

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

LAÍRIS CORDEIRO FEIJÓ

**INTERFACES DA ABORDAGEM CENTRADA NA PESSOA NA MUSICOTERAPIA
ORGANIZACIONAL: Como ouvir quem não consegue falar?**

JUAZEIRO DO NORTE - CE
2023

LAÍRIS CORDEIRO FEIJÓ

**INTERFACES DA ABORDAGEM CENTRADA NA PESSOA NA MUSICOTERAPIA
ORGANIZACIONAL: Como ouvir quem não consegue falar?**

Trabalho de Conclusão de Curso –
Artigo Científico, apresentado à Coordenação
do Curso de Graduação em Psicologia do
Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em
cumprimento às exigências para a obtenção do
grau de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof. Me. Alex
Figueiredo da Nóbrega

JUAZEIRO DO NORTE - CE
2023

LAÍRIS CORDEIRO FEIJÓ

**INTERFACES DA ABORDAGEM CENTRADA NA PESSOA NA
MUSICOTERAPIA ORGANIZACIONAL: Como ouvir quem não consegue falar?**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

Data da Apresentação: 07/12/2023

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Me. Alex Figueiredo da Nóbrega

Membro: Prof. Esp. Nadyelle Diniz Gino/ UNILEÃO

Membro: Prof. Dr. Joaquim Iarley Brito Roque/ FATECI

JUAZEIRO DO NORTE - CE
2023

INTERFACES DA ABORDAGEM CENTRADA NA PESSOA NA MUSICOTERAPIA ORGANIZACIONAL: Como ouvir quem não consegue falar?

Laíris Cordeiro Feijó¹
Alex Figueiredo da Nóbrega²

RESUMO

O objetivo da presente pesquisa é explorar como áreas interdisciplinares desenvolvem a comunicação quando esta passa por um processo de ruptura, afim de que elas interajam dentro de uma proposta comum para a resolução da pergunta-problema: “Como ouvir quem não consegue falar?”. As zonas de associação são, Abordagem Centrada na Pessoa, Psicologia Organizacional e do Trabalho, e Musicoterapia, e, articuladas, guiam-se a partir da problemática de impossibilidade do indivíduo em falar sobre seu sofrimento na instituição, tornando esse elemento um aspecto coletivo, isto é, permeado pelo ambiente inter-humano, que gera uma cultura organizacional desalinhada e adoecedora. A pesquisa é de caráter exploratório e possui natureza bibliográfica na qual está contida, em grande maioria, as obras de referência das respectivas áreas. Evidenciaram-se assimilações entre componentes grupais e criativos entre as três esferas, concernindo, entre eles, potencial para mobilização subjetiva e ressignificação, capazes de construir uma psicodinâmica saudável nas organizações para fomentação de desenvolvimento pessoal através da estratégia de proteção de experiência musical que visa, paradoxalmente, a comunicação não-verbal como uma forma de atingir a reabertura da liberdade experiencial no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Abordagem Centrada na Pessoa. Grupos. Criatividade. Musicoterapia Organizacional. Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT

The objective of this research is to explore how interdisciplinary areas develop communication when it goes through a process of rupture, so that they interact within a common proposal to resolve the problem question: “How to listen to someone who cannot speak?”. The objective of this research is to explore interdisciplinary areas that develop communication. The association zones are Person-Centered Approach, Organizational and Work Psychology, and Music Therapy, and, articulated, they are guided by the problem of the individual's inability to talk about their suffering in the institution, making this element a collective aspect, that is, permeated by the inter-human environment, which generates a misaligned and unhealthy organizational culture. The research is exploratory in nature and has a bibliographic nature, which contains, in the vast majority, reference works in the respective areas. Assimilations were evident between group and creative components between the three spheres, concerning, among them, potential for subjective mobilization and resignification, capable of building a healthy psychodynamic in organizations to foster personal development through the strategy of protecting musical experience that aims, paradoxically, non-verbal communication as a way to achieve the reopening of experiential freedom in the workplace.

Keywords: Person-Centered Approach. Groups. Creativity. Organizational Music Therapy. Worker's health.

¹Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: lairiscordeiro@gmail.com

²Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: alexfigueiredo@leaosampaio.edu.br

1 INTRODUÇÃO

O referido trabalho destina-se a retratar campos interdisciplinares e possibilitar conexões teóricas nas perspectivas de atuação da psicologia interligadas à uma visão da Abordagem Centrada na Pessoa (ACP), com a musicoterapia dentro das organizações, elaborando, de modo mais específico, a comunicação na relação grupal no trabalho, isto é, como a visão da ACP pode vir a relacionar-se com a musicoterapia em cenários laborais atingindo a esfera da saúde do trabalhador e seu desenvolvimento pessoal. Este justifica-se através da pergunta de partida, haja vista que muito se fala na psicologia em ouvir e aprimorar a escuta qualificada, mas, ao adentrar em espaços em que não há o que ouvir, ouve-se o quê, ou, ouve-se quem? Para fins acadêmicos, pode-se pensar que a questão não é o quê ou quem, mas o como fazer isso dentro da ciência e ética psicológica, reverberando em maiores possibilidades de atuação e intervenções em campo, cuja sociedade pode beneficiar-se.

Assim sendo, considera-se a diversidade da área social disposta no âmbito de trabalho, em que emergem condutas estressoras e fatores de risco que podem provocar ruídos na comunicação, quando as informações não estão alinhadas entre si, inibindo-a de forma verbal, isto é, as pessoas param de falar entre si pois já não há espaço para este diálogo; por isso, busca-se compreender também os fatores de proteção existentes no campo experiencial da música, tornando, portanto, esse estudo relevante por gerar visibilidade da arte como ferramenta potencializadora para o bem-estar individual e coletivo, atrelando-a com a ciência e humanidade, uma vez que, visando contribuir com acréscimo ao espaço terapêutico do trabalhador, há a necessidade de amplitude em recursos estratégicos, abrindo margem a um processo de transdisciplinaridade entre as áreas de psicologia e musicoterapia.

Posto isso, serão apresentados os conceitos basilares da Abordagem Centrada na Pessoa (ACP) em perspectiva de visão de mundo dentro de processos grupais e desenvolvimento das pessoas nesses processos; como também, aspectos das organizações, o efeito institucional sobre o trabalhador e sua produtividade, que por outro lado, também é atravessado pela informalidade das relações humanas, a psicodinâmica de prazer e sofrimento no trabalho, ao qual necessita de um espaço de cuidado e escuta já que perante o frenesi da jornada de trabalho, não conseguir falar torna-se uma realidade, no entanto, por fim, a música é apresentada como forma de criar ou potencializar suas estratégias de enfrentamento na condução de um ambiente seguro interposto por atitudes facilitadoras (baseadas na ACP) no ímpeto de auto realização mediada pela criatividade.

2 METODOLOGIA

A pesquisa em questão é, seguindo as definições de Gil (2002), de caráter exploratório, haja vista explorar campos interdisciplinares para correlacioná-los em sua teoria, com o fito de considerar a correlação e associação entre temáticas para o aprimoramento de ideias e novas perspectivas sobre a questão-problema; possui natureza bibliográfica, pois baseia-se em materiais já dispostos em livros e artigos científicos, com as principais obras de referência: Grupos de Encontro (Rogers, 1970), Psicoterapia e relações humanas: teoria e prática da terapia não-diretiva (Rogers, 1977), Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2004), A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho (Dejours, 2018), Definindo Musicoterapia (Bruscia, 2016), e apenas quatro artigos científicos, aos quais dois foram utilizados para melhor definição das fases da ACP e do silêncio nas organizações, ambos contidos no Scientific Eletronic Library Online (SciELO).

Para investigação do tema em questão, foram utilizadas as palavras-chave: “Musicoterapia”, “Musicoterapia e Psicologia” “Musicoterapia Organizacional”, “Musicoterapia e Abordagem Centrada na Pessoa” na plataforma de Periódicos Eletrônicos em Psicologia (PEPSIC), PubMed, SciELO, e, por fim, Google Acadêmico. As três primeiras plataformas de pesquisa apresentavam médias de 60 a 40 resultados para “Musicoterapia”, e nenhum para “Musicoterapia Organizacional” ou “Musicoterapia e Abordagem Centrada na Pessoa”, no entanto, na plataforma do Google Acadêmico houveram mais de 4.000 resultados, em que foram filtrados os 20 primeiros que continham o nome “saúde do trabalhador” dentro do artigo, e apenas um foi utilizado por condizer a uma pesquisa de campo relacionada a estresse no trabalho, estando alinhada a propostas críticas de psicodinâmica do trabalho. Houve em torno de 350 resultados para “Musicoterapia e Abordagem Centrada na Pessoa”, utilizando do critério de exclusão o nome “Rogers” dentro do artigo, obtendo um com a proposta de atuação exata de improvisação mediante as relações de processos criativos definidos por Bruscia (2016).

3 A ABORDAGEM CENTRADA NA PESSOA

Desenvolvida por Carl Ransom Rogers, a Abordagem Centrada na Pessoa (ACP) visa compreender o indivíduo em seu campo experiencial, isto é, aquilo que se passa no organismo em experiência (física, emocional, espiritual, relacional) e há consciência disto, como

exemplo, lembrar-se de uma pessoa querida ao ouvir uma música por associá-la a esta música específica; o campo experiencial é o que forma o denominado *self* (eu) que são as características perceptuais que a pessoa tem de si em seu jeito de ser: suas características, preferências, objetivos, condições de valor, em que, nesta última, há uma margem para valores que são introjetados por pessoas-critério, aquelas as quais almeja-se validar em perspectivas, sonhos e ambições, pois, são pontos de referência em sua vida; logo, por serem valores de fora para dentro de quem dever-se-ia ser, intitula-se *self ideal* (ideal do eu), ou seja, uma idealização de quem se quer/gostaria de ser (Rogers e Kinget, 1977).

Para Rogers (2009), quanto mais próximo o "self" (quem se percebe que é) está do "self ideal" (quem se deseja ser), mais autêntica e congruente uma pessoa é, pois seus valores e crenças estão alinhadas com o quem se espera ser, do contrário, quanto maior distanciamento, maior seria sua incongruência, pois há conflito na aceitação de sua pessoa que a leva a desespero ou desajustamento psíquico. Sendo assim, para aumentar sua congruência, é necessário que a pessoa se sinta livre o suficiente para sê-la como tal, isto é, longe de julgamentos, valores introjetados, concepções de como ela precisaria viver para ser aceita; obtendo este espaço para elaboração, ela poderá atingir um *insight*, isto é, integrar a sua experiência e eleger uma nova orientação para si, reorganizando-se (Rogers, 2006).

Neste modo de reorganização, há uma tendência atualizante, descrita por Rogers e Kinget (1977), como utilização do poder pessoal e autonomia da pessoa para crescimento e desenvolvimento de sua potencialidade a fim de realizar-se ou encontrar-se, desta forma, torna-se basilar a segurança excepcional no ambiente, advindas não só da segurança externa (sigilo profissional) como da segurança interna (amparo que transcende a vergonha de si), pois, são essas seguranças que darão recursos permissivos à espontaneidade, ou, em outras palavras, abertura à experiência. No entanto, por tratar-se de uma tarefa difícil, principalmente se a pessoa está em desacordo com seu eu (*self*), essa abertura pode ser facilitada a partir da diminuição da angústia, comunicando-lhe que este é um espaço seguro, todavia, como já mencionado pelos autores, a segurança interna (em questão) por muitas vezes, ou quase sempre, não vem de uma comunicação verbal, mas sim de atitudes que favoreçam uma atividade livre do cliente, isto é, manter em equilíbrio sua tensão e alívio.

Sabendo que esta liberdade experiencial deve ser posta para a reorganização do campo perceptivo, Rogers e Kinget (1977) debruçam-se a respeito de três atitudes que facilitam esta abertura à experiência, que ora, tornam-se também, interdependentes: a compreensão empática, que visa captar o máximo possível dos sentimentos e experiências da pessoa para refletir, a posteriori, com o modo que ela as significa e percebe; a congruência, vista no

contato eu-tu, assim dizendo, o acordo ou alinhamento dos sentimentos e emoções com o que é transmitido para a pessoa através de conteúdos verbais e não-verbais; e, por fim, a consideração (ou aceitação) positiva incondicional, que é o apreço genuíno pela pessoa, isto é, acolhimento de forma integral em que todos os seus sentimentos são dignos de respeito e aceitação. Estas três atitudes facilitadoras são, em tese, aplicadas para qualquer contexto terapêutico, não restringindo-se apenas a um ambiente clínico.

Entendendo a teoria, princípios e características basilares da ACP, evidencia-se um trânsito evolutivo da abordagem em fases, das quais saem de um postura somente clínica (terapeuta-cliente) para uma perspectiva mais extensa, segundo Moreira (2010), são elas: Não-diretiva (1940-1950) caracterizada pela condução do processo terapêutico ser dada pelo cliente; Reflexiva (1950-1957) desenvolvendo atitudes facilitadoras da postura do terapeuta para o cliente; Experiencial (1957-1970) versando na abertura à experiência e autenticidade como atuação essencial no encontro entre terapeuta e cliente; Coletiva ou Inter-humana (1970-1987) retratando atividades grupais e em como elas podem gerar harmonia, bem como, por consequência, consciência transcendental; Pós-Rogeriana (atualmente) desdobrando-se em amplas linhas com implicações diferentes, como por exemplo, a transcendental, experiencial, expressiva, entre outras; porém, a que será melhor destrinchada é a quarta fase, voltada para relações e mediações conjuntas e seu valor terapêutico nesse modo de atuação.

3.1. ACP EM RELAÇÕES COLETIVAS OU INTER-HUMANAS

Em Grupos de Encontro, Rogers (2009), detalha 15 etapas dentro dos processos grupais formados com intuitos terapêuticos (treinamento de como lidar com situações interpessoais), podendo serem chamados também de *T-group* ou *sensitivity training group*, aos quais elementos do processo tornam-se relevantes: os primeiros momentos são de hesitação e resistência ao processo, haja vista que ele não possui estrutura definida, os membros que o direcionam; logo depois, ocorrem a descrição e expressão de sentimentos (geralmente negativos, pois, Rogers explica ser mais fácil defender-se de um confronto que estar vulnerável a uma rejeição), e exploração deles consigo e no grupo; por consequência, o grupo toma forma terapêutica e aceita-se, principalmente nas características pessoais que não achariam dignas de respeito; com isto, o grupo torna-se tão congruente que as atitudes não honestas já são confrontadas em *feedbacks*, elaborando espaço para intercomunicação negativa, e, a posteriori, positiva; por fim, os membros começam a se ajudar fora do grupo de encontro, acarretando, paradoxalmente, no encontro genuíno entre os membros, isto é,

efetivando maior intimidade e demonstração de sentimentos positivos que são a própria mudança de comportamento do grupo.

Ademais, contendo as perspectivas para criação do ambiente terapêutico de aceitação para a mudança, Rogers (2009) expõe ainda os impactos dos grupos de encontro nas organizações, alertando, em primeira instância, que as instituições quase não são alteradas, contudo, os indivíduos e sua inter-relação na instituição muda de forma eficaz, haja vista que abrem-se os canais de comunicação, permitindo que haja *feedback* mútuo, e assim, visa-se a construção de um ambiente seguro e saudável; em outras palavras, apesar de em jogos de poder e submissão a regras institucionais, o encontro de pessoas que potencializa sua consciência e desenvolvimento pessoal pode afetar-se reciprocamente gerando maiores estratégias de enfrentamento para o sofrimento dentro das organizações.

De modo mais específico, Rogers (2009) destaca ainda mudanças que podem ocorrer dentro de indústrias, em que, adquirindo confiança entre os membros e estabelecendo pontes de comunicação, há margem para diminuição da angústia e preocupações excessivas no trabalho, logo, evidenciando problemas reais e proporcionando soluções cabíveis; em termos gerais, os grupos de encontro desempenham função na criação de um ambiente capaz de aceitar incondicionalmente os sentimentos evocados nas instituições, de ser congruente ao dar *feedbacks* construtivos e manter uma compreensão empática na escuta do trabalhador com o fito de desenvolver a saúde nas organizações, ou, saúde do trabalhador.

4 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

Em Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil, Borges-Andrade e Zanelli (2014) delineiam fenômenos pertinentes dentro de uma organização, como aspectos comportamentais, motivações, significados, envolvimento, aprendizagem, socialização, crenças e afins, para tanto, fica em evidência a proporção que se torna uma organização nos ciclos de um sujeito, definida pela formação de grupos de pessoas com objetivos diferentes, sejam acadêmicos, familiares, comunitários, ou do trabalho (as quais serão predominantemente debruçados nesse artigo), elas tem de possuir um traço ou aptidão em comum; sendo assim, manifesta-se que uma organização, é, essencialmente, os indivíduos pertencentes a ela, em seus valores, experiências e/ou propósitos. Com isso, podemos inferir que uma organização tem o fito de estruturar uma relação, e para que isto ocorra é necessária uma dimensão pertinente: a comunicação.

A comunicação dentro da perspectiva organizacional trata de vínculos inter e intrapessoais, aos quais podem ser vistos em uma esfera de cultura organizacional. Silva; Zanelli e Tolfo (2014) expõem que há aprendizado em agrupamentos sociais, tais são seus hábitos e costumes semelhantes, como também diversos, que interpretam a realidade e significam-na de forma compartilhada para lidar coletivamente com problemas socioemocionais, que, em tese, são necessárias para orientações básicas de adaptação a um meio ou ambiente externo; no entanto, acrescentam, a cultura organizacional só pode existir mediante experiências compartilhadas. Há ainda dentro de uma cultura, uma subcultura organizacional em que se destacam especificidades de valores, mas que ainda estão congruentes com a cultura dominante da organização; o problema torna-se quando no desalinhamento desta cultura, chamado de contracultura, há colisões entre ambas as culturas que podem vir a gerar conflitos, isto é, acarretam ruídos na linguagem (comunicação) da cultura organizacional dominante.

Ao perceber o paradoxo problemático da instância organizacional (referida a cultura organizacional), influenciada tanto pela instituição: base de normas, compreensão de manifestações sociais, autoridade e poder, quanto pelo grupo: dinamicidade do sentir, moral, trabalho real (prática) e trabalho prescrito (teoria), Carreteiro e Barros (2014) descrevem esta como sendo a contradição organizacional adoecedora para o trabalhador, diante de exigências e metas inalcançáveis, que põem em risco sua ética e segurança, e, para tanto, propõem o método interventivo em psicossociologia da pesquisa-ação, para mudanças individuais e coletivas, no intuito de defrontar as demandas comunicativas da organização, aprofundá-las, encontrar um diagnóstico situacional, promover soluções criativas para lidar com esses processos, e implementá-los diante da avaliação de dificuldades e possibilidades. A esta esfera que se preocupa com a psicodinâmica do trabalho e como ela pode vir a afetar o trabalhador por entender a complexidade das organizações mediante as instituições e grupos, denomina-se saúde do trabalhador, como já anteriormente mencionada.

4.1. A PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Em *A Loucura do Trabalho*, Dejours (2018) retrata brevemente a construção histórica perante o trabalho, na qual a noção de saúde era negligenciada e tem como epíteto a “miséria operária”, acarretando reivindicações de direitos constituídas pela classe operária, por isso, quando falamos de saúde do trabalhador, falamos também de ato político. Ademais, após a Primeira Guerra Mundial, houve uma reviravolta na relação homem-trabalho, já que, a sentida

queda de trabalhadores (mortos e feridos) deriva em preocupação com proteções a este corpo que agora está em escassez, gerando a medicina do trabalho, previdência social, comitês de higiene e segurança, tendo, por sua vez, como objeto de estudo, “aquilo” que comanda as ações do corpo (aparelho mental), abrindo margem para o reconhecimento do trabalho como uma função alienante, e, por conseguinte, outro campo de estudo a ser aprofundado: A Psicopatologia do Trabalho.

A psicopatologia do trabalho, contudo, não teve início da percepção alienante como fator a ser solucionado, e sim, explorado, pois, Dejours (2018) explica que a cadência, isto é, ritmo de trabalho corresponde ao nível de ansiedade do trabalhador, ou, em outras palavras, explora-se o sofrimento do operário no trabalho visando a produtividade para adaptação profissional mediante a sociedade capitalista; não à toa o autor ainda contempla as ideologias ocupacionais defensivas, as quais põem em risco a saúde do trabalhador para a manutenção da produtividade através de uma pseudo inconsciência do perigo, no intuito ineficaz de controlar o medo dos fatores de risco no trabalho, como também, essa ideologia só toma proporção por conter caráter coletivo, ou seja, uma confirmação simbólica dos outros trabalhadores de que ninguém pode demonstrar o medo do risco, logo, não se fala sobre ele.

Adentrando ao âmbito da psicopatologia do trabalho, Dejours (2018) encara-a como uma falha das mediações contraditórias no trabalho (ruídos de comunicação) e guia seu percurso aos nomes de Paul Sivadon – famoso pela ergoterapia, bem como contribui na escuta dos trabalhadores - e Le Guillant – marxista e politzeriano, tem pensamento social crítico, e relaciona condições sócio-históricas às doenças mentais – possuindo como objeto de estudo o sofrimento; sendo assim, a normalidade é questionada sobre o equilíbrio entre as exigências de trabalho e as necessidades do indivíduo, desencadeando outro tema pertinente de estudo: O prazer no trabalho; uma vez que, diante da contribuição de Sivadon na escuta dos trabalhadores e Guillant no adoecimento mental deles, dá-se vazão a expressão de sofrimento do trabalhador e questiona-se o que há de ser bom, satisfatório, e enfim, prazeroso no trabalho.

4.2. CRIATIVIDADE EM PROCESSOS GRUPAIS

Sob a ótica do sofrimento e prazer no trabalho, Mendes (2007) irá progredir na - já então formulada por Dejours - psicodinâmica do trabalho, um dos centros de observação da saúde do trabalhador, pois, é justamente na tentativa de equilibrar os elementos de prazer e sofrimento diante de um componente primordial, a identidade, que conduzirá o processo de

saúde ou adoecimento no trabalho. A autora permeia a concepção de prazer para o trabalhador diante da perspectiva de realização dele no trabalho, ou seja, aquilo que o satisfaz, que segundo ela, seria ser reconhecido pelo seu trabalho: encontrar validação e valorização pelo esforço empregado sobre uma tarefa em que se tem conhecimento e habilidade para executar; isto posto, através do reconhecimento de suas competências o trabalhador poderia então constituir-se e reconstituir-se em autoconceito - algo que vai de encontro ao enfoque da ACP, uma vez que é disso que se trata a tendência a atualização: a capacidade do indivíduo remodelar-se sempre no caminho de crescimento para seu próprio contento (Rogers e Kinget, 1977) - o que o traria realização por possibilitar construção de sua identidade.

Identificar-se, para Mendes (2007), é suscitar mobilização subjetiva para conseguir lidar com o sofrimento, isto é, transformar as pressões do trabalho que causam instabilidade em (re)apropriação do trabalho, ou, em outras palavras, resgatar o sentido dele na interação coletiva de pensamento crítico-reflexivo sobre a organização desse trabalho para a elaboração de meios protetivos destinados a ele, em que a autora retrata esses meios de transformação como criatividade, associado ao ato de exercer a liberdade de constituir a identidade, uma vez que ela atravessa beneficentemente as resistências do sujeito (ideologias defensivas), diminuindo os riscos de desestabilização psíquica e somática, bem como, atribui significado ao campo do sofrimento para a melhor estruturação dele em detrimento ao trabalho, isto é, proporciona elaboração de estratégias de enfrentamento e ressignificação para situações estressoras ou aversivas.

Visto isso, pode-se dizer que a criatividade possui papel gerador de mobilização subjetiva por conduzir possibilidades de proteção no trabalho (Mendes, 2007), pois nela carrega uma marca única da pessoa em relação com grupos, ambientes, fatores senso-perceptivos, como apresenta Rogers (2009), ao compreender a criatividade como um ato de tendência à expansão do campo experiencial, já que traduz a realidade para uma construção simbólica, ou seja, torna-a capaz de ser observada para expressar o que talvez antes não pudesse ser posto em palavras, e, assim, acalma-se a angústia em comunicar ou compartilhar a nova constituição de si mesmo com o coletivo, ao qual, este, por sua vez, originará outras construções e reconstruções em um esforço contínuo em assegurar que pertence a um grupo. Deste modo, há algumas ferramentas que podem ser empregadas para oportunizar as expressões e o processo criativo, que, por tratar-se de um modo interrelacional espontâneo, a arte, mais especificamente, a música, pode vir a ser uma opção, haja vista que Bruscia (2016) atenta-se a descrever a musicoterapia como meio de exploração e resolução de problemas tal qual a criatividade o é.

5 MÚSICA, EXPERIÊNCIA MUSICAL E MUSICOTERAPIA

Em Definindo Musicoterapia, Bruscia (2016) explana as diferentes formas de definir, diferenciar e utilizar a música em contextos terapêuticos. A princípio, há necessidade de distinguir o que seriam os três componentes mais vistos em seu trabalho: o primeiro vem a ser a música, que por sua vez não possui caráter essencialmente terapêutico se não estiver envolta de expressão sonora (recepção auditiva ou tátil), beleza (precisa possuir estética e significado), criatividade (curiosidade para descobrir, examinar e selecionar), e relação (conectar ritmo, palavras, melodias ou, metaforicamente, e ainda diretamente, vidas de forma harmoniosa); para maior elucidação sobre a música, Bruscia (2016) destacou algumas de suas variações, as quais duas tornam-se mais propícias para contemplar em aspectos organizacionais e de experiência interrelacional, como: “som organizado” (Varese & Chou, 1966, p.11 *apud* Bruscia 2016, p. 113) e

“um arranjo ordenado de sons e silêncios cujo significado é presentativo ao invés de denotativo (...), é a realização da possibilidade de qualquer som de apresentar a qualquer ser humano um significado que ele experimente com seu corpo – ou seja, com sua mente, seus sentimentos, seus sentidos, sua vontade e seu metabolismo”

(Clifton, 1983, p.1 *apud* Bruscia 2016, p. 113). Isto porque implica necessariamente que uma música não é feita de um acaso, mas de um interesse centrado e organizado através do som e da ausência dele que presentifica o sujeito na relação com o mundo.

Em segundo plano, há a experiência musical que Bruscia (2016) separa da música (por si só) mediante seu uso em terapia, pois, esta depende de como o sujeito deposita propósito, valor e significado na música para de fato, torná-la indutora de um processo de transformação pessoal (apenas para si), interpessoal (entre pessoas) ou ecológico (em ambientes socioculturais ou físicos). O autor ainda expõe que a experiência musical pode advir da escuta (análise e observação), improvisação (diante da espontaneidade), recriação (de alguma música já existente), ou composição (construção da música), perante um discurso verbal ou não-verbal, em outras palavras, os sentidos e significações da experiência musical podem ser obtidas de diversos contextos e é necessário analisar qual melhor se enquadra na situação ensejada, mas todas possuem alto potencial terapêutico acaso bem manejadas por um profissional terapeuta, dando o exemplo do próprio musicopsicoterapeuta.

Ao fim desta distinção de componentes, Bruscia (2016) discute qual seria o papel da musicoterapia na conjuntura da experiência musical, e, portanto, aborda que a musicoterapia não é de natureza única, mas de uma abordagem transdisciplinar entre arte, ciência e

humanidade, pois à medida que permite a expressão da subjetividade, não a faz sem métodos, assim como opera para otimização da saúde (em sua totalidade); ademais, o autor destrincha como a música e a palavra podem executar efeito terapêutico no cliente de acordo com sua precisão: acaso seja utilizada a música *como* terapia, faz-se uso da palavra pouquíssima ou nenhuma vez, em posição inversamente proporcional, se a música for usada *em* terapia, é um modo de interação no qual utiliza-se mais as mediações verbais, e, em ambas, os processos de comunicação podem ser ativos (nos quais o cliente quer ser ouvido por estímulos sonoros), ou receptivos (em que o cliente tende a ouvir os estímulos sonoros). Destarte, as características que possuem correlação entre a Abordagem Centrada na Pessoa, a saúde do trabalhador em sua psicodinâmica do trabalho e musicoterapia são, em essência de criatividade: o potencial transformador ecológico (por tratar-se de uma esfera sociocultural física) na experiência de improvisação que evoca espontaneidade, em processos da música ativa como terapia.

6 MUSICOTERAPIA ORGANIZACIONAL E GRUPOS DE ENCONTRO

Após descritas as zonas interdisciplinares do artigo como orientação de atuação profissional (ACP), campo de atuação profissional (saúde do trabalhador frente às organizações), e mediação do processo terapêutico (musicoterapia), há fatores que os atravessam de forma simultânea, podendo vir a desempenhar ampliação em estratégias de enfrentamento e proteção, que são os grupos. Cunha e Oliveira (2014) retratam a musicoterapia organizacional como um campo de atuação já existente, em que, a formação de grupos é inerente a este espaço, ora pois, a formação do trabalho é coletiva e interdependente, isto é, precisa-se de interação grupal para o desenvolvimento da organização, tal qual um grupo de encontro, em que visa-se a atualização do eu (*self*) para uma constante melhora de si e em relações inter-humanas, tendo os grupos como ponto de referência para a vida (Rogers, 2009).

Desta forma, as organizações podem vir a usufruir de um recurso emergente para problemática abordada no artigo, que em síntese, foi vista por Silva, Zanelli e Tolfo (2014) no desalinhamento ou desacordo – ou ainda incongruência para Rogers (2009) - das culturas organizacionais e seus movimentos informais de contracultura que geram ruídos de comunicação, ou ainda, de forma mais avassaladora, fomentar uma cultura do silêncio (Moura-Paula, 2014), fator este que tem caráter adoecedor, pois refere-se justamente na obstrução dos canais de comunicação em que opera o desdobramento de ideologias

ocupacionais defensivas (Dejours, 2018), acarretando na manutenção de fatores de risco físicos (acidentes) e psicossociais (suicídio) no trabalho (Zanelli; Kanan; *et al.*, 2019).

Portanto, com uma nova viabilidade de reabertura aos canais de comunicação que perpassam a liberdade experiencial, fundamentada pelo ambiente que apresenta segurança interna novamente (Rogers e Kinget, 1977), há, em suma, em tal situação, a capacidade de ser atravessada na intercessão da criatividade por possibilitar mobilização subjetiva (Mendes, 2007), a qual torna-se propícia para ser encontrada através da musicoterapia em sua experiência de improvisação musical, pois não é necessária uma forma de comunicação precisamente verbal para gerar interação entre o grupo, dando autoridade para que ele se autodirija em sua dinâmica relacional e encontre meios de reorganização dele mesmo (Correia, 2009) potencializando o desenvolvimento humano e saúde do trabalhador no grupo de encontro.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando o objetivo do trabalho em responder a pergunta-problema “Como ouvir quem não consegue falar?” nos âmbitos de trabalho das organizações partindo de uma ótica da ACP, o artigo debruçou-se em, inicialmente, descrever os três âmbitos disciplinares para depois correlacioná-los em uma possível estratégia de proteção em musicoterapia, a qual, observa-se que foi contemplada, mas não de forma satisfatória. Ainda há muito de ser pesquisado e aprofundado em linhas gerais de saber em promoção de saúde (psicodinâmica em áreas de elevada restrição/limitação, como, presídios ou hospitais), psicoeducação (autonomia e autogestão, podendo ser elaborada em perspectivas freirianas), formulação de grupos terapêuticos (que podem assumir outras especificidades, como gênero, etnia, orientação sexual e afins) e até mesmo da própria área organizacional (em atribuições de pesquisa em nexos causais de transtornos relacionados ao trabalho, ou discussões maiores sobre os jogos de poder em questões institucionais).

No entanto, apontando a musicoterapia como uma nova forma de relação com o mundo interrelacional do trabalho, o presente artigo também possui características singulares que abrem portas para perspectivas da Abordagem Centrada na Pessoa ser vista em outros *settings* terapêuticos que não sejam necessariamente clínicos ou educacionais, bem como, sai do usual em que as questões relacionadas a saúde do trabalhador, geralmente empregadas por óticas psicanalistas ou comportamentais, possam ser observadas por um ângulo humanista-existencial (apesar de ainda faltar exploração de muitas das questões existenciais relacionadas

a angústia), por fim, avalia-se também as associações de interlocução entre as obras Rogerianas com a Teoria das Relações Humanas de Elton Mayo como outra vertente em potencial.

REFERÊNCIAS

BORGES-ANDRADE, J.E. e ZANELLI, J.C. Psicologia e Produção de Conhecimento em Organizações e Trabalho. *In*: ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V.B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2ª ed. Porto Alegre, Artmed, 2014.

CARRETEIRO, Teresa Cristina Othênio; BARROS, Vanessa Andrade. **Intervenção psicossociológica. Métodos de pesquisa e intervenção em psicologia do trabalho: clínicas do trabalho**. São Paulo: Atlas, p. 101-128, 2014.

CORREIA, Artur Malícia. Improvisação em Musicoterapia e Abordagem Centrada na Pessoa. 2009.

CUNHA, Lucas Vinícius Martins; DE OLIVEIRA, Agostinha Mafalda Barra. Musicoterapia organizacional: a música como instrumento de diminuição do stress no trabalho. **Caderno Profissional de Administração da UNIMEP**, v. 4, n. 2, p. 15-28, 2014.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6ª ed. São Paulo: Cortez Oboré, 2018.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Editora ATLAS S.A., 2002.

MENDES, A. M. **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas**. 1ª ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MOREIRA, Virginia. Revisitando as fases da abordagem centrada na pessoa. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 27, p. 537-544, 2010.

MOURA-PAULA, Marcos Júnior de. Silêncio nas organizações: uma revisão e discussão da literatura. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 15, p. 15-44, 2014.

ROGERS, Carl R. **Grupos de Encontro**. 9ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

ROGERS, Carl R.; *In*: FERREIRA, Manuel José do Carmo. **Psicoterapia e consulta psicológica**. Martins Fontes, 2006.

ROGERS, Carl R; KINGET, M. **Psicoterapia e relações humanas: teoria e prática da terapia não-diretiva**. Vol. 1. Belo Horizonte: Interlivros, 1977.

ROGERS, Carl R. **Tornar-se pessoa**. WWF Martins Fontes, 2009.

SILVA, N; ZANELLI, J.C.; TOLFO, S.R. Cultura Organizacional. *In*: ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V.B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2ª ed. Porto Alegre, Artmed, 2014.

ZANELLI, J.C.; KANAN; L.A.; *et al.* **Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: organizações que emancipam ou que matam**. 2ª ed. Lages: EDUNIPLAC, 2019.