

## Sumário

PSICOPEDAGOGIA CLÍNICA: O ADULTO E SUAS BUSCAS.....	2
UMA ANÁLISE SOB AS NARRATIVAS FÍLMICAS DA DISNEY:“TOY STORY I” E A PRETENSÃO AO CONSUMO INFANTIL.....	5
A AUTOGESTÃO DE CARREIRA SOB A ÓPTICA DE PROFISSIONAIS.....	8
DANÇA DE SALÃO COMO POSSIBILIDADE DE QUALIFICAÇÃO DAS RELAÇÕES (INTRA) INTERPESSOAIS NA EMPRESA.....	14

## PSICOPEDAGOGIA CLÍNICA: O ADULTO E SUAS BUSCAS

<sup>1</sup>KLEIN, Carlos

<sup>2</sup>TORMAN, Ronalisa

**PALAVRAS-CHAVE:** Psicopedagogia Clínica. Rótulo. Diagnóstico

### INTRODUÇÃO

A Psicopedagogia Clínica tem como foco diagnosticar e trabalhar os sintomas emergentes no processo de aprendizagem. Dá-se na relação entre um sujeito com sua história vital (pessoal) e sua modalidade de aprendizagem. Verificar como o sujeito aprende, suas estratégias de aprendizagem, porquês, dúvidas e anseios. Visa trabalhar focando nos sintomas e na prevenção dos problemas de aprendizagem. A atividade em questão, foi realizada em 2010, durante a realização do Estágio Clínico do Curso de Especialização em Psicopedagogia, desenvolvido no AEP (Atendimento e Extensão em Psicopedagogia) na Universidade Feevale.

A Psicopedagogia Clínica tem como foco diagnosticar e tratar os sintomas emergentes no processo de aprendizagem. Para Weiss (1991), é através do diagnóstico psicopedagógico que se busca investigar, identificar e pesquisar para averiguar quais são os obstáculos que estão levando o sujeito à situação de não aprender, aprender com lentidão ou com dificuldade, buscando assim esclarecer uma queixa do próprio sujeito, da família, escola ou local de trabalho. Dá-se na relação entre um sujeito com sua história vital (pessoal) e sua modalidade de aprendizagem. Cabe ao profissional desta área compreender o que o sujeito aprende, como aprende, sua estratégias de aprendizagem, porquês, dúvidas e anseios. Visando trabalhar focando nos sintomas e na prevenção dos problemas de aprendizagem.

### FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Um dos principais objetivos da Psicopedagogia Clínica é a investigação e a intervenção nas dificuldades de aprendizagem do sujeito, sendo elas, crianças, adolescentes, adultos ou idosos, buscando compreender seu processo de aprendizagem e possíveis dificuldades que possam nortear seu aprender no decorrer do próprio dia-a-dia.

---

<sup>1</sup> Autor; Formando do Curso de Especialização em Psicopedagogia Clínica e Institucional na Universidade Feevale

<sup>2</sup> Orientadora; Mestre em Ciências Sociais Aplicadas – UNISINOS, Psicóloga, Psicopedagoga; Professora e Coordenadora do Atendimento e Extensão em Psicopedagogia – AEP, da Universidade Feevale

Escott afirma que:

[...] a Psicopedagogia Clínica tem como objetivo principal a investigação da etiologia e a intervenção nas dificuldades de aprendizagem em crianças, adolescentes e adultos, buscando a compreensão do processo de aprendizagem e suas fraturas, a partir do contexto desse e de todas as variáveis que intervêm neste processo. (2004, p.27).

O “[...] objetivo básico do diagnóstico psicopedagógico é identificar os desvios e os obstáculos básicos no Modelo de Aprendizagem do sujeito que o impedem de crescer na aprendizagem dentro do esperado pelo meio social” (WEISS, 2003, p. 32). Para Bossa (2002) os problemas de aprendizagem possuem origem na constituição do desejo do sujeito.

O conhecimento psicopedagógico não se cristaliza numa delimitação fixa, nem nos déficits e alterações subjetivas do aprender, mas avalia a possibilidade do sujeito, a disponibilidade afetiva de saber e de fazer, reconhecendo que o saber é próprio do sujeito. (2002, p. 29).

É um processo que permite ao profissional investigar, levantar hipóteses provisórias que serão ou não confirmadas ao longo do processo, recorrendo, para isso, a conhecimentos práticos e teóricos. Esta investigação permanece durante todo o trabalho diagnóstico através de intervenções e da “[...] escuta psicopedagógica [...]”, para que “[...] se possa decifrar os processos que dão sentido ao observado e norteiam a intervenção”. (BOSSA, 2000, p. 24).

## **OBJETIVOS**

Os principais objetivos deste estudo foram de perceber a paciente como única em suas necessidades, integrada ao seu dia-a-dia, suas ações, fazendo parte e interagindo socialmente, analisando as questões que mais interferiam no seu processo cognitivo e apresentar a paciente, que, através de uma boa orientação e busca de estratégias, por exemplo, na ressignificação da leitura e escrita, seria possível mudar sua visão sobre este sintoma.

## **METODOLOGIA**

O foco deste trabalho foi no fazer Psicopedagógico, e em momentos que a ação pendia para questões psicológicas, tornava-se necessário enquadrar com a paciente os benefícios de buscar atendimento psicológico. Como suporte metodológico utilizou-se a pesquisa qualitativa, pois encontra origem nas características próprias da área humana, mais especificamente, ao tratarmos de sujeitos, suas relações, suas constituições, seus desejos, suas faltas, suas construções. Após o primeiro contato com a paciente, as sessões foram marcadas por: coleta de dados no motivo da consulta, a história vital da paciente, sessão lúdica, sessão de Hora do Jogo, aplicação de técnicas projetivas, provas operatórias

e avaliações do pensamento lógico-matemático, da lecto-escrita e sessão de avaliação do corpo, expressão e movimento. Atendimentos realizados com duração de 50 minutos, duas vezes por semana.

## RESULTADOS

A ideia principal foi de fazer a paciente interagir diretamente sobre os objetos, modificando, explorando e conhecendo cada detalhe, buscou-se a cada momento entender, através da fala e suas ações, o que estava sendo compreendido e construído mediante aos resultados. A paciente apresentava lacunas pedagógicas, provindos do seu ensino médio, visto que ela havia parado de estudar devido a questões familiares. As intervenções realizadas foram capazes de ressignificar suas potencialidades, que não eram vislumbradas pela mesma, pois ela nem se dava conta que possuía.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se concluir, a partir deste, que tanto na experimentação, criação, produção e discussão de ideias como na realização das sessões e atividades propostas, que o sujeito, conseguiu aprimorar mecanismos de sua ação e tomar consciência das suas reais possibilidades, vislumbrando a ressignificação pelo aprender.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, Laura, Monte Serrat. **O papel da psicopedagogia no processo de inclusão e de exclusão escolar.** In: Aprendendo a incluir e incluindo para aprender. PAROLIN, Isabel (org.). São José dos Campos. Editora Pulso: 2006

ESCOTT, Clarice Monteiro. ARGENTI, Patrícia Wolffenbüttel. **A formação em Psicopedagogia nas abordagens clínica e institucional: uma construção teórico prática.** Novo Hamburgo: Feevale, 2001.

SHAYWITZ, S. **Entendendo a Dislexia: um novo e completo programa para todos os níveis de leitura.** Porto Alegre: Artmed, 2006.

WEISS, M. L. L. **Psicopedagogia Clínica: uma visão diagnóstica dos problemas de aprendizagem escolar.** Rio de Janeiro, DP&A, 2003.

## Uma análise sob as narrativas fílmicas da Disney: “Toy Story I” e a pretensão ao consumo infantil

PETERSEN, Michele Luciana<sup>1</sup>  
ARAUJO, Denise Castilhos de.<sup>2</sup>

### INTRODUÇÃO:

Este trabalho é fruto de uma pesquisa iniciada em março de 2011, no curso de Pós-Graduação *Strictu Sensu* - Mestrado em Processos e Manifestações Culturais da Universidade Feevale. Sob o enfoque docente de séries iniciais, pretende-se fazer, ao longo da pesquisa, a análise fílmica de três desenhos sequenciais da Disney, “Toy Story” edição I (1995), edição II (1999) e edição III (2010 - este ganhador do Oscar de melhor animação). Neste artigo, será contemplada uma breve análise do primeiro filme – “Toy Story I”, no qual as análises pertinentes baseam-se sob o olhar da semiótica. Assim sendo, busca-se refletir o que aparece da cultura do consumo infantil emantadas pela “política inocente da Disney”(GIROUX apud SILVA, 2001, p. 137), que podem vir a produzir maneiras de pensar, ser e agir nestes sujeitos infantis.

### OBJETIVOS:

- Refletir acerca das temáticas abordadas nas narrativas fílmicas da Disney – Toy Story I, II, III;
- Identificar elementos presentes nos filmes selecionados, que estimulam o consumo infantil;
- Verificar os objetos, comportamentos e discursos que são sugeridos para que os telespectadores possam estar transformando suas práticas sociais.

### METODOLOGIA:

Neste trabalho inicial de pesquisa, utilizou-se a análise de uma fonte documental “não-escrita”, ou seja, um filme infantil, a qual busca aporte bibliográfico em autores trabalhados nas disciplinas do Mestrado em Processos e Manifestações Culturais. Desse modo, procurou-se extrair do material fílmico, informações que pretensiosamente podem estar sendo entendidas como possíveis para formação de uma cultura do consumo infantil.

### RESULTADOS:

Pode-se observar num primeiro momento, que no filme Toy Story, muitos aspectos em relação às questões de consumo, entretenimento, gênero, raça, classe, nacionalidade e outros tantos, aparecem desde o princípio da produção como propulsores de uma normalidade, regularidade, infantilidade. Neste sentido, as imagens, os discursos, as brigas entre os personagens, tendenciosamente provocam os sujeitos a terem emoções intensas e não mediadas, instigando-os

---

1 Mestranda em Processos e Manifestações Culturais pela Universidade Feevale; Pedagoga e Psicopedagoga – Universidade Feevale; professora da rede pública de Sapiranga.

2 Doutora em Comunicação Social pela PUCRS; professora e pesquisadora do Grupo de Estudos Cultura e Memória da Comunidade na Universidade Feevale.

para novas práticas sociais não só de consumo, mas para uma multiplicidade de práticas particulares de pensar e agir em sociedade. Assim sendo, em virtude da pesquisa estar em andamento, as conclusões obtidas até então, são provisórias, visto que esta é apenas uma das partes que contemplarão o todo de um trabalho. Além disso, estas produções e as subsequentes observações realizadas, serão trabalhadas com um grupo de crianças de escolas da rede pública municipal de Novo Hamburgo, as quais terão papel fundamental para poder avançar nas análises e obter, assim, outras considerações diversas a respeito do tema da pesquisa.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS:**

Pretendeu-se nesse primeiro momento, observar, analisar, mesmo que brevemente, a narrativa fílmica Disney Toy Story, que entendido como produto cultural, vem cumprir um papel para lá de entretenimento e diversão, mas principalmente, cumpre a função de ser um agente importante na formação de identidades de sujeitos escolares. Neste sentido, poder instigar nos pais e professores a reflexão permanente para outras análises fílmicas, para além do filme Toy Story, como sendo importantes agentes no processo de formação cultural dos sujeitos, atinge, em parte, o objetivo proposto. Sobretudo, procurou-se, com essa análise, não criticar negativamente as produções Disney, em especial o filme Toy Story, apontando produções melhores para se oferecer às crianças, mas, sim, instigar o pensar e o repensar dos educadores em relação às produções Disney, visualizando-as também, como propulsoras de produção de identidades que, inocentemente, podem estar reforçando, reproduzindo, uma cultura infantil, baseada principalmente, em uma matriz hegemônica do consumo.

**PALAVRAS-CHAVE:** Educação. Disney. Cultura. Consumo.

## REFERÊNCIAS:

AUMONT, J. Cinema e Narração. In: **A estética do filme**. Campinas: Papirus, 1995.

\_\_\_\_\_. Cinema e Linguagem. In: **A estética do filme**. Campinas: Papirus, 1995.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida para consumo. A transformação das pessoas em mercadoria**. Rio de Janeiro/RJ: Zahar, 2008.

BAUMAN, Zygmunt. **Identidade**. Rio de Janeiro/RJ: Zahar, 2005.

DORFMAN, Ariel; MATTELART, Armand. **Para ler o pato Donald. Comunicação de massa e colonialismo**. Rio de Janeiro/RJ: Paz e Terra, 1980.

ECO, Umberto. Cultura de “massa” e Níveis de Cultura. In: **Apocalípticos e Integrados**. São Paulo: Perspectiva, 2004. ( p. 33-67).

GIROUX, Henry. Memória e pedagogia no maravilhoso mundo da Disney. In: SILVA, Tomaz Tadeu da. (Org.). **Alienígenas na Sala de Aula**. Petrópolis/RJ: Vozes, 2001.

HALL, Stuart. Pensando a Diáspora. In: **Da Diáspora**. Belo Horizonte/MG: UFMG, 2003.

PILLAR, Analice Dutra. **Criança e televisão: leituras de imagens**. Porto Alegre/RS: Mediação, 2001.

NELSON, Cary; TREICHLER, Paula A; GROSSBERG, Lawrence. Estudos Culturais: uma introdução. In: SILVA, Tomaz Tadeu da. (Org.). **Alienígenas na Sala de Aula**. Petrópolis/RJ: Vozes, 2001.

SABAT, Ruth. **Filmes infantis como máquina de ensinar**. Trabalho apresentado na 25ª Reunião Anual da ANPED (Associação de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação), no GT Educação e Comunicação. Caxambu (MG): 2002. Texto disponível em:  
<http://www.anped.org.br/reunioes/25/ruthfrancinisabatt16.rtf>. Acesso em 14 de junho de 2011.

## Filmografia

Toy Story. Direção: John Lasseter. Atores: Tom Hanks, Tim Allen, Jim Varney, Wallace Shawn. Lançamento: 1995 (EUA). 1 filme (81 min). Animação computadorizada.

## A AUTOGESTÃO DE CARREIRA SOB A ÓPTICA DE PROFISSIONAIS

Adriana Teresinha Klein – Universidade Feevale<sup>1</sup>

Charlotte Beatriz Spode - Universidade Feevale<sup>2</sup>

Palavras-chave: Trabalho. Carreira. Autogestão.

### INTRODUÇÃO

Atualmente, as organizações buscam compartilhar, cada vez mais, a responsabilidade sobre a gestão de carreiras com os indivíduos. O modelo tradicional de carreira, pautado na estabilidade em troca da lealdade do colaborador, está dando espaço a um novo modelo de carreira, caracterizado pela instabilidade, pela descontinuidade e pela horizontalidade.

Nesse sentido, Dutra (2010) menciona que o novo contrato psicológico entre indivíduos e organizações está baseado no desenvolvimento mútuo, ou seja, é uma relação mantida na medida em que o indivíduo contribui para o desenvolvimento da empresa, e vice-versa. Esse posicionamento reflete as relações no ambiente organizacional e, conseqüentemente, a carreira do indivíduo nesse espaço, ou além dele.

Considerando essa contextualização, o presente estudo teve como objetivo geral conhecer a autogestão de carreira sob a óptica de profissionais. Para responder ao objetivo geral, os específicos buscaram: conhecer os sentimentos e as expectativas de profissionais em relação à carreira; identificar a percepção de profissionais quanto às práticas relacionadas ao planejamento de carreira; e identificar as percepções em relação às responsabilidades quanto à autogestão de carreira.

O estudo justificou-se na medida em que, de acordo com Dutra (2010 e 2007), identifica-se, no mundo do trabalho, a tendência a tornar os sujeitos, individualmente, protagonistas e responsáveis pela gestão de suas carreiras. Ao mesmo tempo, estudos realizados por Mayrhofer et al. e Robinson et al., citados por Dutra (2010), indicam que, apesar de os indivíduos buscarem conduzir sua carreira, de acordo com os chamados modelos

---

<sup>1</sup> Especialista em Psicologia do Trabalho e das Organizações pela Universidade Feevale, graduada em Administração com Habilitação em Recursos Humanos pela Unisinos e coordenadora da equipe do Uniescola Unisinos.

<sup>2</sup> Mestre em Psicologia Social e Institucional, orientadora do curso de Especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações, docente e coordenadora do Projeto de Orientação Profissional e Desenvolvimento de Carreira (POP) da Universidade Feevale.



modernos de carreira, ainda há forte tendência de que busquem aspectos ligados ao modelo tradicional, tais como estabilidade e segurança.

O questionamento norteador desse estudo é: Os indivíduos estão preocupados em fazer, e efetivamente fazem, a autogestão de suas carreiras? Para responder a essa pergunta, foi realizada uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório com dez profissionais, de idades entre 29 e 36 anos, que atuam em diferentes empresas.

## FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O trabalho caracteriza-se como uma dimensão de grande influência sobre o sujeito. É nesse espaço que busca, em grande medida, suas realizações profissionais e sua inserção social. As mudanças culturais, econômicas e políticas motivam as organizações a estabelecerem novas estratégias em termos de gestão, e essas mudanças, definitivamente, têm impacto também sobre o conceito de carreira nas organizações. De acordo com Chanlat et.al. (apud Balassiano et al., 2004), existem duas abordagens diferenciadas em relação às características da carreira: a carreira tradicional e a carreira moderna. A carreira tradicional está voltada às garantias de benefícios e segurança, enquanto a carreira moderna está relacionada à trajetória laboral do indivíduo, contemplando, além do aspecto profissional, as esferas pessoal e familiar.

Dutra (2007) menciona dois aspectos que influenciam decisões relacionadas à carreira: a compatibilidade e o processo de escolha. A compatibilidade considera afinidades, interesses pessoais, personalidade e experiência social, enquanto o processo de escolha acontece de forma gradual, ao longo da trajetória do indivíduo. Já Schein (1996) define o conceito de âncoras de carreira, que são elementos que determinam preferências e influenciam padrões de escolha durante a trajetória profissional.

O desenvolvimento da trajetória profissional também tem sido estimulado por algumas organizações. Dutra (2007) menciona que o incentivo para o indivíduo planejar sua carreira é motivado por dois aspectos: por um lado, pelas empresas, que, cada vez mais, buscam, no mercado de trabalho, profissionais com um perfil inovador e empreendedor; por outro, pela constatação de que incentivar seus funcionários a serem empreendedores consigo tem beneficiado as organizações. Além dos aspectos relacionados às empresas, o ambiente social também tem influenciado os indivíduos a responsabilizarem-se por suas carreiras.

Schein (1996) sinaliza que é fundamental para o desenvolvimento profissional o alinhamento de expectativas entre indivíduos e organizações. Nesse sentido, o papel do gestor imediato é reconhecer a diversidade da equipe, suas necessidades e estilos de vida (COSTA, 2010), enquanto é responsabilidade do indivíduo reconhecer seus interesses e suas habilidades, analisar as opções de carreira e conversar sobre as possibilidades e objetivos com seu gestor.

Dutra (2007), porém, reconhece que ainda há uma distância entre o que é idealizado e o que acontece na prática de gestão de carreira entre pessoas e organizações, afirmando que há resistências de ambos os lados. Isso, na prática, remete-nos à prevalência das características de modelos tradicionais de carreira sobre os modernos.

## **METODOLOGIA**

Para responder às perguntas desse estudo, foi realizada uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório. Segundo Prodanov e Freitas (2009, p. 141), no método qualitativo, “o ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados, interpretação de fenômenos e atribuição de significados”. O caráter exploratório é definido por Gil (2002) como uma possibilidade de familiarizar o pesquisador com o problema pesquisado, a fim de explicitá-lo.

Neste estudo, foram entrevistados dez profissionais na faixa etária de 29 a 36 anos, que atuam em diferentes empresas. Intencionalmente, a amostra compôs-se de cinco pessoas do sexo feminino e cinco pessoas do sexo masculino. A definição da faixa etária da amostra justifica-se pelo interesse em conhecer as expectativas de um público que na teoria é mencionado como aquele que sofre pressão para realizar escolhas mais definitivas em relação à carreira e à criação de raízes. O critério utilizado foi a acessibilidade da pesquisadora aos sujeitos e a disponibilidade deles para participar do estudo.

As entrevistas foram realizadas por meio de um questionário com dez perguntas abertas, entre os meses de outubro e novembro de 2010, e os dados foram analisados por meio de análise de conteúdo. Esse tipo de análise, segundo Moraes (1994), é constituído por técnicas que permitem ao pesquisador a interpretação de discursos com o objetivo de fazer uma leitura crítica e aprofundada de seu teor. O conteúdo foi categorizado a partir dos objetivos específicos delimitados no estudo.

## ANÁLISE

Para estabelecer a relação entre o sujeito e o trabalho, foi fundamental entender melhor a importância do trabalho na vida dos entrevistados. Eles mencionaram que essa importância está relacionada ao fato de o trabalho ser um espaço para realizações pessoais e profissionais, para o retorno financeiro; um lugar para o estabelecimento de vínculos de relacionamento e para reconhecimento.

Quando questionados sobre as percepções acerca da trajetória profissional, os entrevistados mencionaram a carreira como uma oportunidade de crescimento e aprendizado, como um espaço para a busca por desenvolvimento, mas também foi mencionada por eles a percepção em relação a estagnação e falta de oportunidades. Um aspecto que se destacou nesse tópico foi a não linearidade entre a formação e a trajetória de alguns entrevistados.

Ao serem indagados sobre as expectativas e objetivos em relação à carreira no futuro, mencionaram a busca por conhecimento e aperfeiçoamento, a ascensão na carreira, a busca por autoconhecimento, e ainda, o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e a busca por reconhecimento.

O planejamento de carreira é realizado pelos entrevistados de maneiras diferentes. Os entrevistados realizam o planejamento a sua maneira, buscando a qualificação profissional e o reconhecimento. Para essa amostra, o planejamento de carreira está sujeito a ajustes ao longo de sua trajetória, e o autoconhecimento auxilia no alinhamento entre as necessidades pessoais e profissionais.

Quanto à responsabilidade dos indivíduos em relação à carreira, entre os entrevistados existe a percepção de que existe a responsabilidade individual, e também de que há a necessidade de contrapartida da empresa nessa responsabilidade, para uma gestão compartilhada. Alguns entrevistados mencionaram também que não existe uma percepção de responsabilidade efetiva em relação à carreira. Foi referido que o reconhecimento é resultado do esforço e da dedicação.

A responsabilidade da empresa foi indicada como a de oportunizar espaço para desenvolvimento na carreira, fornecer *feedback*, disponibilizar espaço relacionado a oportunidades e qualificação aos sujeitos. Foi mencionada a necessidade de compartilhar a gestão de carreira com os indivíduos e, nesse contexto, a empresa como um espaço com necessidade de maior transparência e sinceridade para as relações.

Quando questionados sobre a satisfação em relação à gestão de carreira na empresa a amostra indicou parcial satisfação e insatisfação. Isso foi motivado pela percepção relacionada à falta de *feedback* e reconhecimento bem como pela falta de clareza relacionada aos espaços e às oportunidades de crescimento na empresa e ao apoio à continuidade na qualificação.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desse estudo foi analisar a autogestão de carreira sob a óptica dos profissionais. Com base na amostra pesquisada, é possível afirmar que esses profissionais buscam fazer a autogestão de sua carreira, mas estão explícitas também, em seu discurso, a expectativa e a responsabilidade depositadas na empresa.

Nos discursos dos entrevistados, foi possível identificar contradições relacionadas aos papéis na gestão da carreira e responsabilidades. Entende-se que essas contradições, expressas individualmente, representam, em verdade, as contradições existentes no atual mundo do trabalho, no qual organizações e indivíduos não têm total clareza no que tange à responsabilidade sobre a gestão de carreira. A falta de clareza de papéis permite identificar ora o modelo moderno de carreira, ora o modelo tradicional.

Diante do exposto, pode-se afirmar que, para que se alcance o ideal mencionado na teoria, que é o compartilhamento da gestão de carreira entre indivíduos e gestores, há um longo caminho de amadurecimento a ser trilhado.

## REFERÊNCIAS

BALASSIANO, Moisés; VENTURA, Elvira Cruvinel Ferreira; FONTES FILHO, Joaquim Rubens. **Carreiras e cidades**: existe um melhor lugar para se fazer carreira? In: RAC, v.8, n. 3, Jul/Set. 2004: 99-116.

COSTA, Luciano Venelli. Conciliação de Expectativas de Carreira entre as Pessoas e as Organizações. In: DUTRA, Joel. **Gestão de carreiras na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2010.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de carreira**: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

DUTRA, Joel Souza. **Competências**: Conceitos e Instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de carreiras na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MORAES, Roque. Análise de Conteúdo: Possibilidades e Limites. In: **Paradigmas e Metodologias de Pesquisa em Educação**: Notas para reflexão. 1. ed. Porto Alegre: EDIPUCRS, 1994.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do Trabalho Científico**. Novo Hamburgo: Feevale, 2009.

SCHEIN, Edgar H. **Identidade Profissional**: como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho. São Paulo: Nobel, 1996.

## **DANÇA DE SALÃO COMO POSSIBILIDADE DE QUALIFICAÇÃO DAS RELAÇÕES (INTRA) INTERPESSOAIS NA EMPRESA.**

\*Caroline Rodrigues da Silva - PUCRS

**PALAVRAS-CHAVE:** RELAÇÕES INTRA-INTERPESSOAIS. DANÇA DE SALÃO. TRABALHO. EDUCAÇÃO.

### **INTRODUÇÃO**

A presente pesquisa de Mestrado em Educação, tem por objetivo abordar a dança de salão e as relações humanas, mais especificamente a dança de salão e sua implicação na qualificação das relações intra-interpessoais na empresa.

A partir de minha prática como professora de Dança de Salão, pude perceber benefícios entre os praticantes para além da atividade física e acompanhar a densidade das suas relações dos praticantes. A necessidade de interagir com o outro, para juntos executarem uma mesma dança, requer afinidade, tolerância e parceria.

Como pedagoga empresarial, vislumbrei na dança de salão a possibilidade de humanizar as relações na empresa, ao mesmo tempo em que se aborda e reflete a cultura organizacional (a dança de salão como metáfora para repensar as relações).

Tanto a empresa quanto a dança de salão requerem interação, aprendizagem, pensar e a no coletivo. Para que a dança assim aconteça, faz-se necessário duas pessoas, dois corpos pulsando num mesmo ritmo, numa mesma sintonia. Dançar a dois requer entrega, confiança e parceria em busca da satisfação pessoal, mas, também, coletiva.

Por meio de uma reflexão sobre a prática da dança de salão como intervenção para a qualidade das relações na empresa, coloca-se a seguinte problemática: de que forma a Dança de Salão poderá interferir nas relações interpessoais de um grupo de praticantes na empresa?

A partir da construção do estado da arte da dança, deparei-me com a falta de maior fundamentação teórica nesta área, sendo esta mais uma justificativa para a realização deste trabalho.

\* Pedagoga Empresarial e Orientadora Educacional. Professora de Danças de Salão. Mestranda em Educação pela PUCRS. Pós-graduanda em Psicopedagogia Institucional e Clínica pela Universidade Feevale.

Para tanto, a pesquisa apresenta como objetivo geral compreender a importância da dança de salão como possibilidade da qualificação das relações interpessoais na empresa. Como objetivos específicos: analisar as relações interpessoais dos praticantes da dança de salão na empresa; analisar a dança de salão como vivência capaz de qualificar as relações interpessoais, promovendo novas possibilidades de intervenções na empresa.

### FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para Vianna (2005), as pessoas só conseguem realizar trocas com as outras após atingirem um certo nível de conhecimento de si mesmas. Neste processo de autoconhecimento, normalmente, o corpo está esquecido e é preciso provocar este olhar, sendo que, muitas vezes, lembramos deste corpo apenas quando sentimos dor. Somos todos, sem exceção, bailarinos da vida, todos nos movendo para um único e fundamental objetivo: o autoconhecimento. Portanto, a dança, para Klauss, deve ser vivida e entendida “*como um processo de autoconhecimento, de comunhão com o mundo e de expressão com o mundo*”. (Klauss, 2005, p.18)

Na prática da dança de salão essa é uma via de mão dupla, pois ao mesmo tempo que se promove o autoconhecimento, a qualificação da relação intrapessoal do sujeito dançante, é inevitável a interação com o outro.

A dança de salão promove o desenvolvimento integral do sujeito dançante, tendo em vista que a dança não se faz apenas dançando, mas, também, pensando e sentindo: dançar é estar inteiro. Para Klauss, *a inconsciência é o que gera a mediocridade*. (2005, p.34)

Segundo Vygotsky (1995), o indivíduo não nasce pronto nem é uma cópia do ambiente externo. Em sua evolução intelectual, há uma interação constante e ininterrupta entre processos internos e influência do mundo social.

Para Galvão (1995), a educação, segundo Wallon, deve ocorrer por inteiro, baseando-se em quatro elementos que se comunicam o tempo todo: a afetividade, o movimento, a inteligência e a formação do eu como pessoa, visando à formação integral do sujeito.

Tanto para Vygotsky, quanto para Wallon, o sujeito não é apenas ativo, mas interativo, porque forma conhecimentos e se constitui a partir de relações intra e interpessoais. É na troca com outros sujeitos e conosco mesmos que internalizamos os conhecimentos, papéis e funções sociais, permitindo a formação de conhecimentos e da própria consciência.

\* Pedagoga Empresarial e Orientadora Educacional. Professora de Danças de Salão. Mestranda em Educação pela PUCRS. Pós-graduanda em Psicopedagogia Institucional e Clínica pela Universidade Feevale.

Muitos autores renomados como Chiavenato (2008), Almeida (2006) e Ribeiro (2006) corroboram que atualmente o capital humano é o grande diferencial competitivo das organizações. Uma empresa que não aprende, não se manterá no mercado globalizado em que vivemos. Dessa forma, o desenvolvimento e a capacitação das pessoas tornam-se cruciais para o sucesso das organizações.

## **METODOLOGIA**

A pesquisa está sustentada numa abordagem qualitativa, mobilizada pela inquietação sobre a dança de salão e suas implicações nas relações no espaço da empresa, com ênfase na pesquisa-ação. Para Carr e Kemmis:

A pesquisa-ação, assim compreendida, é simultaneamente, coletiva e individual, teórica e prática, envolvendo constante ação e reflexão em grupos de estudos que questionam o seu trabalho e buscam aperfeiçoá-lo e aperfeiçoar-se. A interação que se estabelece entre indivíduo e sociedade encontra-se no núcleo deste processo participativo e colaborativo de auto-reflexão. (1988, p.198)

Deste modo, a pesquisa-ação considera os sujeitos envolvidos e o contexto, valorizando a participação e a autonomia no processo, a fim de propiciar alternativas que possam encaminhar/sugerir uma qualificação na realidade que está sendo investigada.

Para proceder a investigação na perspectiva da pesquisa-ação, utilizou-se a pesquisa cooperativa, que tem por objetivo gerar inovações educacionais, por meio da modificação das concepções nas pessoas que dela participam. Para Rason, a pesquisa cooperativa “*consiste fundamentalmente em que as pessoas trabalhem juntas, como co-pesquisadoras, explorando e modificando seu mundo*” (1988, p.18). Seu desenvolvimento se deu por meio de 16 encontros semanais com objetivos específicos para cada um deles, utilizando-se da técnica de grupos focais, num grupo com 10 trabalhadores de diferentes setores da empresa GRUPO SINOS, localizada no município de Novo Hamburgo.

## **ANÁLISE**

Observou-se que os participantes da pesquisa qualificaram as relações, a partir do autoconhecimento e do olhar para o outro, na parceria para a prática da dança de salão. O grupo passou a realizar outras práticas sociais para além do espaço de trabalho e sinalizaram a melhora nos processos de comunicação dentro da empresa.

\* Pedagoga Empresarial e Orientadora Educacional. Professora de Danças de Salão. Mestranda em Educação pela PUCRS. Pós-graduanda em Psicopedagogia Institucional e Clínica pela Universidade Feevale.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A dança de salão é capaz de provocar mudanças, qualificando e humanizando as relações, melhorando a comunicação dos praticantes dentro do espaço de trabalho. Também, promoveu-se o autoconhecimento, a consciência corporal, resultando na qualificação das relações, tanto in quanto interpessoais e conseqüentemente na melhoria da qualidade de vida.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, Marcus Garcia de. **Pedagogia empresarial: saberes, práticas e referências**. Rio de Janeiro: Brasport, 2006.
- ARÔXA, Jaime. RJ, 2009. Entrevista concedida à Caroline Rodrigues da Silva.
- BRIKMAN, Lola. **A Linguagem do Movimento Corporal**. São Paulo: Summus, 1989.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- CHIP, Bell R.I.; SHEA, Heather. **Lições de Dança: seis passos para as grandes parcerias e negócios na vida**. Rio de Janeiro: Rocco, 2007.
- DANTAS, Heloysa. **A infância da razão: uma introdução à psicologia da inteligência de Henry Wallon**. São Paulo: Manole, 1990.
- DANTAS, Mônica. **Dança, o enigma do movimento**. Porto Alegre: Universidade - UFRGS, 1999.
- GALVÃO, Izabel. **Henri Wallon: uma concepção dialética do desenvolvimento infantil**. Petrópolis: Vozes, 1995.
- JESUS, Carlinhos. RJ, 2009. Entrevista concedida à Caroline Rodrigues da Silva.
- MARQUES, Isabel A. **Ensino de dança hoje: textos e contextos**. São Paulo: Cortez, 1999.
- MORAES, Roque. GALIAZZI, Maria do Carmo. **Análise Textual Discursiva**. Ijuí: Ed. Unijuí, 2007.

OSSONA, Paulina. **A educação pela dança**. São Paulo: Summus, 1988.

\* Pedagoga Empresarial e Orientadora Educacional. Professora de Danças de Salão. Mestranda em Educação pela PUCRS. Pós-graduanda em Psicopedagogia Institucional e Clínica pela Universidade Feevale.

PORTINARI, Maribel. **História da dança**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1989.

REGO, Teresa Cristina. **Vygotsky**: uma perspectiva histórico-cultural da educação. Rio de Janeiro: Vozes, 2008.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Temas atuais em pedagogia empresarial: aprender para ser competitivo**. Rio de Janeiro: Wak, 2006.

VIANNA, Klauss. **A Dança**. São Paulo: Summus, 2008.

\* Pedagoga Empresarial e Orientadora Educacional. Professora de Danças de Salão. Mestranda em Educação pela PUCRS. Pós-graduanda em Psicopedagogia Institucional e Clínica pela Universidade Feevale.