim de manter a ordem do trabalho, bem como responder sobre dúvidas administrativas e zelar pelas partituras e pelos instrumentos pertencentes à Orquestra.

Ressalta-se também que as atribuições das funções, bem como a forma de preenchimento destas, não são formalizadas tradicionalmente em regulamentos, manuais ou legislações específicas. No caso das funções de coordenação, chefia da orquestra e assistente administrativo, a Secretaria de Cultura vinculada à Prefeitura Municipal elege os profissionais, conforme o conhecimento aprofundado na área, e os convida a preencher as

referidas funções, por meio da Fundação Cultural Monsenhor Chaves; enquanto que o preenchimento da função de assistente da orquestra é responsabilidade do chefe de orquestra em identificar os músicos que melhor destacam-se nas suas atividades e convidá-los a assumir tal responsabilidade.

Quanto à configuração administrativa da OST, tem-se o conhecimento tácito das responsabilidades dos departamentos e setores perante a atividade de trabalho. A Figura 11, elaborada por meio do relato do Maestro da OST, apresenta a representação gráfica da estrutura hierárquica da referida instituição.

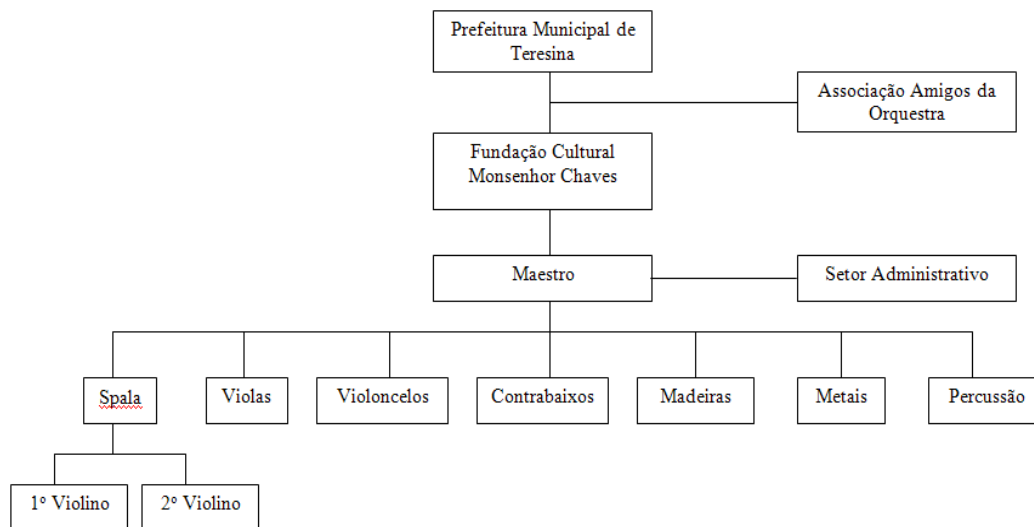


Figura 11. Organograma da Orquestra Sinfônica de Teresina/PI.

Ainda durante o levantamento das informações institucionais, registrou-se a ausência de Regulamento e/ou Manual formalizado desses departamentos e representações hierárquicas na Orquestra. No entanto, esse registro não se invalidou, uma vez que tais papéis são de conhecimento e de prática de todos os profissionais vinculados a OST.

3.2 O Panorama do Contexto de Produção Orquestral e a Qualidade de Vida no Trabalho dos Músicos

Dados os cinco fatores que compõem o IA_QVT (Organização do Trabalho – OT, Condições de Trabalho – CT, Relações Socioprofissionais no Trabalho – RST, Reconhecimento e Crescimento Profissional – RCP e Elo Trabalho - Vida Social – TVS) e o conjunto de 61 itens a eles associados, a apresentação dos resultados da primeira etapa do Macrodiagnóstico percorrerá de forma detalhada ao que foi respondido a respeito de cada um deles, conforme a análise estatística descritiva e inferencial. Os resultados devidamente tratados e analisados responderam às questões de pesquisa referentes à caracterização do contexto de produção orquestral investigado e sobre a percepção, sob a ótica dos músicos, da qualidade de vida no trabalho.

Destaca-se, ainda, a necessidade de enfatizar os parâmetros básicos utilizados para a análise dos resultados obtidos com o IA_QVT. Logo, para cada item dos fatores do inventário, tem-se a seguinte interpretação:

- ✓ Risco de Adoecimento – entendido como resultado negativo que evidencia a predominância de representações de mal-estar no trabalho. Representações que devem ser transformadas no ambiente organizacional. Compreendido, na escala tipo Likert, entre o intervalo 0,0 e 3,9, subdivide-se em Mal-Estar Intenso e Mal-Estar Moderado.
- ✓ Estado de Alerta – entendido como resultado mediano que indica a “situação-limite”. Coexistência de mal-estar e bem-estar no trabalho. No intervalo entre 3,9 e 5,9, da escala tipo Likert, subdivide-se em Tendência Negativa e Tendência Positiva.

- ✓ Promoção de Saúde – entendido como resultado positivo que evidencia a predominância de representações de bem-estar no trabalho. Representações que devem ser mantidas e consolidadas no ambiente organizacional. No intervalo entre 5,9 e 10, da escala tipo Likert, esta dimensão subdivide-se em Bem-estar Moderado e Bem-estar Intenso.

Entendida essa perspectiva de análise, para caracterizar e compreender os elementos contidos no contexto de produção orquestral investigado, a Figura 12 apresenta o panorama geral da avaliação da percepção dos respondentes sobre QVT, à luz deste contexto de trabalho, e a Tabela 05 apresenta as médias e os desvios padrões das respostas por fator do IA_QVT, respectivamente.

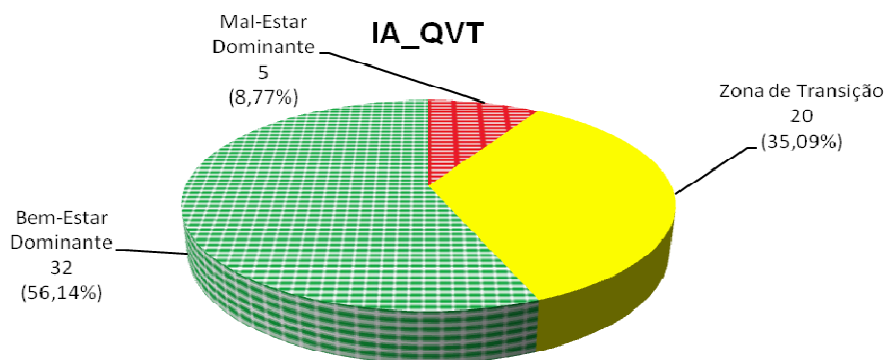


Figura 12. Percepção dos respondentes a respeito da QVT, à luz do contexto de produção orquestral.

A avaliação global dos respondentes sobre QVT baseada na análise das dimensões que compõem o contexto de produção orquestral aponta que a maioria dos músicos (56,14%) considera ter representações positivas do trabalho, o que justifica o enquadre dessas representações no nível de bem-estar dominante. Em segunda maior representatividade (35,09%), tem-se os músicos que consideram a coexistência de bem-estar e mal-estar no trabalho e, assim, pertencentes à categoria zona de transição. Em

menor porcentagem (8,77%), no entanto não menos importante, tem-se os músicos que revelam o predomínio das representações negativas no trabalho e que, por conta disso, são agrupadas na dimensão de mal-estar dominante.

	n	Média	Desvio Padrão
Condições de Trabalho	57	5,09	1,61
Organização do Trabalho	57	5,36	0,97
Relações Socioprofissionais no Trabalho	57	6,23	1,93
Reconhecimento e Crescimento Profissional	57	6,44	2,04
Elo Trabalho-Vida Social	57	6,95	0,94

Tabela 05. Médias e desvios padrões dos fatores do IA_QVT

Detalhando esses resultados estatísticos apresentados na Tabela 05, conforme as dimensões analíticas do IA_QVT, tem-se os fatores Condições de Trabalho e Organização do Trabalho enquadrados na dimensão Zona de Transição, na qual se registra a coexistência de mal-estar e bem-estar no trabalho, avaliada numa perspectiva de tendência positiva, sinalizando possibilidades de melhorias para os respectivos fatores. Isso é atribuído à perspectiva de melhorias que permeia o contexto de produção do grupo musical investigado. Prenúncios de políticas de apoio e de gestão têm sido discutidos para promover institucionalmente a Orquestra; enquanto que os fatores Relações Socioprofissionais, Reconhecimento e Crescimento Profissional e Elo Trabalho-Vida Social estão enquadrados na dimensão Promoção de Saúde, na qual se revela a predominância de representações de bem-estar no trabalho em nível moderado. Esse resultado dialoga, globalmente, com a perspectiva de que o trabalho, quando desenvolvido

em grupo, não ocorre fragmentado, mas em sincronia (Fragelli & Günther, 2009). Ainda no âmbito musical, a atividade de trabalho privilegia a convergência de esforços individuais, no coletivo, na tentativa de manter o equilíbrio entre os indivíduos e o contexto social apresentado por meio da instituição de trabalho do músico (Costa & Abrahão, 2004). Dessa forma, considera-se que toda a atividade desenvolvida no contexto coletivo da orquestra suscitará em articulações das relações sociais, da influência colaborativa entre os pares e do vínculo com o trabalho (Petrus & Echternacht, 2004).

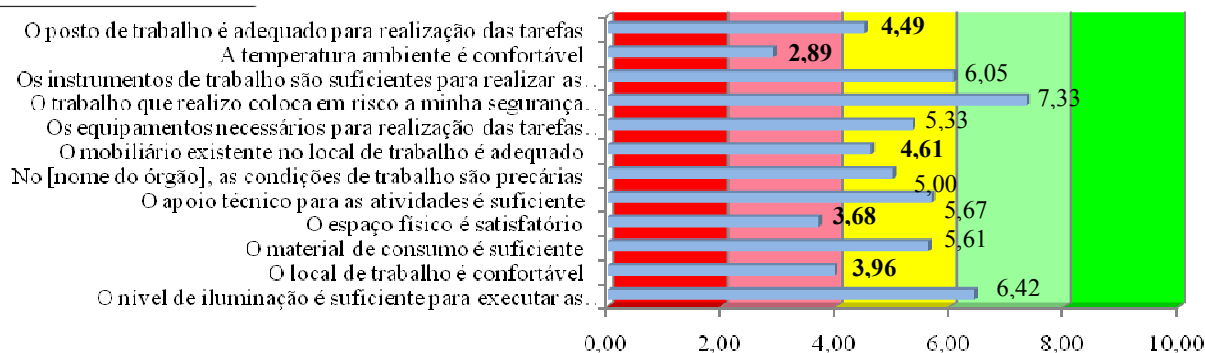
Em seguida, serão apresentados os resultados da avaliação dos respondentes, segundo os itens que constituem cada fator do IA_QVT, a saber: a) Condições de Trabalho; b) Organização do Trabalho; c) Relações Socioprofissionais no Trabalho; d) Reconhecimento e Crescimento Profissional; e) Elo Trabalho-Vida Social.

a) O Fator Condições de Trabalho

Ao fazer análise dos 12 itens pertencentes ao fator Condições de Trabalho, tem-se que 5 (cinco) itens estão no intervalo considerado risco de adoecimento, 4 (quatro) itens encontram-se no intervalo considerado zona de transição, e apenas 3 (três) itens estão no intervalo correspondente à promoção de saúde. A Figura 13 dispõe os resultados conforme os parâmetros básicos de análise do Inventário, categorizando-os conforme as dimensões analíticas explicitadas anteriormente.

Média	5,09
Desvio Padrão	1,61

Fator 1: Condições de Trabalho (N=12)



----	---	--	-	Tendência Negativa	Tendência Positiva	+	++	+++	++++
0-0,9	1-1,9	2-2,9	3-3,9	4-4,9	5-5,9	6-6,9	7-7,9	8-8,9	9-10
Mal-Estar Intenso		Mal-Estar Moderado		Zona de Transição		Bem-Estar Moderado		Bem-Estar Intenso	
Mal-Estar Dominante						Bem-Estar Dominante			
Resultado negativo que evidencia a predominância de representações de mal-estar no trabalho. Representações que devem ser transformadas no ambiente organizacional.				Resultado mediano . Indicador de “ situação-limite ”. Coexistência de mal-estar e bem-estar no trabalho. Estado de alerta		Resultado positivo que evidencia a predominância de representações de bem-estar no trabalho. Representações que devem ser mantidas e consolidadas no ambiente organizacional.			
Risco de Adoecimento						Promoção de Saúde			

Figura 13. Avaliação dos itens do fator Condições de Trabalho conforme a escala métrica do IA_QVT.

Embora o fator Condições de Trabalho esteja enquadrado numa “situação-limite”, com tendência positiva, ainda assim permanece numa avaliação mediana pelos respondentes; sinalizando que existem aspectos da infraestrutura que precisam, emergencialmente, de intervenção, pois, à luz do diálogo dos resultados do IA_QVT, são aspectos que põem os músicos em risco de adoecimento.

Este fator é tido como um dos tradicionais pilares de investigação do contexto de produção orquestral, uma vez que pesquisas voltadas para a saúde do músico apontam o quanto os elementos referentes à infraestrutura do trabalho contribuem para o aumento dos quadros de adoecimento desses profissionais (Fragelli, 2003; Costa & Abrahão, 2004; Petrus & Echternacht, 2004). Especificamente, tem-se registro de que equipamentos e/ou postos ergonomicamente inadequados e níveis de temperatura elevados são fatores

predictivos de risco à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores (Stokols, 1992; Grzywacz & Fuqua, 2000).

Então, intervir nessa dimensão é fundamental para evitar o comprometimento do desenvolvimento pleno das atividades dos músicos e também para que não comprometa as representações de bem-estar no trabalho e não se coloque em risco a saúde desses profissionais.

As análises inferenciais (regressão múltipla) desse fator apontaram correlações moderada positiva, entre $0,5 \leq r < 0,8$, com os seguintes fatores:

- ✓ Relações Socioprofissionais (0,75)
- ✓ Reconhecimento e Crescimento Profissional (0,70).

b) O Fator Organização do Trabalho

No que corresponde aos 9 (nove) itens do fator Organização do Trabalho, 4 (quatro) itens são avaliados como pertencentes ao intervalo da dimensão promoção de saúde; 4 (quatro) itens encontram-se no intervalo de risco à saúde, e apenas 1 (um) está no intervalo correspondente à zona de transição. A Figura 14 apresenta-os conforme dispostos na escala métrica do IA_QVT.

Média	5,36
Desvio Padrão	0,97

Fator 2 - Organização do Trabalho (N=9)

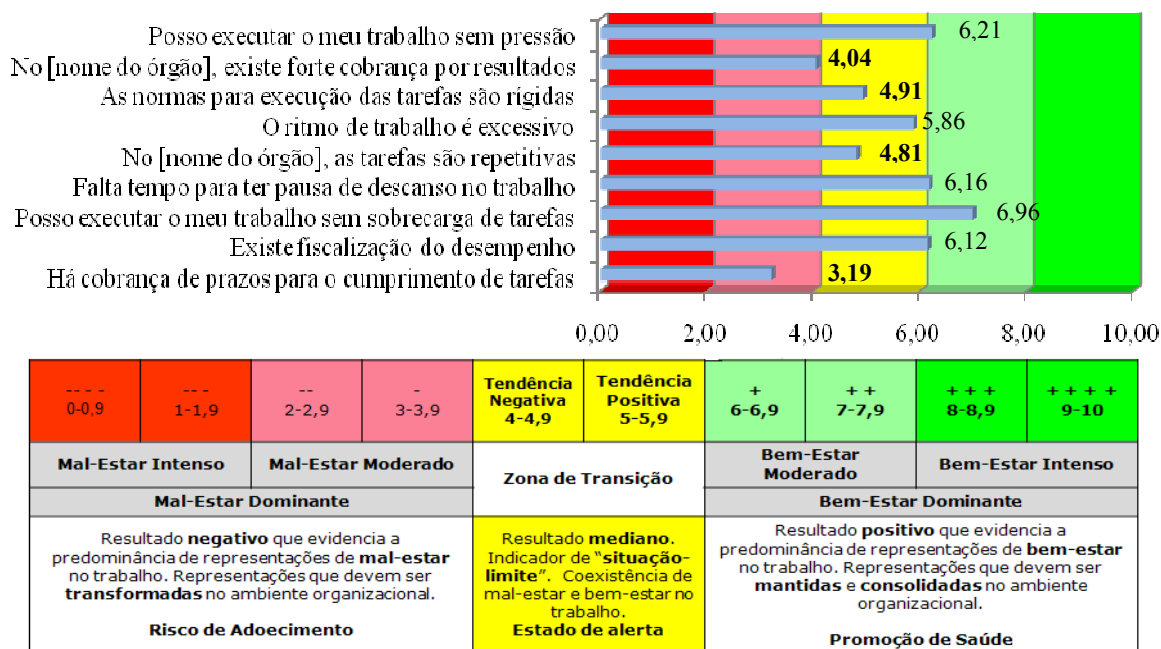


Figura 14. Avaliação dos itens do fator Organização de Trabalho conforme a escala métrica do IA_QVT.

Tendo em vista os itens enquadrados na categoria de risco de adoecimento, por indicarem representações de mal-estar no trabalho, podem-se evidenciar as lacunas existentes nas políticas de gestão do trabalho orquestral quanto à cobrança por prazos e resultados, ao ritmo de trabalho e às normas para execução das atividades, e que são avaliadas pelos músicos como aspectos negativos no contexto de trabalho.

Exigências nessa dimensão são justificadas, primeiramente, pela forte cultura da dedicação e virtuosismo impostos pelo próprio maestro e também colegas de profissão (Costa, 2003; Moura, Fontes & Fukujima, 2000). Acrescenta-se ainda a perspectiva de que, em instituições vinculadas ao setor público, são alvos das importações dos modelos de gestão que insistem em transformar esse segmento em uma unidade industrial, voltados para a produtividade a todo custo, com rigidez e forte fiscalização (Ferreira, 2008; Bortz, 2008).

O panorama do fator Organização do Trabalho na OST confirma o quanto esses aspectos apresentam-se como potenciais fontes de mal-estar e de desinteresse no trabalho, representando a visão paradoxal da instituição orquestral que ora é compreendida como um espaço de criação, ora como uma estrutura hierarquizada verticalmente, enquadrada numa perspectiva de rigidez militar (Andrade & Fonseca, 2000; Galvão, 2006).

Quanto às estatísticas inferenciais (regressão múltipla), não houve evidências de correlações significativas deste fator com os demais do IA_QVT.

c) O Fator Relações Socioprofissionais de Trabalho

Esta dimensão do contexto de produção orquestral compreende 16 itens, dos quais 10 (dez) estão no intervalo da dimensão promoção de saúde e 6 (seis) encontram-se no intervalo da zona de transição. Tais resultados são apresentados na Figura 15, na qual se dispõem os itens do fator à luz da escala métrica do IA_QVT.

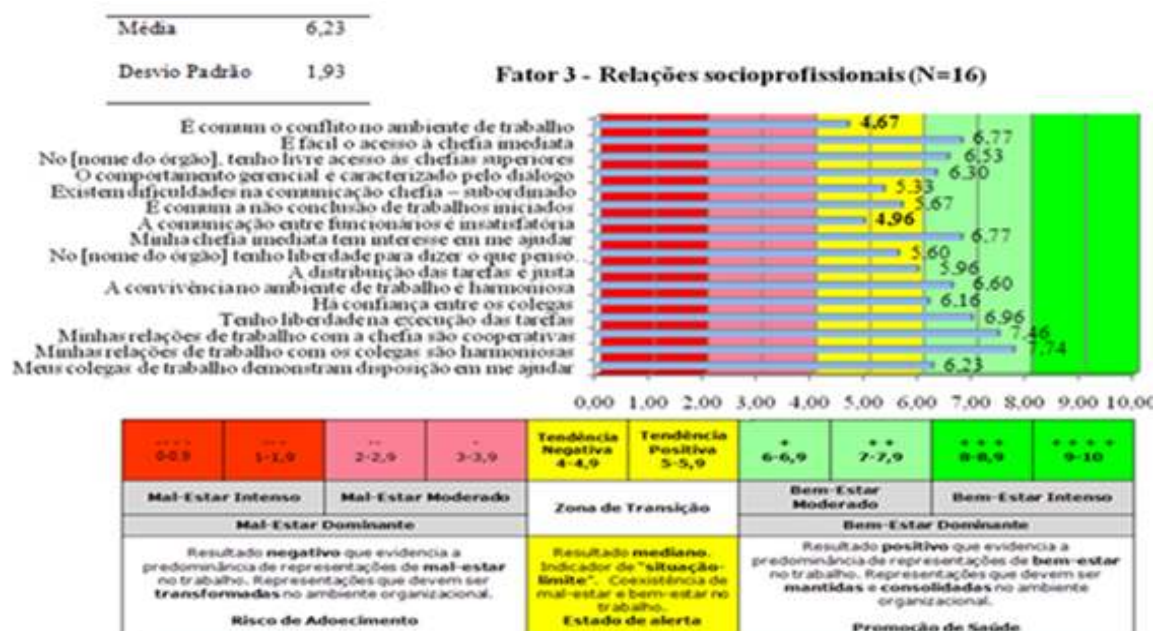


Figura 15. Avaliação dos itens do fator Relações Socioprofissionais do Trabalho conforme a escala métrica do IA_QVT.

Compreendidas por constituírem-se pelos elementos interacionais que expressam as relações sociais de trabalho, contidas no *lócus* de produção e que definem sua dimensão social (Ferreira, 2003), as relações socioprofissionais dos músicos foram avaliadas, globalmente, como produtoras de bem-estar no trabalho em nível moderado. No entanto, dois itens referentes à comunicação entre pares e presença de conflito no ambiente de trabalho foram percebidos numa “situação-limite”.

Por ser um mercado restrito, os músicos de orquestra estão constantemente submetidos à lógica da superação e competitividade (Costa, 2003), embora isso contrarie a perspectiva de que o contexto de produção orquestral é caracterizado, essencialmente no âmbito das relações socioprofissionais, pela colaboração entre pares; o que de fato se constitui são os conflitos entre eles em decorrência das cobranças do mercado, do medo de errar nas apresentações oficiais, gerando ansiedade perante o grande público e possibilidades de desentendimentos no *lócus* de trabalho (Cintra & Barrenechea, 2004, Coli, 2008).

Uma vez que esses indicadores não transcendam favoravelmente no contexto de trabalho, é provável que se manifeste no contexto de produção orquestral interferências quanto às representações de bem-estar no trabalho que, por conseguinte, afetarão a perspectiva dos músicos sobre Qualidade de Vida no Trabalho.

As análises inferenciais (regressão múltipla) deste fator apontaram correlações forte positiva, entre $0,8 \leq r < 1$, com o fator Reconhecimento e Crescimento Profissional.

d) O Fator Reconhecimento e Crescimento Profissional

No que tange aos itens relativos ao fator Reconhecimento e Crescimento Profissional, dos 14 (catorze) itens, 11 (onze) estão no intervalo correspondente à

promoção de saúde e somente 3 (três) enquadram-se no intervalo concernente à zona de transição. A Figura 16 apresenta os resultados conforme as médias e análise dos itens de acordo com a escala métrica do IA_QVT.

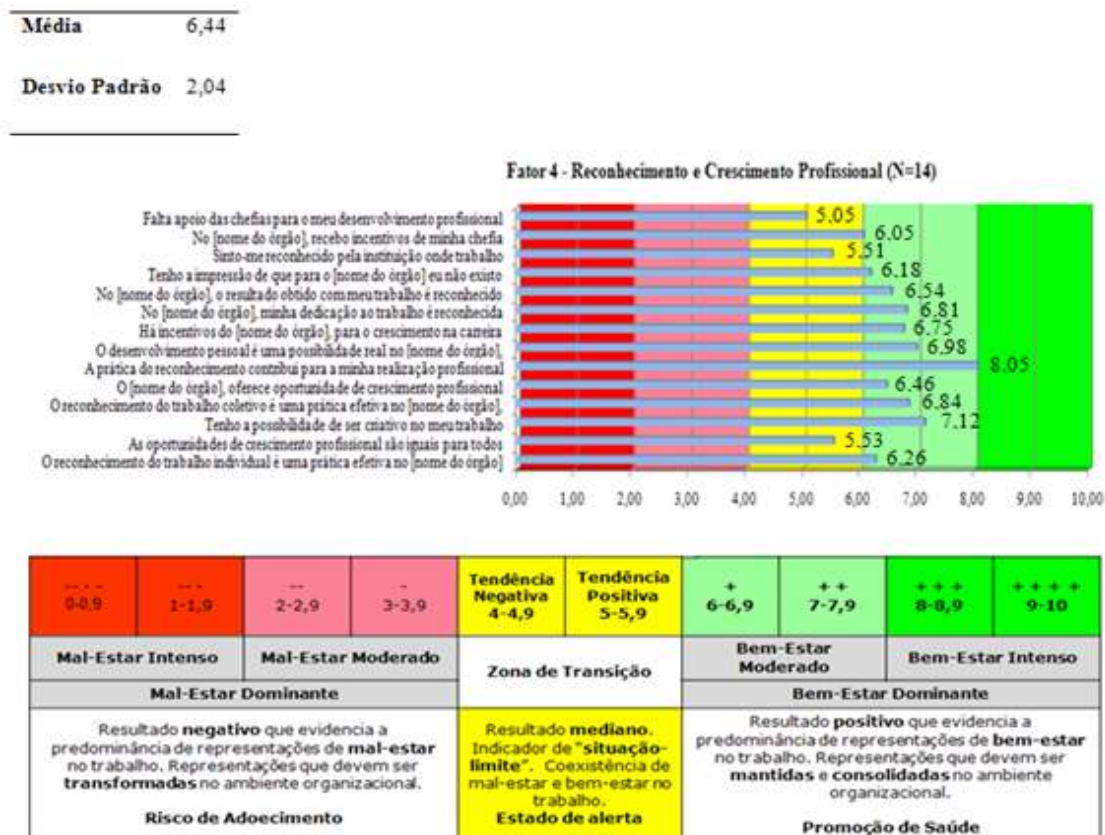


Figura 16. Avaliação dos itens do fator Reconhecimento e Crescimento Profissional conforme a escala métrica do IA_QVT.

Embora neste fator a percepção dos músicos não tenha sinalizado o predomínio das representações de mal-estar no trabalho, salienta-se que os itens referentes às oportunidades de crescimento profissional como iguais para todos, à percepção de reconhecimento pela instituição onde trabalha e à falta de apoio das chefias para o seu desenvolvimento profissional são percebidos numa “situação-limite”, na qual prevalece a coexistência de mal-estar e bem-estar no trabalho.

Recorrendo a literatura, o contexto de produção orquestral projeta-se para ser fonte das possibilidades de manifestação da criatividade, de uso da inteligência e da subjetividade, onde os músicos empenham-se para alcançar, não somente as metas de mercado e financeiras (Coli, 2008), mas, principalmente, o reconhecimento pelos pares, pela hierarquia e pela sociedade (Costa, 2003). E isso, uma vez não contemplado, não possibilita que o músico identifique-se com o que faz.

Por ser uma instituição musical ortodoxa, sobrevivendo num contexto de flexibilização e precarização das relações de trabalho (Segnini, 2007; Pichoneri, 2007), a Orquestra tem exigido, ainda mais, dos seus trabalhadores o melhor desempenho para que permaneça ativo no contexto de trabalho. No entanto, a contrapartida para que isso ocorra é bastante residual. A organização musical não inseriu plenamente na sua cultura às práticas de reconhecimento e possibilidades de crescimento profissional, preferindo atribuir essa responsabilidade apenas para o grande público.

Na realidade especificamente investigada, o reconhecimento e crescimento profissional têm se manifestado mais como expectativas do que como prática desenvolvida na realidade de trabalho. Atribui-se essa constatação ao momento de transição, no âmbito da organização de trabalho da Orquestra, com possibilidades de mudanças significativas e favoráveis a ela e, também, ao descompasso das respostas dos itens deste fator com o aprofundamento da temática nas entrevistas semiestruturadas, posteriormente, a serem mais bem detalhadas.

As análises inferenciais (regressão múltipla) deste fator ratificam a correlação forte moderada positiva com o fator Condições de Trabalho.

e) O Fator Elo Trabalho-Vida Social

Ao analisar os 10 (dez) itens do fator Elo Trabalho-Vida Social, tem-se 7 (sete) compreendidos no intervalo promoção de saúde, 3 (três) no intervalo correspondente à zona de transição e somente 1 (um) no intervalo risco de adoecimento. A Figura 17 registra as médias e análise dos itens sob julgamento da escala métrica do IA_QVT.

Média	6,95
Desvio Padrão	0,94



0-0,9	1-1,9	2-2,9	3-3,9	Tendência Negativa 4-4,9	Tendência Positiva 5-5,9	6-6,9	7-7,9	8-8,9	9-10
Mal-Estar Intenso		Mal-Estar Moderado		Zona de Transição		Bem-Estar Moderado		Bem-Estar Intenso	
Mal-Estar Dominante						Bem-Estar Dominante			
Resultado negativo que evidencia a predominância de representações de mal-estar no trabalho. Representações que devem ser transformadas no ambiente organizacional.				Resultado mediano . Indicador de "situação-limite". Coexistência de mal-estar e bem-estar no trabalho. Estado de alerta		Resultado positivo que evidencia a predominância de representações de bem-estar no trabalho. Representações que devem ser mantidas e consolidadas no ambiente organizacional.			
Risco de Adoecimento						Promoção de Saúde			

Figura 17. Avaliação dos itens do fator Elo Trabalho-Vida Social conforme a escala métrica do IA_QVT.

Este fator abrange as representações que os trabalhadores possuem sobre o sentido do trabalho com a organização da vida social quando não dissociadas. Na verdade,

geralmente os trabalhadores tecem analogias entre o trabalho que realizam com a vida social (Ferreira, 2009a).

Nessa dimensão, o julgamento crítico dos músicos concentrou-se nas relações entre sentimentos de felicidade na orquestra em detrimento destes com a família. Para os músicos, nessa dimensão, a percepção é predominantemente de mal-estar no trabalho, sinalizando que existem contradições relevantes no contexto de trabalho que impedem a coexistência de sentimentos de bem-estar tanto no trabalho quanto com a família.

O diálogo com a literatura aponta que perceber o elo trabalho-vida social tem implicações não, somente, distintas como também paradoxais. Os polos de felicidade polarizada em eixos representam meras estratégias de compensação daquilo que não se obtém em uma dimensão, sendo resgatada em outra e vice-versa. Por um lado, isso pode prevenir os trabalhadores do adoecimento. No entanto, se o polo de felicidade plena for concentrado única e exclusivamente na dimensão do trabalho, os trabalhadores são candidatos ao esgotamento físico e psicológico e, em caso de concentração excessiva na vida social, fragilizam-se os vínculos com a instituição e colocam em risco os objetivos e metas organizacionais (Ferreira, 2009a).

Sobre as análises inferenciais (regressão múltipla) deste fator, ratifica-se a correlação forte moderada positiva com o fator Condições de Trabalho.

3.3 Qualidade de Vida no Trabalho, Bem-Estar e Mal-estar no Trabalho: A Percepção dos Músicos

Ainda sobre os dados do IA_QVT, a parte correspondente ao delineamento qualitativo do instrumento, o objetivo das quatro questões abertas foi identificar a

percepção dos músicos a respeito da qualidade de vida no trabalho, das representações que possuem sobre o bem-estar e o mal-estar no trabalho.

Para isso, submeteu-se à análise do *corpus* por meio do programa Alceste que apresentou em seu relatório a identificação de classes de palavras, conforme a análise de classificação hierárquica descendente.

Serão analisadas as UCEs tidas como mais representativas e com forte ligação com as palavras obtidas na classificação hierárquica descendente (Tabela 11), ao que serão apresentadas em grupos, dentro das suas respectivas classes, denominadas de Núcleos Temáticos Estruturadores.

A Tabela 06 apresenta, então, a quantidade de Unidades de Contexto Elementar (UCEs) de cada classe e o respectivo percentual com relação ao total de UCEs do *corpus*.

Tabela 06. Classe e percentil em relação ao total de UCEs do *corpus*.

Classe 1		Classe 2		Classe 3	
x ²	Forma Reduzida	x ²	Forma Reduzida	x ²	Forma Reduzida
32,45	gost+	14,30	execut+	20,82	*id1
15,33	peesso+	13,29	falta	12,19	uma
15,33	o_que	11,29	local	7,68	*esc1
13,48	reconhecimento	10,02	compromisso	6,32	*vc4
7,10	*ins3	9,25	desempenho	4,97	sala
5,54	faço	7,28	nas	4,97	estar
3,74	faz+	6,13	*id2	4,97	meus
3,55	*esc3	5,85	*esc2	4,97	todos
3,32	satisfação	5,68	adequad+	4,94	tenh+
3,32	tem	4,32	alguns	4,59	do
2,13	que	4,06	bem	4,20	ensai+
		3,61	*ec2	3,68	realiz+
		3,40	tocar	3,68	na
		2,65	pelo	3,67	*s41
		2,65	por	3,52	*ec1
		2,65	nos	2,50	orquestra
		2,56	apresentac+	2,36	não
				2,02	condic+
				2,02	saber

UCE: 11 (16,92%)

UCE:24 (36,92%)

UCE:30(46,15%)

Tendo em vista essa formação, considera-se, por meio do dendograma, a demonstração das relações de proximidade entre as classes de palavras, na qual essa relação mantém-se forte quanto mais se aproxima do valor 1 da régua apresentada na parte superior do dendograma. No caso de maior aproximação das classes de palavras dessa linha no sentido do valor zero, registra-se pouca relação e/ou independência entre elas. A Figura 18 apresenta o dendograma, representando as relações entre as respectivas classes de palavras.

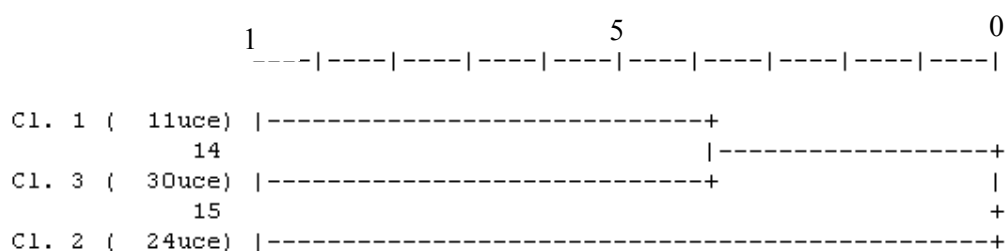


Figura 18. Dendograma das classes estáveis

Conforme disponibilizado no dendograma acima, a Figura 20 apresenta o quadro correspondente à disposição das classes de palavras em detrimento das relações entre si. Cada classe foi categorizada em função da representatividade com os vocábulos principais das Unidades de Contexto Elementar (UCEs). Logo, os respondentes estruturaram os seus discursos, basicamente, em três temas, a saber: bem-estar no trabalho; condições de trabalho e exigências e dificuldades no trabalho.

Considerando as perspectivas de análise das Figuras 18 e 19, respectivamente, registra-se uma relação intermediária (0,45) entre as classes 1 e 3, interligando os fatores do bem-estar no trabalho com condições de trabalho. A classe 2, denominada exigências e dificuldades no trabalho, não aponta nenhuma relação com o grupo formado pelas classes 1 e 3, dando margem para interpretação que essa categoria abrange em maior representatividade as possíveis lacunas do CPBS da instituição musical associadas à organização do trabalho e relações socioprofissionais.

0,45		
C1. Bem-estar no trabalho	C3. Condições de Trabalho	C2. Exigências e dificuldades no trabalho
gost+ pessoa+ o_que reconhecimento Faço faz+ satisfação Tem que	uma sala estar meus todos tenh+ do ensai+ realiz+ na não condic+ saber	execut+ falta local compromisso desempenho nas adequad+ alguns bem tocar pelo por nos apresentac+
UCE: 11(16,92%)	UCE: 24(36,92%)	UCE: 30(46,15%)

Figura 19. Classes titulares de palavras em função das relações entre si.

Para melhor ilustrar e facilitar a compreensão do contexto dentro do qual as palavras mais representativas no discurso dos respondentes foram utilizadas, serão apresentadas nas Figuras 20, 21 e 22 alguns dos segmentos dos discursos agrupados aos respectivos Núcleos Temáticos Estruturadores (NTE).

#reconhecimento
#pessoal do
#público. #fazer
o_que #gosto.

Figura 20. Segmentos de discurso representativo do NTE 1 “Bem-estar no trabalho” (16,92%)

#saber que o calor na
sala de #ensaio vai ser
insuportável.
#uma #sala digna para
#ensaio.

Figura 21. Segmentos de discurso representativo do NTE 3 “Condições de Trabalho” (36,29%)

#falta de compromisso
dos colegas nos
#ensaios.
#falta de remuneração

Figura 22. Segmentos de discurso representativo do NTE 2 “Exigências e dificuldades no trabalho” (46,15%)

Os relatos mais representativos do grupo de UCEs do Núcleo Temático Estruturador 1, “Bem-estar no trabalho”, expressam as representações que os participantes da pesquisa têm a respeito do que é Qualidade de Vida no Trabalho. As afirmações relacionadas a essa temática representam 16,92% do total de UCEs. Constitui-se das falas referentes à importância de se fazer o que se gosta no trabalho, associadas com a prática de reconhecimento entre pares e do público, satisfação profissional e financeira, como elementos necessários para definir QVT.

- ✓ Fazer o que se gosta. A representação que os músicos têm a respeito de se fazer o que gosta é fruto da identificação com o trabalho, uma vez que se possibilita o desenvolvimento das habilidades, da interação entre os pares e do aprendizado (Hutchins & Klausen, 1998; Segnini, 2006; Lima, 2007). Além disso, coaduna com a perspectiva antropocêntrica do trabalho (Ferreira, 2006b).
- ✓ Prática de reconhecimento entre pares e do público. Essa percepção manifesta-se bastante no discurso dos músicos, uma vez que entendem que o reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais, contribui para as representações positivas no trabalho, isto é, bem-estar. (Ferreira, 2006b)
- ✓ Satisfação profissional e financeira. Os músicos atribuem que a definição de QVT é associada, também, à dimensão da recompensa profissional e financeira do seu trabalho; ou seja, é garantir que o seu trabalho possui um valor em si mesmo e que deve ser recompensado conforme a competência do profissional, justificando a profissionalização e a categoria de estabilidade institucional à Orquestra (Coli, 2008; Galvão, 2006; Pichoneri, 2007).

Esses relatos ratificam, sob a ótica dos trabalhadores, o conceito de QVT preventiva que se fundamenta na concepção ontológica do sentido do trabalho e que se propõe a resgatar o papel humanizador no cerne das organizações (Ferreira, 2008).

A análise das UCEs do Núcleo Temático Estruturador 3 denomina-se “Condições de Trabalho”. As afirmações relacionadas a essa temática representaram 36,29% do total de UCEs. As abordagens referentes a essa temática são:

- ✓ Sala digna de ensaio. É constante na fala dos músicos sobre a importância e necessidade de se ter um espaço adequado para que eles possam executar suas atividades cotidianas. Associam a dimensão condições de trabalho quase que, exclusivamente, com a infraestrutura da organização musical e manifestam que por meio desta é possível ter QVT e também representações positivas a respeito do trabalho. Para os músicos, é de extrema necessidade que tenham condições mínimas e adequadas de trabalho, a fim de garantir, além de um bom desempenho na execução da atividade, a sua integridade física, cognitiva e afetiva (Spitzer, 1996; Galvão, 2006; Iazzetta, 1997).
- ✓ Condições para realizar o trabalho. As falas representativas desse discurso encontram suporte no enfoque da Ergonomia da Atividade que, ao definir o Contexto de Produção de Bens e Serviços (Ferreira & Mendes, 2003), descreve as dimensões do contexto de trabalho que, quando bem estruturadas, podem contribuir para o bem-estar, a eficiência e a eficácia do trabalho (Ferreira, 2008). Os músicos salientam que a ausência dessas condições impede o melhor desempenho e provocam angústias e incertezas sobre o futuro profissional, o que permite dialogar com a premissa de que as contradições existentes no CPBS podem acarretar um elevado Custo Humano do Trabalho e,

consequentemente, representações de mal-estar no trabalho (Ferreira & Mendes, 2003; Ferreira, 2006).

A análise das UCEs do Núcleo Temático Estruturador 2 refere-se às “Exigências e dificuldades no trabalho”. As afirmações relacionadas a essa temática representaram o maior percentual dentre as classes, que foi de 46,15% do total de UCEs. Tem-se a predominância de referências ao tocar bem; falta de compromisso dos colegas nos ensaios e conflito entre colegas de trabalho.

- ✓ Tocar bem. Por meio da fala dos músicos, percebe-se que a ideologia do virtuosismo ainda prevalece na prática musical. O tocar bem apresenta-se em momentos paradoxais do contexto de produção orquestral; ao mesmo tempo em que é objetivo do músico executar com primazia determinado repertório, é pesaroso cobrá-lo por tal desempenho, uma vez que mencionam as dificuldades existentes no nível do repertório e no descompromisso de alguns colegas. Essa perspectiva conjuga-se com as mudanças ocorridas no âmbito das orquestras, que, ao insistirem no modelo ortodoxo da instituição musical, exigem o executar perfeito da obra musical, acima de tudo, a superação de possíveis quadros de dor e a política da competitividade em detrimento da colaboração (Spitzer, 2006; Galvão, 2006; Costa & Abrahão, 2004; Costa, 2003; Cahn, 1992).
- ✓ Falta de compromisso dos colegas nos ensaios. Essa representação da fala dos músicos é um exemplo de que as discrepâncias do CPBS interferem substancialmente na motivação dos trabalhadores (Ferreira, 2009a). A queixa concentra-se na ausência de envolvimento de todos os músicos nos ensaios que, por sua vez, pode estar associada à falta de reconhecimento no trabalho

que gera as representações de mal-estar no trabalho e o desinteresse pelo que se faz (Ferreira, 2009a).

- ✓ Conflito entre colegas de trabalho. Embora essa representação da fala dos músicos não tenha sido enquadrada em nível crítico de avaliação dos resultados da parte quantitativa do IA_QVT, na parte qualitativa ela se manifestou como uma realidade que incomoda consideravelmente os músicos. Isso porque os desentendimentos entre pares são mencionados como as representações de mal-estar que possuem quando pensam no seu trabalho. Na realidade, eles não são manifestos como constantes no contexto de produção orquestral, mas, quando aparecem, provocam bastante incômodo. O diálogo que se pode traçar com a literatura específica na área é que as transformações ocorridas nos parâmetros de gerenciamento das relações sociais de trabalho na orquestra atingiram o elemento da colaboração no local, que antes era tido como característico do trabalho artístico; e isso alterou a maneira como os músicos interagem com os pares em situação de trabalho, no qual a colaboração não é mais o elemento principal dessa relação, e sim, a competitividade e o destaque dos melhores (Coli, 2008; Costa, 2003; Cahn, 1992).

Em análise global das afirmações dos respondentes, percebe-se que a relação existente entre os NTEs 1 e 3, disponibilizada pelo Alceste e representada na Figura 20, permite afirmar a formação de vínculos entre os temas de maior prevalência, de maneira que elementos como fazer o que se gosta, ser reconhecido e ter satisfação profissional e financeira, quando associados a fatores como ter uma sala digna para o ensaio e condições para realizar o trabalho, contribuem para as representações de bem-estar no trabalho, o que foi verificado na relação intermediária entre os NTEs “Bem-estar no Trabalho” e “Condições de Trabalho”.

A relação ausente apresentada pelo Alceste, entre esse grupo de NTEs com o grupo da NTE 2 (Exigências e dificuldades no Trabalho), foi entendida como produto de categorizações difusas e originais dos temas, onde o primeiro grupo que se relacionou tem o seu discurso focado para as questões relacionadas às representações positivas no trabalho. No entanto, na perspectiva das representações de mal-estar no trabalho e, conseqüentemente, do distanciamento das configurações de QVT, os elementos contidos nesses NTEs apresentaram proximidade com as dimensões de análise do CPBS apresentadas no Inventário.

3.4 A Relação entre Contexto de Produção Orquestral e Qualidade de Vida no Trabalho: A Percepção dos Músicos

Na perspectiva de aprofundar na compreensão dos resultados do IA_QVT de como os respondentes percebem a Qualidade de Vida no Trabalho, foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas, referentes à Etapa Microergonômica, alguns aspectos a respeito do contexto de trabalho orquestral, do custo humano vinculado às dificuldades do trabalho e as estratégias utilizadas pelos músicos para lidar com as contradições do contexto de trabalho. A disposição do conteúdo das respostas subdividiu-se em seis categorias, como se apresenta no Quadro 01.

Categoria	Definição	Nº de Unidades de Análise	Exemplos de relatos
Condições de trabalho	Relatos referentes à descrição e às queixas das condições de trabalho na Orquestra.	19	<i>“Tem ar-condicionado, mas o ar-condicionado não serve mais e quando junta todo mundo fica aquele calorão; a gente não consegue ter rendimento direito, não sabe se abana ou se toca, entendeu?” (P.2, 12 anos como musicista)</i>

Exigências do trabalho	Relatos que contemplaram as exigências presentes no contexto de trabalho.	22	<i>“estuda um repertório aqui, se acaba em cima desse repertório, aí, em menos de uma semana, já tem outro mais complicado ainda; a gente não tem tempo”. (P.2, 12 anos como musicista). “Então, a gente tem isso com a gente; tá sempre pronto para uma boa apresentação, porque a gente trabalha com o som”. (P.1, 5 anos como músico)</i>
Custo Humano do Trabalho	Relatos referentes ao dispêndio físico, cognitivo e afetivo despendido pelos trabalhadores para lidar com as exigências das tarefas existentes no contexto de trabalho.	26	<i>“afeta mais no humor, porque o espaço, por ser não adequado...é, a gente trabalha com o som, e isso afeta o psicológico. A pessoa sai meio que...desequilibrado”. (P.1, 5 anos como músico) “Outra questão é o desgaste mental de fazer, de tocar mentalmente, de decodificar de forma bonita e brilhante...bom, aquela mensagem fique tranquila. Bom, você estuda pra ficar bonitinho, às vezes, fica bonitinho, fica tranquilo, dá pra fazer. Mas, uma vez que você vê que parece que você tá no meio de uma arena e todo mundo olhando pra você, parece que todo mundo especula: “será que ele vai errar?”, “será que ele vai acertar?”...e aquilo me deixa muito, enfim, muito contrariado. E eu acredito que é assim...” (P.3, 16 anos como músico)</i>
Dificuldades na comunicação entre músicos e liderança	Relatos referentes às dificuldades na comunicação e acessibilidade às instâncias superiores.	11	<i>“o problema é que você até se queixa dos problemas que estão acontecendo pro Maestro, mas ele tem uma personalidade forte, não recua tão fácil; ele tem uma aparência de tranquilo, mas não recua tão fácil. Olha, eu sinto, às vezes, que a gente não tem resposta. Uma vez a gente se queixou lá, sobre essa questão do repertório, que era algo pra ser tocado que exigia um alto nível...Então, não houve assim uma certa resposta que agradou à gente”. (P.3., 16 anos como músico)</i>
Dificuldades na prática de reconhecimento e crescimento profissional	Relatos que contemplaram as queixas dos trabalhadores em relação à prática do reconhecimento e/ou oportunidade de crescimento profissional.	10	<i>“Não tem reconhecimento financeiro, não tem reconhecimento...uma palavra que “Oh, que legal!” já te anima, não é? Mas se você passa a vida toda se matando e estudando uma coisa, e a pessoa nem sequer reconhece...aquilo vai te matando por dentro, tá entendendo? Até o ponto de você cansar, e você diz...canei!” (P.2, 12 anos como musicista)</i>
Mudanças no contexto de trabalho	Relatos referentes às sugestões de mudanças no contexto de trabalho.	12	<i>“Seria o reconhecimento do trabalho, assim, o investimento nas pessoas que se destacam. (P.1, 5 anos como músico) Primeiro lugar, reconhecimento”. “Segundo lugar, hora pra determinadas coisas...tá, tenho 3 meses pra tocar isso, daqui a 3 meses a gente vê outra</i>

coisa, tá entendendo? !” (P.2, 12 anos como musicista). “Bom, no repertório que é estudado. Quando ele vai dar o repertório, de um compositor X, música Y...trabalhar com a parte histórica da música, e não chegar, por exemplo, querendo tocar um compositor lá...que a gente já esqueceu e que não está na pauta, e coloca na pauta. Rapaz, isso dá uma confusão, a gente parece que tá sem objetivo de fazer...essa é uma sugestão”. (P.3, 16 anos como músico)

Quadro 01. Categorias referentes às verbalizações representativas dos participantes.

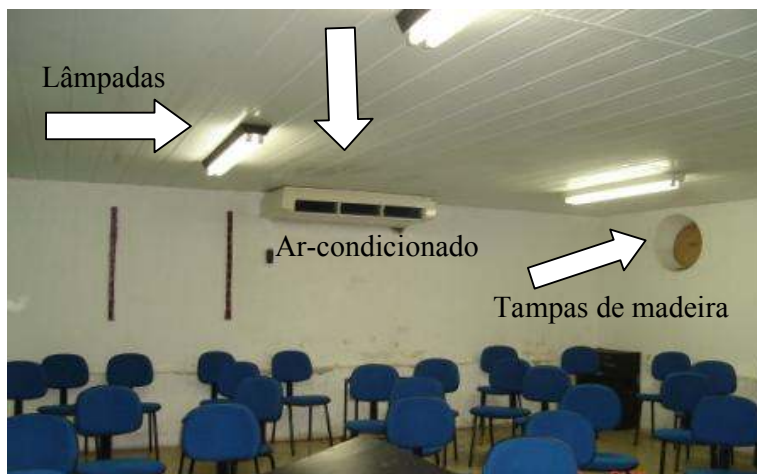
A fala dos entrevistados ratifica em muitos aspectos o que fora discutido por meio da análise dos dados do IA_QVT. Quanto às dimensões do contexto de produção orquestral, especificamente, às condições de trabalho, os músicos relatam o que estas afetam no seu desempenho profissional e reconhecem que não possuem uma infraestrutura das melhores que, por conseguinte, exigem deles elevado custo humano do trabalho. As verbalizações abaixo ilustram essa relação:

“As condições de trabalho na Casa da Cultura não são as melhores. A questão do espaço é pequeno para a quantidade de pessoas na sala e, conseqüentemente, tem um aquecimento mais...por causa da superlotação” (Entrevistado 1)

“Ah, o calor...é terrível! Teve várias vezes que o Maestro teve que parar o ensaio, porque o ar-condicionado não dava conta daquilo tudo. O teto é baixo e fazia com que o som não progredia, não dava o som real, e a Orquestra tinha que suar naquele momento. (...) Então, a gente não tem noção de som real e o problema dos metais que sopra muito forte...e a gente tem que aguentar aquilo, isso deixa a gente meio maluco” (Entrevistado 3).

Para melhor ilustrar esses resultados e demonstrar a coerência com os discursos dos participantes, nesses aspectos, foram feitos registros fotográficos das condições de trabalho da Orquestra, retratando a sala de ensaios do referido grupo e a disposição dos músicos nos ensaios semanais.

Imagem 1. Sala de ensaios dos músicos da OST



provisoriamente, com tampas circulares de madeira, na intenção de melhorar a acústica da sala.



Imagem 2. Sala de ensaio dos músicos da OST.



Imagem 3. Músicos na sala de ensaio em um dia de trabalho.

A iluminação não é adequada, possuindo em alguns pontos da sala lâmpadas queimadas. O sistema de refrigeração é precário, com apenas dois aparelhos de ar-condicionado e um que funciona parcialmente.

Mais entradas de ar isoladas com tampas de madeira. Apesar de utilizarem essa estratégia para melhorar a acústica da sala, dificultaram a refrigeração adequada da sala, sendo a temperatura uma das principais queixas dos músicos.

A sala de ensaio da OST foi projetada para 40 pessoas, no entanto é organizada para receber 62 músicos com seus respectivos instrumentos.

Sob essa perspectiva, afirma-se que, dentre os principais fatores organizacionais que estão nas raízes das representações de mal-estar no trabalho, conforme pesquisas realizadas pelo Núcleo de Ergonomia, Cognição e Saúde (ECoS) da Universidade de Brasília, associam-se principalmente a desvalorização, o não reconhecimento no trabalho; a impossibilidade de desenvolvimento pessoal e profissional; a sobrecarga; as condições precárias; as relações tensas com chefias, colegas e clientes; e a relação conflituosa entre trabalho e vida social (Ferreira, 2009a), de maneira que, se não houver uma intervenção efetiva na ocorrência desses fenômenos, pode-se, não somente, colocar em risco os objetivos das organizações como abster-se da tão desejada Qualidade de Vida no Trabalho.

Outro dado importante apontado pela categorização da fala dos entrevistados, que ao mesmo tempo manifestaram-se com as opiniões dos músicos sobre as condições de trabalho, refere-se ao dispêndio físico, cognitivo e afetivo atribuído à atividade de trabalho. Ao contrário do que se esperava e do que se tem discutido na literatura da saúde do músico (Costa & Abrahão, 2002; Tubiana, 1991; Andrade & Fonseca, 2000; Fragelli, 2003; Lockwood, 1989; Hoppmann, 2001; Brasil, 2000), quanto ao elevado custo humano do trabalho do músico, foi preponderante a menção do elevado custo cognitivo e o custo afetivo.

“(…) a gente trabalha com o som, e isso afeta o psicológico. A pessoa sai meio que desestruturado. Então, para enfrentar isso, é um preparo psicológico que começa em casa, chega já sabendo o que vai passar; então, a gente já vem preparado. Penso que é um trabalho, então a gente tem que suportar” (Entrevistado 1).

“Como eu te falei, as peças são bem complicadas pra se fazer; então a gente queimava muito neurônio estudando aquilo, batendo cabeça naquilo pra conseguir fazer.

No afetivo, não vou ser hipócrita, aqui tem cobras e coelhos, cobras querendo comer coelhos, então não é diferente, já bati muita cabeça, já discuti, já quase processei, já me estressei, mas...” (Entrevistado 2).

O custo cognitivo e afetivo são demandas comuns no contexto de produção orquestral em decorrência da formatação histórica da instituição, das mudanças que sofreram com as influências do capitalismo e do propósito virtuosístico a que ela se destina (Menger, 2005; Segnini, 2007; Costa & Abrahão, 2004). Porém, esse contexto de trabalho não fornece insumos suficientes para que os trabalhadores lidem com essas exigências e contradições, o que acaba comprometendo o seu bem-estar no trabalho e, em consequência, a sua Qualidade de Vida no Trabalho (Lima, 2008; Ferreira2006b).

Ainda com o interesse de manter o foco analítico sob condições específicas, fundamentadas no conteúdo dos discursos dos participantes quanto às estratégias utilizadas para lidar com as dificuldades encontradas no seu contexto de trabalho, as observações sistemáticas agregaram os seguintes resultados, a saber, no Quadro 02:

Situação	Participante 01	Participante 02	Participante 03
Dificuldade no repertório	Chega 1 hora antes do ensaio geral e continua estudando, fazendo registros na partitura, recorrendo aos colegas de trabalho para repassar o trecho de maior dificuldade.	Reúne com os colegas de naipe para executar os trechos de dificuldades do repertório, independente do dia ser de ensaio por naipes ou ensaio geral. Essa atividade teve duração entre 30 e 45 minutos.	Recorre ao Spalla para executar o trecho; quando não consegue alcançar o nível necessário, vai para o ensaio geral e procura o Maestro para possíveis rearranjos no repertório.
Suportar o calor excessivo da sala de ensaio	Entra na sala de ensaio, somente quando o Maestro convoca os músicos para o ensaio geral. Depois da primeira hora do ensaio, ausenta-se da sala para beber água e exercitar-se.	Prende o cabelo todas as vezes que adentra a sala de ensaio geral; leva consigo uma toalha e água. Procura rearranjar a cadeira para próximo do ar-condicionado sem desfazer a ordem dos instrumentos.	Ausenta-se frequentemente da sala, entre o intervalo de uma música e outra, bebe água e protesta com o Maestro sobre tais condições.
Dificuldade no diálogo com o Maestro	Recorre ao Spalla para falar de possíveis queixas e/ou contratempos na atividade.	Recorre ao Spalla.	Questiona abertamente com o Maestro sobre dificuldades e exigências

Quadro 02. Resultados Globais das Observações Sistemáticas das situações específicas

Pode-se observar que os músicos utilizam-se de estratégias operatórias semelhantes quando se refere ao enfrentamento da dificuldade no repertório, buscando ensaiar em grupos antes do ensaio geral e empenhar-se até alcançar o ritmo desejado por determinado repertório, criar margens de manobras para suportar as elevadas temperaturas da sala de ensaio e conseguir minimizar a dificuldade de diálogo com o Maestro. Isso corresponde aos modos, individual e coletivo, de ação finalística dos trabalhadores, que objetivam responder às exigências externas presentes em um determinado contexto de trabalho, em particular aquelas originadas pela distância entre o trabalho prescrito e o real (Ferreira & Mendes, 2003). Quando essas estratégias são suficientes, os músicos podem lidar com as contradições do contexto de trabalho e ter o predomínio de representações positivas no trabalho que os conduzirão à Qualidade de Vida no Trabalho.

No entanto, quanto à estratégia operatória de minimizar a dificuldade no diálogo com o Maestro, observou-se que não há uma eficácia nesse processo, conjugando-se com a fala de um dos entrevistados que diz:

“Você até se queixa dos problemas que estão acontecendo pro Maestro, mas ele tem uma personalidade forte, não recua tão fácil; ele tem uma aparência de tranquilo, mas não recua tão fácil. Olha, eu sinto, às vezes, que a gente não tem resposta” (Entrevistado 3).

A figura do Maestro ainda é representação do grande chefe que não deve ser questionado, e sim, ser seguido indiscutivelmente (Spitzer, 1996; Galvão, 2006). A ideia que se sustenta em torno do Maestro é que ele, por ser um músico de notório saber, deve

continuar no topo da hierarquia da organização musical e gerenciar os demais do grupo isoladamente (Costa & Abrahão, 2004). No entanto, considerando os estudos desenvolvidos em torno das raízes do mal-estar no trabalho, as relações tensas com chefias têm sido um dos preditores para a manutenção das representações negativas no contexto de trabalho que se distancia da proposta de QVT (Ferreira, 2010).

No que diz respeito às exigências do contexto de trabalho e dificuldades na prática de reconhecimento e crescimento profissional, os músicos queixam-se do nível de dificuldade do repertório exigido pelo Maestro que, segundo eles, não correspondem à realidade técnica do grupo. Além disso, mencionam que as práticas de reconhecimento, tanto profissional quanto financeira, são muito aquém do que se espera para um grupo na categoria de Orquestra, contrariando, como afirma Coli (2008), o preceito da Orquestra como uma instituição estável e sinônimo de reconhecimento profissional e financeiro. Isso pode refletir negativamente nas percepções que os músicos têm a respeito das possibilidades de crescimento profissional.

Tendo em vista as dimensões de análise do contexto de produção orquestral e a percepção, sob a ótica dos músicos, da QVT, esses profissionais definem Qualidade de Vida no Trabalho baseado justamente na necessidade de dispor de condições de trabalho adequadas; uma estrutura hierárquica de fácil acesso a todos, pertencendo a dimensão da organização do trabalho, e as relações socioprofissionais favoráveis para que se possa ter o predomínio das representações de bem-estar em detrimento do mal-estar no trabalho e, assim, constituir-se nesse contexto de trabalho a tão almejada Qualidade de Vida no Trabalho (Ferreira, 2010; Ferreira et. al., 2009).

3.5 Recomendações Técnico-Legais para o Contexto de Trabalho Estudado

Considerando que este trabalho de pesquisa baseou-se em pressupostos da Ergonomia da Atividade, com delineamento metodológico quanti-quali, no qual a etapa Microergonômica fundamentou-se no método Análise Ergonômica do Trabalho (AET), o que agrega ao estudo o interesse pela aplicação dos resultados, apresenta-se, nesta seção, as recomendações de ordem prática para questões consideradas a curto, médio e longo-prazo. As intervenções sugeridas fundamentam-se nos relatos dos músicos e dispõem-se a contribuir para a melhoria da qualidade de vida no trabalho desses profissionais.

Na perspectiva a curto prazo, as recomendações direcionam-se para a dimensão das condições de trabalho. A OST deve melhorar o espaço físico das salas de ensaio dos músicos as quais apresentam problemas de alocação, de temperatura e acústica. Adquirir novas cadeiras e estantes para os músicos para melhor desempenho das atividades desses profissionais; e, também, reorganizar a seleção dos repertórios da Orquestra, a fim de escolher conforme o nível de capacitação dos músicos.

As recomendações a médio prazo são referentes à dimensão organização do trabalho e reconhecimento e crescimento profissional dos músicos na Orquestra, reformulação das políticas de remuneração dos músicos e viabilização da capacitação continuada dos músicos dessa instituição.

As recomendações a longo prazo concentram-se na dimensão das relações socioprofissionais do trabalho e do elo trabalho-vida social, elaboração de programas e atividades de interação maestro-músicos, bem como criação de um programa institucional que valorize os vínculos entre os músicos e a instituição orquestral.

4. Conclusão

Neste capítulo, os objetivos descritos no início do trabalho serão retomados e ainda serão apresentadas as contribuições da pesquisa, nas dimensões social, institucional e científica; as possíveis limitações do estudo e as perspectivas para uma agenda de pesquisa que contemplem a continuidade e o aprofundamento das questões investigadas.

Após delimitação do quadro teórico de referência e análise dos dados e discussão dos resultados frente a este quadro e à literatura revisada, tem-se margem para o resgate das perguntas de pesquisas, assim como o resgate das hipóteses correspondentes, a fim de averiguar a ocorrência ou não de sua confirmação.

Foram trabalhadas as seguintes questões de pesquisa, a saber:

- ✓ Como se caracteriza o contexto de produção orquestral no qual os músicos realizam sua atividade de trabalho?
- ✓ Qual é a percepção do músico sobre a Qualidade de Vida no Trabalho?
- ✓ Quais são os efeitos, sob a ótica dos músicos, das características do contexto de produção orquestral na qualidade de vida no trabalho?

Para facilitar a investigação destas respostas, hipóteses foram elaboradas e, a seguir, são rerepresentadas com as respectivas respostas.

- ✓ O contexto de produção orquestral é um lócus formado por elementos normativos, materiais e sociais que constituem a organização do trabalho, as condições de trabalho e as relações socioprofissionais de trabalho, respectivamente. De fato, este contexto enquadra-se e dialoga com o conceito de Contexto de Produção de Bens e Serviços (Ferreira & Mendes, 2003); garantindo ao contexto de produção orquestral, não somente uma mera descrição de postos de trabalho e divisão social

do trabalho, mas uma perspectiva de dimensão inter-relacional dos elementos que constituem esta realidade de trabalho.

- ✓ Os músicos percebem a Qualidade de Vida no Trabalho como algo fundamental para garantir o bom desempenho de suas atividades e bem-estar no trabalho, mas torna-se inacessível quando não se tem, conjuntamente, o apoio dos gestores e o compromisso dos músicos. Essa hipótese é tida como válida, constatando-se, por meio da análise das respostas dos músicos via IA_QVT e entrevistas semiestruturadas, que esses profissionais percebem a QVT como fruto do melhor desempenho da atividade, de fazer o que se gosta e das representações positivas que se constroem quando submetidos a uma infraestrutura adequada, bom relacionamento entre pares e chefias e quando se pode contar com o envolvimento dos músicos.
- ✓ O contexto de produção orquestral, na forma como se configura, é fator de impedimento para as representações positivas das atividades de trabalho, podendo trazer riscos à saúde dos músicos, resultando no comprometimento da sua qualidade de vida no trabalho. Na realidade, essa hipótese não foi validada na íntegra. O que se constatou é que os músicos percebem a importância do contexto de trabalho para o bem-estar no trabalho; mas, na conjectura atual do contexto de trabalho desses profissionais, pontua-se que os elementos referentes à infraestrutura e às relações socioprofissionais de trabalho, quando assim constituídos e mantidos, são as dimensões de maior relevância para a garantia das representações positivas no trabalho e, dessa forma, podem contribuir para a QVT na Orquestra.

Quanto às contribuições da presente pesquisa, acredita-se que, na dimensão social, contribuiu para a reavaliação de como se constitui a realidade dos músicos de uma

orquestra e na divulgação desta atividade como trabalho. Com isso, pode-se garantir maior visibilidade à instituição e apreciação do público.

Na dimensão institucional, o estudo colaborou para proporcionar um diagnóstico, com rigor científico, em QVT, pontuando as dimensões pertencentes ao contexto de trabalho investigado que muitas vezes são ignoradas, principalmente, em realidade de trabalho artístico. O realce das problemáticas mais acentuadas e as recomendações propostas para o grupo garantem subsídios para os gestores intervirem nas mudanças em prol da prevalência do bem-estar no trabalho e, conseqüentemente, da Qualidade de Vida no Trabalho.

E, na perspectiva acadêmica, acredita-se em que esta pesquisa contribua para ampliação do modelo de Qualidade de Vida no Trabalho, no viés preventivo (Ferreira, 2006b), e, ainda, aplicada ao contexto de produção orquestral; contexto este que se mantinha teoricamente distante da relação entre dimensões do contexto de trabalho, representações de bem-estar e mal-estar no trabalho e QVT.

Algumas limitações foram enfrentadas para a realização desta pesquisa. A primeira delas relaciona-se ao quadro teórico de referência: os conteúdos trabalhados em pesquisa, no contexto de trabalho orquestral, voltam-se quase que, exclusivamente, para a discussão da saúde do músico, de modo que dialogar na perspectiva de QVT tornou-se um desafio de diálogo relacional com as dimensões analíticas do CPBS, bem-estar e mal-estar no trabalho. Por outro lado, ressalta-se que o enfoque teórico-metodológico da Ergonomia da Atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho, para esta proposta de estudo, foi suficiente e agregou conteúdo às lacunas existentes no contexto de produção orquestral.

As limitações metodológicas consistiram, primeiramente, na aplicação do IA_QVT para um público diferente da cultura organizacional formal; portanto, alguns termos apresentavam-se como desconhecidos para a realidade dos músicos. Em segundo

plano, houve uma limitação quanto à instrumentalidade do método, onde não se conseguiu executar a mensuração físico-ambiental de uma realidade de trabalho dos músicos.

Acredita-se em que, com estes limites, agendas de pesquisas futuras apresentem-se para agregar valores ao presente trabalho de pesquisa. A conjugação de teorias da Psicologia Social, tais como Teoria da Identidade Social e Teoria da Influência Social, pode incrementar o diálogo com os dados prévios aqui apresentados; e perspectivas também são vistas no monitoramento do diagnóstico de QVT nesta realidade, podendo ser executado um estudo longitudinal com possibilidade de pesquisa multimétodo.

Certamente, com os resultados devidamente apresentados e discutidos, podem-se fornecer valiosos subsídios para se aprimorar (a) a gestão do trabalho; (b) abrir a perspectiva de realização de novas pesquisas desse contexto de trabalho pouco estudado.

5. Referências Bibliográficas

- Abbad, G. & Torres, C. V. (2002). Regressão múltipla *stepwise* e hierárquica em Psicologia Organizacional: aplicações, problemas e soluções. *Estudos de Psicologia*, 7, 19-29.
- Adorno, T. W. (2000). O fetichismo na música e a regressão da audição. Em J. Florido (Ed.). *Adorno – vida e obra* (pp. 75-102). São Paulo: Editora Paz e Terra.
- Allmendinger, J., Hackman, J. R., Lehman, E. V. (1996). Life and work in Symphony Orchestras. *The Musical Quarterly*, 80(2), 194-219.
- Andrade, E. Q & Fonseca, J. G. M. (2000). Artista-atleta: reflexões sobre a utilização do corpo na performance dos instrumentos de cordas. *Per Musi*, 2, 118-128.
- Antloga, C.S. & Lima, H.C.B. (2007). Qualidade de Vida no Trabalho. *Rede 2020*, 3 (5), 8-9.
- Barbetta, P. A. (2006). *Estatística aplicada às ciências sociais*. Florianópolis: UFSC.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barreto, A.V. P. & Honorato, C. F. (1998). *Manual de sobrevivência na selva acadêmica*. Rio de Janeiro: Objeto Direto.

- Bauer, M. W., & Gaskell, G. (2008). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: Um manual prático* (7ª ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Becker, H. S. (2006). *Les mondes de l'art*. Paris: Flammarion Ed.
- Behar, A., Wong, W. & Kunov, H. (2006). Risk of hearing loss in orchestra musicians: review of the literature. *Medical Problems of Performing Artists*, dezembro, 164-168.
- Bennett, R. (1986). *Uma breve história da música*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Bom Sucesso, E. P. (2002). *Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho*. Rio de Janeiro: QualityMark.
- Bortz, G. (2008). Música e trabalho orquestral: um paradoxo? *Revista de Cognição e Artes Musicais*, vol. 3, 50-57.
- Boisvert, M. (1980). *La qualité de la vie au travail*. Ottawa: Agence d'Arc.
- Brandfonbrener, A. G. (1990). The Epidemiology and Prevention of hand and wrist injuries in performing artists. *Hand Clinics*, 6, 365-378.
- Brasil (2002). Secretaria de Políticas de Saúde. Departamento de Ações Programáticas e Estratégias. *Protocolo de investigação, diagnóstico, tratamento e prevenção de lesões por esforços repetitivos distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho*. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2000.

- Brito, A. C., Orso, M. B., Gomes, E. & Mühlen, C. A. V. (1992). Lesões por esforços repetitivos e outros acometimentos reumáticos em músicos profissionais. *Revista Brasileira de Reumatologia*, 32(2), 79-83.
- Cahn, W. (1992). Authority and motivation in the symphony orchestra: A symphony musician's point of view. *Contemporary Music Review*, 7 (1), 27-38.
- Caldron, P. H.; Calabrese, L. H.; Clough, J. D.; Lederman, R. J.; Williams, G.; Leatherman, B. S. (1986). A survey of musculoskeletal problems encountered in high-level musicians. *Medical Problems of Performing Artists*, dezembro, 136-139.
- Carlson, H. C. (1980). A model of quality of work life as a developmental process. Em Burke, W. W. & Goodstein, L. D. (eds.). *Trends and Issues in OD: current theory and practice*. University Associates: San Diego.
- Carneiro, T. L. & Ferreira, M. C. (2007). Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho (rPOT)*, v.7, n.1, 131-158.
- Carvalho, R. (1997). *Regência Musical: Teorias e Estudos Práticos*. Teresina: Fundação Cultural Monsenhor Chaves.
- Castel, R. (1998). *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*, São Paulo, Vozes.

- Cintra, S. & Barrenechea, L. (2004). *A lesão por esforço repetitivo no contexto pianístico*. Anais do IV Seminário Nacional de Pesquisa em Música, Goiânia, GO.
- Classificação Brasileira de Ocupações (2002). *Músicos compositores, arranjadores, regentes e musicólogos*. Recuperado em 26 de junho, 2009, do <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/ResultadoFamiliaCompetencias.jsf>
- Coli, J. A. (2006). A precarização do trabalho imaterial: o caso do cantor do espetáculo lírico. Em R. Antunes, *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Coli, J. A. (2008). Descendência Tropical de Mozart: trabalho e precarização no campo musical. *ArtCultura*, v. 10, n. 17, 89-102.
- Costa, C. P.(2003). *Quando o tocar dói: Análise Ergonômica do Trabalho de Violistas de Orquestra*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília.
- Costa, C. P. & Abrahão, J. I. (2002). *Músico: profissão de risco?* Em Anais da Associação Brasileira de Ergonomia (Org.), VII Congresso Latino-Americano e XII Congresso Brasileiro de Ergonomia, Recife, PE.
- Costa, C. P. & Abrahão, J. I. (2004). Quando o tocar dói: Um olhar ergonômico sobre o fazer musical. *Per Musi*, 10, 60-79.

Coulageon, P. (2004). L'expérience de la précarité dans les professions artistiques: le cas des musiciens interprètes, *Sociologie de l'art*, opus 5, nouvelle série Le travail artistique, Paris, L'Harmattan. Recuperado em 02 de setembro, 2009, do www.periodicos.capes.gov.br.

Dancey, C. P., & Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia*. Porto Alegre: Artmed.

Daniellou, F (org) (2004). *A Ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos* (M.I.S. Betiol, Trad.). São Paulo: E. Blucher. (Original publicado em 1996).

Davies, S. (2008). Musical works and orchestral colour. *British Society of Aesthetics*, 48 (4), 363-375.

Davies, J. & Mangion, S. (2002). Predictors of pain and other musculoskeletal symptoms among professional instrumental musicians: elucidating specific effects. *Medical Problems of Performing Artists*, dezembro, 155-168.

Dillinger, N. J. (1997). Experiences of professional orchestral musicians with chronic conditions. *Medical Problems of Performing Artists*, dezembro, 122-125.

Duffy, M. E. (1987). Methodological triangulation: a vehicle for merging quantitative and qualitative research methods. *Journal of Nursing Scholarship*, 19 (3), 130-133. Recuperado em 31 de outubro, 2008, do www.periodicos.capes.gov.br.

Faulkner, R. R. (1973). Career Concerns and Mobility Motivations of Orchestra Musicians. *Sociological Quarterly*, XVI, 334-349.

Fernandes, E. (1996). *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade Editora.

Ferreira, M. C. (2000). Atividade, categoria central na conceituação de trabalho em ergonomia. *Aletheia*, Revista de Psicologia da ULBRA, Canoas – RS, n. 11, 71-82.

Ferreira, M. C. (2003). O sujeito forja o ambiente, o ambiente “forja” o sujeito: Mediação indivíduo-ambiente em ergonomia da atividade. Em M. C. Ferreira, & S. Dal Rosso (Orgs.), *A regulação social do trabalho* (pp. 21-46). Brasília, DF: Paralelo 15.

Ferreira, M.C (2006a). Custo Humano do Trabalho. Em Cattani, A. D., Holzmann,L. (Org.), *Dicionário de Trabalho e Tecnologia* (Vol.1, pp. 84-88). Porto Alegre,RS: UFRGS (Ed.).

Ferreira, M.C (2006b). Qualidade de Vida no Trabalho. Em Cattani, A. D., Holzmann,L. (Org.), *Dicionário de Trabalho e Tecnologia* (Vol.1, pp. 219-222). Porto Alegre,RS: UFRGS (Ed.).

Ferreira, M. C. (2006c). Ôfuro Corporativo. Recuperado em 10 de janeiro, 2010, em <http://www.secom.unb.br/artigos/at0306-03.htm>

Ferreira, M. C. (2008). A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 11, 83-99.

Ferreira, M. C. (2009a, 14 de Fevereiro). Embrutecimentopatia. *Correio Braziliense*, p.27.

Ferreira, M. C. (2009b). Inventário de avaliação de qualidade de vida no trabalho (Ia_qvt): Instrumento de Diagnóstico e Monitoramento de QVT nas Organizações. Anais 61ª Reunião Anual da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência.

Ferreira, M.C. (2010, maio). Raízes do mal-estar. *Revista Proteção*, Novo Hamburgo-RS, p.64.

Ferreira, M. C.; Alves, L.; Tostes N. (2009). Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Revista Teoria e Pesquisa*, 25(3), 319-327.

Ferreira, M. C., & Freire, O. N. (2001). Carga de trabalho e rotatividade na função de frentista. *Revista de Administração Contemporânea*, 5 (2), 175-200.

Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2003). *Trabalho e riscos de adoecimento: O caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira*. Brasília, DF: Ler, Pensar, Agir.

- Ferreira, R. R.; Ferreira, M.C.; Antloga, C. S. & Bergamaschi, V. (2009). Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. *Revista de Administração*, 44(2), 147-157.
- Fetter, D. (1993). Life in Orchestra. *Medical Problems of Performing Artists*, 42, 289-292.
- Franco, M. L. P. B. (2003). *Análise do Conteúdo*. Brasília: Plano, 2003.
- Fragelli, T. B. O. (2003). *Lesões neurológicas de origem ocupacional que atingem membros superiores em músicos*. Monografia de especialização, Universidade de Brasília, Brasília.
- Fragelli, T. B. O & Günther, I. A. (2009). Relação entre dor e antecedentes de adoecimento físico e ocupacional: um estudo entre músicos instrumentistas. *Per Musi*, 19, 18-23.
- Frank, A. & Mühlen, C. A. (2007). Queixas musculoesqueléticas em músicos: prevalência e fatores de risco. *Revista Brasileira de Reumatologia*, 47 (3), 188-196.
- Fonseca, J. G. M. (2007). Frequência dos problemas neuromusculares ocupacionais de pianistas e sua relação com a técnica pianística – uma leitura transdisciplinar da medicina do músico. Tese de doutorado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Galvão, A. (2006). Aspectos psicológicos do trabalho orquestral. *Revista de Cognição e Artes Musicais*, vol. 1, 5-15.

- Godoy, A. S. (1995). Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *Revista de Administração de Empresas*, 35(2), 57-63.
- Gramkow, A. (1999). *Inovações tecnológicas e Qualidade de Vida no Trabalho: estudo de caso na construção de edificações*. Anais da 51ª Reunião Anual da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SBPC), Porto Alegre, RS.
- Grandjean, E. (1998). Manual de ergonomia. Adaptando o trabalho ao homem. Porto Alegre : Artes Médicas.
- Groves (1980). *Dictionary of Music and Musicians*. London: MacMillan.
- Grzywacz, G. & Fuqua, J. (2000). The social ecology of health: leverage points and linkages. *Behavioral Medicine*, 26, 101–115.
- Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A. (2001). *Compreender o trabalho para transformá-lo: A prática da ergonomia* (1ª ed.). São Paulo, SP: Edgard Blücher Ltda.
- Guimarães, M. C. (2007). “Só se eu arrumasse uma coluna de ferro para agüentar mais...” – *Contexto de Produção Agrícola, Custo Humano do Trabalho e Vivências de Bem-Estar e Mal-Estar entre Trabalhadores Rurais*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília.

- Günther, H. (2003). *Como elaborar um relato de pesquisa* (Série: Planejamento de Pesquisa nas Ciências Sociais, Nº 02). Brasília, DF: UnB, Laboratório de Psicologia Ambiental.
- Günther, H. (2006). Pesquisa qualitativa *versus* pesquisa quantitativa: Esta é a questão? *Psicologia, Teoria e Pesquisa*, 22, 201-209.
- Guptill, C. & Golem, M. B. (2008). Case study: Musicians' playing-related injuries. *British Society of Aesthetics*, 30, 307-310.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.
- Harvey, D. (1994). *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Ed. Loyola.
- Hoppmann, R. A. (2001). Instrumental musician's hazards. *Occupational Medicine*, Philadelphia, 16(4).
- Huse, E. F. & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change*. 3ª ed. St. Paul: Minn.
- Hutchins, E. & Klausen, T. (1998). Distributed cognition in an airline cockpit. Em Engestrom, Y. & Middleton, D. (Eds.). *Cognition and communication at work* (pp. 15-34). New York: Cambridge University Press.

- Iazzetta, F. (1997). A música, o corpo e as máquinas. *Opus*, 4 (4), 27-44.
- Iida, I. (2005). Métodos e técnicas em Ergonomia. Em I. Iida, *Ergonomia: Projeto e produção* (pp. 60-62). São Paulo, SP: Edgard Blücher Ltda.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2006). *Perfil dos municípios brasileiros quanto a cultura*. Recuperado em 26 de junho, 2009, do http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=980&id_pagina=1.
- International Ergonomics Association (2000). *The discipline of Ergonomics*. Recuperado em 24 de janeiro, 2010, do <http://www.iea.cc/ergonomics/>.
- Kaneco, Y., Lianza, S. & Dawson, W. J. (2005). Pain as an incapacitating factor in symphony orchestra musicians in São Paulo, Brazil. *Medical Problems of Performing Artists*, dezembro, 168-174.
- Kerce, E. W. & Booth-Kewley (1993). Quality of work life surveys in organization: methods and benefits. Em Sage Focus (eds.). *Improving Organizational Surveys: new directions, methods and applications* (pp. 188-209). Sage Publications: Thousand Oaks.
- Kronberger, N. & Wagner, W. (2008). Palavras-chave em contexto: análise estatística de textos. (P. A. Guareschi, Trad). Em M. W. Bauer, & G. Gaskell, (Eds.) *Pesquisa*

- qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático* (pp. 416-441). Petrópolis: Ed. Vozes.
- Lakatos, E. M. & Marconi, M. A. (1991). *Metodologia científica*. São Paulo: Atlas, 1991.
- Laville, A. (1977). A Ergonomia no mundo. Em Laville, A. *Ergonomia*. São Paulo: EPU.
- Laville, A. (1993). *L'ergonomie*. Paris: PUF, 5ª ed.
- Laville, C. & Dionne, J. (1999). *A Construção do Saber: Manual de Metodologia da Pesquisa em Ciências Humanas*. Porto Alegre: Editora UFMG.
- Laville, A. (2001). Repères pour une histoire de l'ergonomie francophone. Em Anais do Congress Self-ace – Les transformations du travail, enjeux pour l'ergonomie, Montreal. Recuperado em 24 de janeiro, 2010, do <http://ergonomie-self.org/actes/congress2001-1.html>.
- Lazzarato, M. (2006). *As revoluções do capitalismo*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Leamon, T.B. (1995). The evolution of ergonomics. *Risk Management*, v.42, n.9, 4-52.
- Lebrecht, N. (2002). *O Mito Do Maestro: grandes regentes em busca do poder*. Rio De Janeiro: Civilização Brasileira.

- Lehmann, B. (2005). *L'orchestre dans tous ses éclats: ethnographie des formations symphoniques*. Paris, Éditions La Découverte.
- Leite, J. V.; Ferreira, M. C. & Mendes, A. M. (2009). Mudando a gestão da Qualidade de Vida no Trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 9, 2, 109-123.
- Lima, H. K. B. (2008). *Gestão de Pessoas e qualidade de vida no trabalho no contexto do poder legislativo do Distrito Federal*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Lima, R. C. (2007). *Distúrbios funcionais neuromusculares relacionados ao trabalho: caracterização clínico-ocupacional e percepção de risco por violinistas de orquestra*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Limongi-França, A. C. (2004). *Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial*. São Paulo: Editora Atlas S. A.
- Lockwood, A. H. (1989). Medical problems of musicians. *The New England Journal of Medicine*, Boston, 320(4).
- Maia, A. A., Gonçalves, D. U., Menezes, L. N. & Barbosa, B. M. F. (2007). Análise do perfil audiológico dos músicos da Orquestra Sinfônica de Minas Gerais (OSMG). *Per Musi*, 15, 67-71.

- Martel, J. P., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77, 333-368.
- May, B. E., Lau, R. S. M., & Johnson, S. K. (1999). A longitudinal study of quality of work life and business performance. *Business Review*, 58 (2), 1-7.
- Medaglia, J. (2008). *Música Maestro! Do canto gregoriano ao sintetizador*. São Paulo: Globo, 2008.
- Menger, P.-M. (2005). *Retrato do artista enquanto trabalhador – metamorfoses do capitalismo*. Lisboa, Roma Editora.
- Minayo, M. C. S., Deslandes, S. F. & Gomes, R. (2007). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade* (26ª ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Montmollin, M. (1990) - *L'ergonomie*. Paris: La Découverte.
- Moura, R. C. R.; Fontes, S. V. & Fukujima, M. M. (2000). Doenças Ocupacionais em Músicos: uma Abordagem Fisioterapêutica. *Revista Neurociências*, v.8, n.3, 103-107.
- Nadler, D. A. & Lawler, E. E. (1983). Quality of working life: perspectives and directions. *Organization Dynamics*, 11, 20-30.

- Nascimento, A. R. A. & Menandro, P. R. M. (2006). Análise lexical e Análise de Conteúdo: uma proposta de utilização conjugada. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, ano 6, n. 2, 72-88.
- Neves, J.L. (1996). Pesquisa Qualitativa – Características, Usos e Possibilidades. *Cadernos de Pesquisa em Administração*, 1(3), 1-5.
- Newmark, J. & Lederman, R. J. (1987). Practice doesn't necessarily make perfect: incidence of overuse syndromes in amateur instrumentalists. *Medical Problems of Performing Artists*, dezembro, 142-144.
- Paixão, D. X. (1998). Reflexões sobre a Ergonomia aplicada à profissão de músico. *Anais do 18º ENEGEP*. Recuperado em 10 janeiro, 2010, em www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP1998_ART251.pdf.
- Parasuraman, P. & Nachman, S. (1987). Correlates of organisational and Professional commitment: the case of musicians in symphony orchestras. *Group and Organisation Studies*, 12(3), 287-303.
- Petrus, A. M. F. & Echternacht, E. H. O. (2004). Dois violinistas e uma orquestra: diversidade operatória e desgaste músculo-esquelético. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, 29(109), 31-36.

- Pichoneri, D. F. M. (2007). *Músicos de orquestra: um estudo sobre educação e trabalho no campo das artes*. Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.
- Raeburn, S. (1999). Psychological issues and treatment strategies in popular musicians: a review. *Medical Problems of Performing Artists*, dezembro, 171-179.
- Reinert, M. (1990). ALCESTE, une méthodologie d'analyse des dones textuelles et une application. *Bulletin de Methodologie Sociologique*, 28, 23-32.
- Ribeiro, A. S. M. (2005). *Os homossexuais em busca de visibilidade social*. Tese de doutorado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Rodrigues, M. V. C. (1991). *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. Fortaleza: Unifor, 1991.
- Royuela, V., López-Tamayo, J. & Suriñach, J. (2007). The institucional VS. the academic definition of the quality of work life. What is the focus of the European Comission? *Research Institute of Applied Economics*, 13, 1-15.
- Quivy, R. & Van Campenhoudt, L. (2005) *Manual de investigação em ciências sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Sampaio, J. R. (2004). *Qualidade de vida no trabalho e psicologia social*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Segnini, L & Souza, Aparecida N. (2003). *Trabalho e Formação Profissional no Campo da Cultura: professores, músicos e bailarinos* [mimeo]. Projeto de Pesquisa, Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas.

Segnini, L. R. P. (2006). Acordes dissonantes: assalariamento e relações de gênero em orquestras. Em R. Antunes, *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo Editorial.

Segnini, L. R. P. (2007). Relações de gênero nas profissões artísticas: comparação Brasil-França. Em Costa, A. O. (Org.). *Mercado de trabalho e gênero - comparações internacionais* (pp. 337-354). Rio de Janeiro: FGV Editora.

Segnini, L. R. P. (2008). *Arte, políticas públicas e mercado de trabalho*. Anais do XI Simpósio Internacional Processo Civilizador. Buenos Aires, ARG.

Sennett, R. (2001). *A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.

Sennett, R. (2009). *O Artífice*. Rio de Janeiro: Record.

Serapioni, M. (2000). Métodos qualitativos e quantitativos na pesquisa social em saúde: algumas estratégias para a integração. *Ciência & Saúde Coletiva*, 5(1), 187-192.

- Silva, E. L. (2001). *Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação* (3ª ed). Florianópolis, SC: Laboratório de Ensino à Distância da UFSC.
- Silva, M. A. D. & Marchi, R. (1997). *Saúde e qualidade de vida no trabalho*. Rio de Janeiro: Best Seller.
- Spitzer, J. (1996). Metaphors of the Orchestra: the Orchestra as a Metaphor. *The Musical Quarterly*, LXXX, 234-264.
- Stanton, N. (1998). Product design with people in mind. Em Stanton N. (Ed.). *Human factors in consumer products*. London: Taylor & Francis (pp 1-17).
- Stokols, D. (1992). Establishing and maintaining healthy environments. *American Psychologist*, 47(1), 6-22.
- Swoboda, H. (1968). *O mundo da orquestra sinfônica*. Rio de Janeiro: Fórum Editora Ltda.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics*. New York: Harper Collins.
- Trelha, C. S., Carvalho, R. P., Franco, S. S., Nakaoski, T., Broza, T. P., Fabio, T. L. & Abelha, T. Z (2004). Arte e Saúde: frequência de sintomas músculo-esqueléticos em músicos de Orquestras Sinfônica de Universidade Estadual de Londrina. *Seminário Ciências Biológicas e Saúde*, 25, 65-72.

- Tubiana, R. (1991). The surgeon and the hand of the musician. *The hand and Science Today*, p. 44-55.
- Vasconcelos, A. F. (2001). Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. *Cadernos de Pesquisas em Administração*, 8(1), 24-35.
- Vieira, A. (1996). *Qualidade de Vida no Trabalho e o Controle da Qualidade Total*. Florianópolis: Insular.
- Vieira, R. A. & Ferreira, M. C. (2006, 5 dezembro,). Qualidade de Vida no Trabalho. *Jornal de Brasília*, p.7
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: what is it? *Cambridge: Sloan Management Review*, Massachusetts, v. 15, n.1, 11-21.
- Williamon, A. & Thompson, S. (2006). Awareness and incidence of health problems among conservatoire students. *Psychology of Music*, 34 (4), 411-439.
- Wisner, A. (1977). *A inteligência no trabalho: textos selecionados de ergonomia*. São Paulo: Fundacentro.
- Wisner, A. (1994). A Metodologia na Ergonomia: Ontem e hoje. Em Fundacentro (Ed.), *A Inteligência no trabalho: Textos selecionados de ergonomia* (pp. 93-98). São Paulo, SP: Fundacentro.

Wisner, A. (1995). A inteligência no trabalho: *Textos selecionados em Ergonomia*. São Paulo: Fundacentro.

Wisner, A. (2004). Questões epistemológicas em ergonomia e análise do trabalho. Em Daniellou, F. (Org.). *A Ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos*. São Paulo: Edgard Blücher (pp. 29-55).

Yoshie, M.; Kudo, K. & Ohtsuki, T. (2008). Effects of psychological stress on state anxiety, electromyographic activity, and arpeggio performance in pianists. *Medical Problems of Performing Artists*, setembro, 120-132.



Grupo de Estudos e Pesquisas em Ergonomia.
Aplicada ao Setor Público (ErgoPubliC)
Instituto de Psicologia (IP)
Universidade de Brasília (UnB)

IA_QVT

Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho

Instrumento de Diagnóstico e Monitoramento
de QVT nas Organizações

"E se a Orquestra desafinar?"

Contexto de produção e Qualidade de Vida no Trabalho dos Músicos da
Orquestra Sinfônica de Teresina/PI.

Mestranda: Lígia Cavalcante
Orientador: Prof. Dr. Mário César Ferreira



Brasília - DF, Julho de 2009.

Por favor, informe os dados do teu perfil

Idade: _____ anos

Sexo: Masculino () Feminino

Estado Civil:
 Solteiro () Casado
 Divorciado/Separado () Outros: _____

Escolaridade: Segundo Grau Incompleto () Segundo Grau Completo

Curso de Graduação: _____
Pós-graduação
 Especialização () Mestrado () Doutorado () Pós-Doutorado

Cargo: _____ Instrumento que toca: _____

Tempo de atuação na Orquestra: _____

Tempo de atuação como músico: _____

Outra atividade que desenvolve: _____ Local: _____

Quantos dias de afastamentos você obteve, por motivo de saúde,
nos últimos seis meses: _____

Muito Obrigado Pela Participação!

Caso tenha dúvidas e sugestões, envie
0800999888 para ligiarocha@unb.br

Atenção: Uso do IA_QVT é permitido somente com a autorização do autor.

O objetivo deste questionário é conhecer a sua opinião sobre a **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)** no [nome do órgão ou da empresa]. Responda de forma **SINCERA** às afirmativas apresentadas abaixo.

Muito Importante: Não é necessário se identificar.

Os resultados individuais serão mantidos em sigilo e serão tratados de forma agrupada para fins de avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Fique tranquilo(a), está garantido o sigilo de suas respostas. Desde já, agradecemos a sua participação.

Marque um **"X"** no ponto da escala que melhor representa a sua opinião nas afirmativas que se seguem sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no [nome do órgão ou da empresa].

	Discordo					Concordo					
	Totalmente					Totalmente					
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
01 Na Orquestra, as atividades que realizo são fonte de prazer											
02 O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades											
03 O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva no...											
04 Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar											
05 Há cobrança de prazos para o cumprimento de tarefas											
06 As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos											
07 Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho											

51 Existem dificuldades na comunicação chefia - subordinado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
52 O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
53 Na Orquestra, tenho livre acesso às chefias superiores	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
54 Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
55 É fácil o acesso à chefia imediata	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
56 Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
57 Na Orquestra, existe forte cobrança por resultados	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
58 A temperatura ambiente é confortável	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
59 É comum o conflito no ambiente de trabalho	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
60 Passo, executar, o meu trabalho sem stress	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
61 O posto de trabalho é adequado para a realização das tarefas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Meus comentários e sugestões:

Quando penso no meu trabalho na Orquestra, o que me causa mais bem-estar é...

	Discordo Totalmente										Concordo Totalmente											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19 O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na Orquestra	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20 Na Orquestra, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21 Gosto da instituição onde trabalho	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22 Há incentivos da Orquestra para o crescimento na carreira	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23 A sociedade reconhece a importância do meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24 O apoio técnico para as atividades é suficiente	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25 Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26 O tempo de trabalho que passo na Orquestra me faz feliz	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27 Na Orquestra, minha dedicação ao trabalho é reconhecida	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
28 Há confiança entre os co	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

29 A convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
30 Na Orquestra, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
31 A distribuição das tarefas é justa	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
32 O trabalho que faço é útil para a sociedade	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
33 Na Orquestra, as condições de trabalho são precárias	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
34 Tenho a impressão de que para a Orquestra eu não existo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
35 Sinto-me mais feliz no trabalho na Orquestra que em minha casa	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
36 O mobiliário existente no local de trabalho é adequado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
37 Na Orquestra, tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
38 Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
39 Sinto-me mais feliz no trabalho na Orquestra que com a minha família	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
40 Na Orquestra, as tarefas são repetitivas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
41 Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Anexo 2

Termo de Consentimento

Esta pesquisa se propõe a verificar a relação entre contexto de produção musical da Orquestra Sinfônica de Teresina/PI e a qualidade de vida no trabalho dos músicos. Trata-se de atividade referente ao curso de Mestrado em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações - PSTO - do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília.

Para a realização desta pesquisa, gostaríamos de contar com a sua colaboração, por meio de participação no preenchimento do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho/IA_QVT. Contudo, trata-se de um ato voluntário; você tem total liberdade para abster-se de fornecer as informações solicitadas pelo pesquisador ou para encerrar a entrevista a qualquer momento.

Neste sentido, pedimos que expresse o que pensa da maneira mais coerente e clara possível. Todas as informações são confidenciais e não existem respostas consideradas certas ou erradas.

Para a presente pesquisa salienta-se a garantia do anonimato de todos os participantes. Dessa forma, solicitamos sua autorização para gravação da presente entrevista em áudio, assim como para apresentar os resultados no estudo acima referido. Caso deseje conhecer os resultados deste trabalho, por favor, contatar a responsável abaixo identificada.

Deste já agradecemos sua colaboração.

Lígia Rocha Cavalcante Feitosa
Mestranda em PSTO - UnB/IP
ligiarocha@unb.br
61 8117 0385

Certifico haver lido o conteúdo acima descrito e compreender que os dados serão mantidos em sigilo e que estou participando voluntariamente. Pela presente, dou meu consentimento para participar do estudo e para a publicação dos resultados.

Teresina, ____ de _____ de 2009.

Assinatura do participante

Lígia Rocha Cavalcante Feitosa – Pesquisadora responsável

ANEXO 3 e ANEXO 4

Etapa 2 – Micro-Análise Ergonômica
Tópico Guia e Roteiro de Entrevista Semi-Estruturada

I - Informações Preliminares ao Entrevistado(a)

- | | | |
|---------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| ✓ Agradecimento | ✓ Autorização de gravação | ✓ Sigilo das informações: pessoas, cargos, funções. |
| ✓ Apresentação | ✓ Interrupção possível | ✓ Há dúvidas, questões? |
| ✓ Objetivos da Entrevista | ✓ Tratamento e divulgação dos dados | |

II – Resumo da Etapa Macro-Diagnóstico

- ✓ O Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) é constituído por 5 fatores, a saber: Condições do Trabalho; Organização do Trabalho; Relações Socioprofissionais; Reconhecimento e Crescimento Profissional e Elo Trabalho Vida-Social.
- ✓ O tratamento e análise dos dados coletados pelo IA_QVT permitiu o panorama global do contexto de produção da Orquestra, revelando qual a percepção dos respondentes a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho.
- ✓ Os fatores **Relações Socioprofissionais; Reconhecimento e Crescimento Profissional e Elo Trabalho Vida-Social** encontram-se na dimensão **Promoção de Saúde**, com predomínio de representações de **bem-estar moderado** no trabalho.
- ✓ Os fatores **Condições do Trabalho e Organização do Trabalho** encontram-se em **Zona de Transição, com tendência positiva**. Sinalizando a coexistência de mal-estar e bem-estar no trabalho. É sobre alguns aspectos que compõem estes fatores que iremos aprofundar nesta entrevista.

III – Dados de Identificação da Entrevista e do(a) Entrevistado(a)

<i>Código</i>	<i>Dia</i> __/__/2009		<i>Horas</i>	<i>Duração</i>	<i>Entrevistador(a)</i>	<i>Observação</i>
<i>Nome (iniciais)</i>	<i>Sexo</i>	<i>Idade</i>	<i>Estado Civil</i>	<i>Escolaridade</i>	<i>Tempo de Trabalho</i>	
					<i>Na Profissão</i>	<i>Na Orquestra</i>

IV – Questões: Aprofundando a compreensão dos resultados do IA_QVT

- a) Fale sobre um dia de trabalho típico seu na Orquestra.
- b) Como você descreve as condições de trabalho na Orquestra? (p. ex., o espaço físico, o posto de trabalho, o mobiliário existente e a temperatura ambiente). Neste

aspecto, qual é o Custo Humano proveniente das dificuldades que você enfrenta no dia-a-dia? Como você lida com estas dificuldades?

- c) Como você avalia os aspectos referentes à organização do trabalho na Orquestra? (p. ex., o ritmo de trabalho, a cobrança por resultados, as normas para execução do trabalho, a repetição das tarefas). Neste aspecto, qual é o Custo Humano proveniente das dificuldades que você enfrenta no dia-a-dia? Como você lida com estas dificuldades?
- d) Que avaliação você faz do relacionamento socioprofissional entre músicos, maestro e coordenação? [Explorar os seguintes aspectos no decorrer da resposta do entrevistado: liberdade para dizer o que pensam sobre o trabalho; a comunicação entre funcionários; as dificuldades na comunicação com a chefia-subordinado; e o conflito no ambiente de trabalho.] Neste aspecto, qual é o Custo Humano proveniente das dificuldades que você enfrenta no dia-a-dia? Como você lida com estas dificuldades?
- e) Qual é a importância do reconhecimento e da oportunidade de crescimento profissional para o seu trabalho na Orquestra? Neste aspecto, qual é o Custo Humano proveniente das dificuldades que você enfrenta no dia-a-dia? Como você lida com estas dificuldades?

2 – Sugestões para possíveis mudanças no contexto de trabalho:

- a) Se você pudesse modificar algo em seu trabalho, o que mudaria de imediato?
- b) Que sugestões você daria aos dirigentes/gestores para melhorar o seu trabalho?

Fechamento da Entrevista

Antes de encerrar a entrevista, gostaria de saber se você tem alguma dúvida, questão e/ou sugestão? Agradeço a sua disponibilidade e interesse. E estou a sua disposição para outras informações, sugestões e/ou críticas que você queira fazer no transcorrer deste trabalho.

Obrigada.

ANEXO 5

Termo de Consentimento

Esta pesquisa se propõe a verificar a relação entre contexto de produção musical da Orquestra Sinfônica de Teresina/PI e a qualidade de vida no trabalho dos músicos. Trata-se de atividade referente ao curso de Mestrado em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações - PSTO - do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília.

Para a realização desta pesquisa, gostaríamos de contar com a sua colaboração, por meio de participação nesta entrevista. Contudo, trata-se de um ato voluntário; você tem total liberdade para abster-se de fornecer as informações solicitadas pelo pesquisador ou para encerrar a entrevista a qualquer momento.

Neste sentido, pedimos que expresse o que pensa da maneira mais coerente e clara possível. Todas as informações são confidenciais e não existem respostas consideradas certas ou erradas.

Para a presente pesquisa salienta-se a garantia do anonimato de todos os participantes. Dessa forma, solicitamos sua autorização para gravação da presente entrevista em áudio, assim como para apresentar os resultados no estudo acima referido. Caso deseje conhecer os resultados deste trabalho, por favor, contatar a responsável abaixo identificada.

Deste já agradecemos sua colaboração.

Lígia Rocha Cavalcante Feitosa
Mestranda em PSTO - UnB/IP
ligiarocha@unb.br
61 8117 0385

Certifico haver lido o conteúdo acima descrito e compreender que os dados serão mantidos em sigilo e que estou participando voluntariamente. Pela presente, dou meu consentimento para participar do estudo e para a publicação dos resultados.

Teresina, ____ de _____ de 2009.

Assinatura do participante

Lígia Rocha Cavalcante Feitosa – Pesquisadora responsável

ANEXO 6

Formulário de Observação Sistemática

Observação n° _____		Dia: ____/____/2009		Horas:		Duração:	
Situações Específicas	Condições de Trabalho Observadas	Estratégias de Mediação Operatória Observadas	Registro dos Comportamentos observados				