

# Coros de empresa: desafios do contexto para a formação e a atuação de regentes corais

Lúcia Helena Pereira Teixeira

IPA – Centro Universitário Metodista  
lhpteixeira@yahoo.com.br

**Resumo.** Este artigo apresenta uma síntese dos resultados da dissertação de mestrado intitulada *Coros de Empresa como Desafio para a Formação e a Atuação de Regentes Corais: Dois Estudos de Caso*, concluída em maio de 2005, sob a orientação da professora doutora Jusamara Souza, realizada junto ao Programa de Pós-Graduação em Música da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). A pesquisa teve como objetivo geral investigar a formação e a atuação de regentes corais junto a coros de empresa na cidade de Porto Alegre. A investigação procurou responder às seguintes questões: que concepções os regentes têm sobre a prática do canto coral na empresa? Como atuam nesses ambientes? Na opinião dos regentes, que formação e que competências são necessárias para atuarem nesses contextos? Foram realizados dois estudos de caso, tendo como participantes dois regentes de coros de empresa. As técnicas de pesquisa utilizadas foram a entrevista guiada ou focalizada e a observação participada. O referencial teórico fundamenta-se nos conceitos de formação profissional: Le Boterf (2003), Ramalho, Nuñez e Gauthier (2004) e de lazer: Parker (1978), Elias (1992), Dumazedier (1994, 1999) e Marcellino (2003). O método de pesquisa empregado foi o estudo multicase, com abordagem qualitativa.

**Palavras-chave:** educação musical extra-escolar, canto coral, formação profissional, lazer.

**Abstract.** This paper presents a summary of the results from my Master's Dissertation, carried out at the Federal University of Rio Grande do Sul, entitled *Enterprise Choirs as a Challenge to Choral Conductors' Professional Formation and Acting: Two Case Studies*, supervised by the Professor Jusamara Souza. The general purpose of this study was to investigate choral conductors' formation and action when working with enterprise choirs in Porto Alegre, RS, in southern Brazil. This study tried to answer some questions concerning this action, such as: what conceptions do the conductors have about choral singing at enterprises? How do they act in such contexts? In their opinion, what kind of formation and competencies are necessary to act in such contexts? The two cases studied in this work had as participants two enterprise choral conductors. The research techniques used were focused interviews and also local observation. The theories referred in this research are based on concepts of professional formation: Le Boterf (2003) and Ramalho, Nuñez and Gauthier (2004) and also on the concepts of leisure: Parker (1978), Elias (1992), Dumazedier (1994, 1999) and Marcellino (2003). The research method chosen to carry out the investigation was the multicase study with a qualitative approach.

**Keywords:** extra school music education, choral singing, professional formation, leisure.

## Introdução

Os coros de empresa representam uma parcela significativa do mercado de trabalho para regentes. Uma consulta à Federação de Coros do Rio Grande do Sul (Fecors) revelou a existência de nove coros

de empresa da cidade de Porto Alegre e ela filiados em 2003, mas pode-se estimar, a partir do contato informal com profissionais da área, que o número de coros não filiados seja expressivo.

Nesse contexto, o coro pode servir tanto como peça de *marketing* externo da empresa, ou seja, servindo para aproximar instituição e clientes em suas apresentações, quanto como elemento de *marketing* interno, tendo a função de elevar o envolvimento dos funcionários para com a missão da empresa, motivando-os a construir "relacionamentos comprometidos com o sucesso geral" (Schwartz, 2003, p. 144). Dentro dessa segunda categoria, a atividade coral é disponibilizada como parte da estratégia do departamento de Recursos Humanos (RH) das empresas que, visando a promoção do crescimento pessoal de seus funcionários, busca oferecer-lhes atividades relacionadas à saúde, ao esporte e ao lazer. O canto coral é geralmente inserido pelas empresas nessa última categoria.

Na maioria das vezes, os funcionários que se dispõem a cantar no coro da empresa nunca participaram de qualquer atividade dessa espécie, ou sequer estiveram envolvidos em algum processo sistemático de educação musical. Acolhendo no grupo coral todos os empregados interessados nessa prática, independentemente de seu estágio de percepção musical, o regente passa a ter de equacionar o objetivo de lazer da atividade com o objetivo artístico. Torna-se, dessa forma, um mediador entre as expectativas da empresa em relação ao produto final alcançado pelo coro e a necessidade de, ao mesmo tempo, realizar um trabalho de educação musical com seus cantores.

Partindo desse quadro e da minha própria trajetória profissional, a pesquisa teve como objetivo geral investigar a formação e a atuação de regentes corais junto a coros de empresa na cidade de Porto Alegre, e procurou responder às seguintes questões: que concepções os regentes têm sobre a prática do canto coral na empresa? Como atuam nesses ambientes? Na opinião dos regentes, que formação e que competências são necessárias para atuarem nesses contextos?

### Revisão de literatura

Vários trabalhos acadêmicos referem-se a diferentes aspectos do canto coral. Pelo fato de a categoria coro de empresa estar inserida na subárea coro adulto, tornou-se relevante verificar, também, a literatura disponível sobre essa faixa etária. Foram encontrados estudos que enfocam problemas técnicos da regência, aspectos gerais da formação do regente, metodologias de ensaio coral e repertório. Dentro da categoria coro adulto também há pesquisas sobre coro cênico e coro sacro.

Trago, a seguir, algumas pesquisas de mestrado realizadas, no Brasil, sobre o canto coral:

Figueiredo (1990) enfocou o ensaio coral como um momento de ensino e aprendizagem musicais; Bellochio (1994) abordou o canto coral como instrumento mediador ao desenvolvimento sócio-cognitivo da criança em idade escolar; Oliveira, V. (1996) investigou o desenvolvimento vocal do adolescente e suas implicações no coro juvenil *a cappella*; Oliveira, S. (1999) pesquisou o coro cênico como renovação da linguagem coral no Brasil; Morelenbaum (1999) tratou sobre o coral de empresa como instrumento de Qualidade Total; Campelo (1999) abordou o coro como fator musicalizador na Igreja Presbiteriana; Santos (2000) investigou a expressão musical a partir do ritmo musical como um caminho para a interpretação na música coral; e Andrade (2001) estudou critérios utilizados por regentes de grupos corais escolares na avaliação em execução musical.

No entanto, ainda são escassos os estudos que examinam a formação e a atuação do educador musical/regente inserido em diferentes espaços e, mais especificamente, nas empresas.

Dos trabalhos consultados na literatura brasileira, ressalto que o único localizado sobre coro de empresa foi o de Morelenbaum (1999). O autor realiza um estudo de caso no qual relaciona os princípios da Qualidade Total nas empresas com a atividade de canto coral que ocorre ou pode ocorrer dentro delas. Sugere que a criação de um coro pode funcionar como ferramenta para a socialização e saúde dos funcionários, bem como peça de *marketing*. O trabalho, no entanto, não enfoca diretamente a atuação profissional do regente nesse contexto.

### Referencial teórico

Tomando como foco da pesquisa a formação e a atuação de regentes com coros de empresa, os conceitos de formação profissional e de lazer se tornam adequados como ferramentas teóricas. O conceito de formação profissional é útil para o entendimento das inadequações relatadas pelos regentes em relação à sua formação inicial e à realidade do ambiente de trabalho da empresa. Os autores adotados como referência para discutir a formação são: Ramalho, Nuñez e Gauthier (2004) e Le Boterf (2003). Os primeiros autores foram escolhidos por abordarem a formação profissional a partir da profissionalização do ensino. O segundo, por proporcionar uma visão mais ampla sobre formação profissional, transcendendo a formação inicial.

Diferentes autores, tais como Perrenoud (2000), Schön (2000) e Rios (2002), vêm sendo utilizados no campo educacional para analisar o tema das competências; no entanto, a opção por Ramalho, Nuñez e Gauthier (2004) ocorreu em razão de seu estudo enfocar

o desenvolvimento de competências como apoio à promoção da formação inicial. Já as idéias de Le Boterf (2003) foram preferidas porque o autor trata do desenvolvimento de competências de uma maneira mais ampla, com um enfoque profissional mais próximo dos profissionais que atuam em empresas.

Ramalho, Nuñez e Gauthier (2004) trabalham com o conceito de formação associado à necessidade do desenvolvimento de competências profissionais. Assim, segundo esses autores, formação profissional é “o processo permanente de aquisição, estruturação e reestruturação de condutas, saberes, habilidades, ética, hábitos inerentes ao desenvolvimento de competências para o desempenho de uma determinada função profissional” (Ramalho; Nuñez; Gauthier, 2004, p. 84).

A formação inicial deve ser o ponto de partida para a construção de competências. Para os autores, competências são ações contextualizadas,

onde o conjunto de pressões reais está presente no trabalho ou na solução da tarefa profissional. Assim, é fundamental compreender a situação em que se desenvolve o trabalho profissional, ou seja, o objeto de estudo da profissão, nos contextos do exercício da profissão. Os conteúdos devem ser contextualizados. (Ramalho; Nuñez; Gauthier, 2004, p. 75).

Já para Le Boterf (2003, p. 168), “as situações de trabalho podem ser tratadas de tal modo que se tornem igualmente oportunidades de profissionalização”, não reduzindo esta última à formação inicial. Dessa forma, o profissional deve ser capaz de aproveitar situações de trabalho complexas tratando-as como oportunidades de crescimento profissional. Nesse sentido, o autor apresenta o conceito de “navegação profissional”:

Já que o planejamento das carreiras falhou, e a formação contínua mostrou sua importância, mas também seus limites, pode-se afirmar que a profissionalização não se reduz à formação. É preciso criar, portanto, um maior número de novos *espaços de profissionalização* e reunir as condições necessárias para que cada um possa neles navegar. [...] Torna-se urgente saber tomar direções, traçar percursos, fazer desvios, encontrar escalas, precisar a situação, tomar bifurcações. (Le Boterf, 2003, p. 13, grifo do autor).

Nessa visão, o profissional deve aprender a “navegar” em determinado contexto sabendo administrar situações e utilizar os conhecimentos técnicos pertinentes à sua formação específica. Aquele que busca a navegação profissional “dá sentido a seu percurso, à historicidade de seu itinerário pessoal. Ele não é somente ator, mas autor ou co-autor de seu percurso.” (Le Boterf, 2003, p. 169-170).

Por sua vez, as definições de lazer ajudam na compreensão da função da atividade coral inserida

em ambiente de empresa. Para tanto, foram utilizados os conceitos de Parker (1978), Elias (1992), Dumazedier (1994, 1999) e Marcellino (2003).

A atividade coral na empresa pode ser compreendida no limite entre o trabalho e o lazer. Para compreendê-la a partir dessa visão, são apresentados alguns autores que discutem os significados e funções das diferentes atividades de lazer presentes, atualmente, na sociedade ocidental.

Segundo Parker (1978, p. 19), para que seja compreendido em toda a sua acepção, o lazer deve ser considerado na sua dimensão temporal e também quanto ao tipo de atividade desenvolvida.

Dumazedier (1999, p. 91) define lazer como sendo o tempo destinado à realização da pessoa como fim último: “Este tempo é outorgado ao indivíduo pela sociedade quando este se desempenhou, segundo as normas sociais do momento, de suas obrigações profissionais, familiares, sócio-espirituais e sócio-políticas.”

Enquanto Parker (1978), Elias (1992) e Dumazedier (1994, 1999) discutem sobre o lazer, seus tipos e funções a partir de uma visão sociológica mais abrangente, Marcellino (2003) aborda o lazer a partir da visão da empresa, conectando as atividades proporcionadas aos funcionários, nessa área, às necessidades de qualificação de pessoal para o trabalho. Relaciona o lazer dos empregados com a possibilidade de desenvolvimento de algumas habilidades necessárias a um melhor desempenho de suas tarefas laborais. Dessa forma, o autor discute a necessidade de conexão entre as atividades de lazer nas empresas e a possibilidade de desenvolvimento de seus recursos humanos.

## Metodologia

O método adotado na investigação foi o estudo multicaso, dentro de uma abordagem qualitativa. Como unidades de caso foram escolhidos dois regentes corais que atuam em Porto Alegre. Segundo Merriam (1998, p. 40, tradução minha), estudo multicaso é um dos termos que podem ser utilizados “quando pesquisadores conduzem um estudo usando mais de um caso”. Bogdan e Biklen (1994, p. 97) adotam o termo “estudos de caso múltiplos” ao caracterizarem o estudo de “dois ou mais assuntos, ambientes ou base de dados”. Embora existam diferenças entre os autores quanto à terminologia empregada, o estudo de caso e o estudo multicaso possuem as mesmas características e princípios.

A escolha de duas unidades de caso ocorreu por considerar dois estudos uma investigação pos-

sível de se realizar dentro do tempo de vinte e quatro meses proposto para a pesquisa. A opção por dois estudos de caso (multicaso), no entanto, não desconsidera que o objetivo do estudo de caso não é a compreensão de outros casos, mas do caso específico a ser estudado. Dessa forma, é papel do pesquisador destacar as diferenças sutis e a seqüência dos acontecimentos no contexto observado (Stake, 1995, p. 20).

Para participar da pesquisa busquei regentes que trabalhassem com coros de empresa cujos cantores fossem, em sua maioria, funcionários da própria empresa. Esse critério foi utilizado levando-se em conta que as especificidades desse grupo trariam implicações para o regente como um mediador entre as expectativas da empresa, dos cantores e as suas próprias. A formação musical dos regentes não foi um critério considerado na seleção, uma vez que me interessava investigar, dentro de uma visão ampla de formação, como esta ocorre, juntamente à atuação dos regentes, no contexto da empresa e influenciada por ele.

A escolha dos participantes ocorreu a partir de contatos pessoais e com a Federação de Coros do Rio Grande do Sul (Fecors) na época da elaboração do projeto de pesquisa. Em 2003, solicitei à federação uma relação de coros de empresas da cidade de Porto Alegre filiados a ela naquele ano. Como resposta, a Fecors enviou, por e-mail, uma relação com nove coros de empresa e os nomes e telefones de seus respectivos regentes. Por telefone, contatei com quatro regentes e a preparadora vocal de um dos coros no intuito de conhecer a formação dos grupos, já que me interessava selecionar regentes cujos coros estivessem dentro do perfil utilizado como critério de seleção. Da lista de nove grupos corais, oito contavam com a participação de cantores da comunidade e apenas um era formado somente por funcionários, cujo regente foi o primeiro participante selecionado para a pesquisa.

O segundo caso foi escolhido a partir de uma conversa informal com uma colega que trabalhava com um coro de empresa não filiado à Federação de Coros do Rio Grande do Sul. O grupo era formado somente por funcionários, e a regente concordou em participar da pesquisa, colocando os ensaios do grupo à minha disposição.

### **Técnicas de pesquisa**

A fim de abordar aspectos sobre a formação dos regentes, suas concepções a respeito do canto coral nas empresas e as competências necessárias para a sua atuação nesses contextos, utilizei a entrevista guiada ou focalizada, na qual, segundo Bell (1997, p. 122),

são feitas determinadas perguntas, mas os entrevistados têm a liberdade de falarem sobre o assunto e de exprimirem as suas opiniões. O entrevistador limita-se a colocar habilmente as questões e, se necessário, a sondar opiniões na altura certa; se, porém, o entrevistador se mover livremente de um tópico para outro, a conversa poderá fluir sem interrupção.

Para investigar como atuam os regentes com os coros de empresa e as imbricações desse contexto no seu trabalho, utilizei a observação participada em ensaios e apresentações dos coros envolvidos na pesquisa. Para Estrela (1994, p. 35), a observação participada

corresponde a uma observação em que o observador poderá participar, de algum modo, na actividade do observado, mas sem deixar de representar o seu papel de observador e, conseqüentemente, sem perder o respectivo estatuto. Convirá, ainda, acrescentar que a observação participada se orienta para a observação de fenômenos, tarefas ou situações específicas, nas quais o observado se encontra centrado.

A coleta de dados ocorreu durante quatro meses, de abril a julho de 2004. Simultaneamente, foi iniciada também a análise dos dados coletados.

### **Os participantes da pesquisa e as empresas**

Tomando como foco do estudo a formação e a atuação dos regentes, faz-se necessário apresentá-los brevemente e descrever seus contextos de atuação.

Cabe ressaltar que tanto os nomes dos regentes quanto das empresas são fictícios.

#### **A regente Joana (atuação na empresa Magister)**

Joana tem 35 anos e iniciou seus estudos musicais entre os oito e nove anos de idade. Estudou piano e, posteriormente, viola. Foi aluna do Projeto de Extensão do Instituto de Artes da UFRGS, do Projeto Prelúdio<sup>1</sup> e da Escola de Música da Ospa.<sup>2</sup>

Como violista, tocou na Orquestra do Projeto Prelúdio e nas orquestras Sinfônica e de Câmara de Caxias do Sul (RS).

<sup>1</sup> Projeto de Extensão da UFRGS que visa a atender crianças e jovens, dos cinco aos 17 anos, oferecendo aulas de musicalização, instrumentos musicais e atividades musicais coletivas (orquestras e coros).

<sup>2</sup> Atualmente denominada Conservatório Pablo Komlós, oferece cursos de todos os instrumentos musicais que compõem uma orquestra sinfônica e visa à formação de músicos profissionais.

Ingressou no curso superior, em Regência, em 1991, e se formou em 1999. Atua com o coro da empresa Magister desde 2002, quando o coro foi criado.

#### **A empresa Magister**

A empresa Magister é prestadora de serviços. Possui uma matriz e oito filiais em todo o país e iniciou suas atividades a partir da compra de outras empresas estatais do mesmo ramo.

Possui um programa, voltado aos funcionários, chamado Qualidade de Vida, abrangendo atividades de saúde, esporte e lazer e que está subordinado ao departamento de Recursos Humanos da empresa.

O canto coral foi criado em 2002 e incluído nas atividades de lazer desse programa. Integram o coro funcionários de diversos setores da empresa.

#### **O regente Alinardo (atuação na empresa Letho)**

Alinardo tem 24 anos e iniciou seus estudos musicais aos cinco anos de idade, no Projeto Prelúdio da UFRGS, estudando flauta doce e violino nessa escola. Interessou-se, também, por trombone e composição.

Participou de coros, orquestras e grupos de câmara. Ingressou no curso superior em Regência em 1999, e se formou em 2004. Atua com o coro da empresa Letho desde 2000.

#### **A empresa Letho**

A empresa Letho produz bens de consumo. Possui setores administrativos e uma fábrica.

Atualmente oferece a seus funcionários ginástica laboral e a atividade coral, além de manter uma creche para os filhos dos funcionários.

Do coro participam empregados dos setores administrativos e da fábrica.

#### **Resultados**

##### **Concepções dos regentes sobre a atividade de canto coral nas empresas**

Para os regentes, o canto coral nas empresas oportuniza a realização pessoal por meio da aprendizagem artística, representa uma possibilidade de integração entre os funcionários dos diferentes setores e uma facilidade para a participação do funcionário, uma vez que a atividade ocorre no próprio ambiente de trabalho. Além disso, os entrevistados referem-se à possibilidade de educação musical dos cantores. Assim, Joana argumenta:

A idéia que eu tinha era de fazer um grupo de educação musical, aliado ao lazer. Mas é aquela história do lazer com a responsabilidade, de presença, assiduidade, esse tipo de coisa. Eu estou sempre tentando puxar para este lado e estou tentando que as pessoas entendam dessa maneira. Mas não é a visão que a empresa tem.

Ainda com relação à educação musical, os regentes reportam-se à questão da escolha do repertório, buscando atender às solicitações dos cantores. Alinardo aponta para a necessidade de realizar "músicas que as pessoas têm mais ou menos no ouvido e que não estão distante de sua realidade experiencial". Joana busca a satisfação dos cantores, pois acredita que

o gosto deles estando satisfeito, provavelmente o público também vai se satisfazer porque eles são do mesmo ambiente [...], [têm] o mesmo trabalho, a mesma formação, o mesmo nível econômico, tudo mais ou menos o mesmo; então, eu tenho a impressão que se eu satisfizer o coro, vai satisfazer o público deles. Eu me preocupo muito em agradar-lhes, porque eles é quem têm que estar interessados em cantar o repertório; eles é que têm que estar interessados em participar do coral pra poder ter coral, pra poder funcionar, pra poderem se comunicar com essas pessoas.

Conforme os regentes, a pequena procura de cantores pela atividade se deve ao desconhecimento dos funcionários sobre o que seja a atividade coral. Nesse sentido, comenta Joana:

Essas pessoas que estão hoje no coral, elas não tinham noção do que era participar de um coral. Então, se a empresa não tivesse proporcionado isso, talvez eles nunca procurassem um coral. Porque elas não tinham noção do que é que tu pode cantar, mesmo sem saber música e que tu, depois, toda a situação que envolve, como é que funciona a música, como é que funcionam as apresentações, tudo isso. As pessoas não têm o conhecimento disso. E, muitas vezes, nunca nem viram um coral cantando; se viram, foi na tevê e coisa assim.

Alinardo também compartilha dessa opinião:

Se eu tivesse como pegar as pessoas e obrigar elas a ensaiar uma vez, eu tenho certeza que elas iriam, talvez, querer cantar. A questão é que as pessoas não têm a menor idéia de como é um ensaio, [...] de como é um coro, [...] apesar de parecer absurdo. Até fiz uma distinção entre funcionários do administrativo. O pessoal do administrativo até tem uma idéia de coral, uma coisa que, às vezes, tem em casamento, em igrejas; eles viram o programa *Fama*, eles sabem que existe uma coisa chamada técnica vocal, então não ficam mais espantadíssimos quando ouvem as pessoas fazendo *vocalise*; eles já entendem o que é um *vocalize*. É isso que eu quero dizer: as pessoas, geralmente, não sabem.

Os dois regentes consideram o canto coral na empresa como uma atividade de lazer. A partir das características das atividades de lazer, percebe-se a impossibilidade de delimitação nítida do tempo do trabalho na empresa e do tempo do lazer. Seguindo a regente Joana:

As pessoas são muito pressionadas pela questão do trabalho. São muito exigidas, não podem sair antes, não podem sair no horário, não podem nem sair no horário, quem sai no horário é tachado de preguiçoso, sei lá. A pressão é muito grande e, por outro lado, não tem o apoio da empresa. É uma coisa muito estranha! Eles criaram o coral, mas, e agora? Cadê o apoio?

### **A atuação dos regentes no contexto das empresas**

A partir do entendimento do canto coral na empresa como atividade de lazer, se estabelece uma dicotomia entre o que é obrigação e o que é lazer. Como exemplo desse paradoxo, embora a atividade seja também considerada de lazer pela própria empresa, o coro da empresa Magister participa, a cada final de ano, de um encontro de coros de todas as filiais da empresa, com caráter competitivo. Nessa situação, a regente, além de precisar aprontar o repertório escolhido para o encontro, necessita fazê-lo dentro de um prazo estabelecido, estendendo também aos cantores a responsabilidade.

Nos dois casos estudados, as empresas impõem aos regentes a condição de que possam participar da atividade coral todos os funcionários nela interessados. Cabe assim aos profissionais, nesses contextos, criar estratégias, estabelecendo prioridades em seu trabalho, já que lidam com grupos heterogêneos, quer quanto a expectativas com relação ao trabalho, quer em razão dos diferentes estágios de percepção musical.

Conforme já mencionado, o tempo para a atividade coral na empresa é condicionado pelo tempo do trabalho. As atividades de lazer nesses contextos situam-se, segundo Dumazedier (1994, p. 101), "entre limites estreitos impostos pela lógica necessária à empresa" e limitadas "pelos imperativos da produção e da produtividade". Nesse sentido, a atuação dos regentes fica restrita, entre outros fatores, ao apoio das chefias dos diversos setores da instituição à atividade coral. Joana relata as pressões sofridas pelos funcionários, por parte das chefias, ao deixarem seus setores para participarem do coro:

Quando as pessoas começam a sair do trabalho para vir para o coral, [os chefes] começam a torcer a cara. Teve até um caso de uma cantora que era de um determinado setor [...] e tinha mais duas meninas daquele mesmo setor que queriam participar. E aí elas vieram fazer o teste. No dia seguinte, quando elas voltaram pro trabalho, o chefe: "É, pois é! Agora, mais gente! Vai esvaziar o meu setor, aqui! Todo mundo vai querer ir para o coral, vou ficar sem ninguém aqui para trabalhar!" E elas acabaram desistindo, não vieram mais. Duas contraltos, até. Então, assim, as coisas vão. As pessoas não facilitam, os chefes não facilitam para os seus funcionários virem trabalhar.

O trabalho dos regentes depende também das negociações dos cantores com as chefias. Nessa direção, continua Joana:

Para eles estarem saindo é de muita negociação pessoal deles com seu superior. Não existe uma norma na empresa, assim: "Olha, quando tiver uma apresentação, o pessoal do coral vai ser liberado." Não existe! Existe aquele bate-papo, a negociação. E a [ex-coordenadora] era uma pessoa que fazia isso. Pegava e ligava para o chefe: "Olha, fulano, a tua funcionária tal, vai ter uma viagem, vai ter uma apresentação e a gente precisa que ela esteja." Aí o chefe dizia: "Ah, pois é, eu vou ver se dá para liberar porque é fim de mês, porque não sei o quê."

Os entrevistados precisaram se adaptar às situações de interferência do ambiente da empresa em seu trabalho, tais como faltas dos cantores aos ensaios, atrasos, pequena quantidade de cantores no grupo, desistência de integrantes, falta de local adequado aos ensaios. Com relação à rotatividade dos cantores do coro, Alinarado comenta:

Acho que rotatividade [no coro] acontece, talvez em função da própria rotatividade da empresa. [...] Mas elas vão embora por outras razões, pela rotatividade do próprio mercado de trabalho. [...] A gente vai trabalhando e daqui as pessoas vão ser substituídas por outras pelo próprio fluxo do mercado e tu vai ter que começar de novo e etc. Eu queria sim, eu sonho muito em ter um grupo estável, onde ninguém seja demitido, mas isso não é possível.

Sobre a relação regente/empresa, os dois estudos revelaram uma falta de definição das tarefas que competem tanto a um quanto a outro lado. Os regentes desconhecem as expectativas das empresas em relação ao seu trabalho junto ao coro.

### **Opinião dos entrevistados sobre a formação e as competências necessárias para atuar com coros de empresa**

Os entrevistados apontaram alguns problemas detectados durante sua formação inicial, pontuando as discrepâncias entre o mundo prático e o mundo acadêmico. Referiram-se, também, à necessidade de aprender como interagir com os cantores, para além das questões unicamente musicológicas abordadas em aula. Foi apontada, ainda, a deficiência da formação inicial na instrumentalização do aluno para lidar com coros iniciantes.

Os regentes pontuaram algumas competências para atuar com coros de empresa:

a) ter formação musical;

b) desenvolver competências musicais tais como saber adaptar o repertório quando necessário, realizar arranjos, ser criativo e incentivar a criatividade dos cantores na estruturação de arranjos;

c) ter competência de gestão: “administrar a vida do coro”, aprendendo a fazer um pedido de execução de tarefas aos cantores, conseguindo entrar, de uma certa forma, na rotina dos funcionários, utilizando-se dos meios disponíveis no seu cotidiano, tais como o pedido de pesquisas pela Internet; trabalhar com metas específicas com o grupo, à semelhança do trabalho a que estão habituados na empresa;

d) tocar um instrumento harmônico;

e) ser flexível:

Eu acho que tu só pode te dar ao luxo de ser inflexível numa instituição musical onde todas as regras já tão ali preparadas pra ti e tal. Ali, é um improviso num coral de uma empresa, na verdade, lá é improviso [...]. Tu tá trabalhando com outro parâmetro. Tu tá fazendo um negócio que não dá lucro num lugar em que o objetivo é dar lucro. [...] Ali tem que ser flexível com tudo, porque o lugar é hostil a ti. Tu tem que ir te infiltrando. (Alinardo).

### Considerações finais

Espero que esta pesquisa venha também a contribuir no sentido de se poder pensar em uma formação mais ampla dos profissionais regentes, estimulando reflexões sobre as imbricações do trabalho coral com a área de educação musical, muitas vezes ainda tão distanciadas das discussões dos regentes corais.

Cabe aos cursos superiores em Regência Coral oferecer um espaço para discussão não somente das questões técnicas relativas à área, mas também oportunizar reflexões sobre os campos de atuação dos profissionais e os variados contextos que interferem nessas práticas.

É preciso, porém, compreender que somente o curso superior não pode dar conta, com eficácia, de todos os aspectos que envolvem a profissão, cabendo aos profissionais a conscientização sobre a necessidade de se envolver com outras áreas do conhecimento, possibilitando, assim, também, a diversificação dos olhares sobre a prática coral e o desenvolvimento de competências sociais e músico-pedagógicas.

Assim, espero que esta pesquisa possibilite a reflexão sobre as questões suscitadas e a compreensão das implicações dos contextos de atuação sobre a prática profissional. A fim de elaborar sua ação de forma contextualizada, é preciso que os profissionais levem em conta as características e influências de cada ambiente sobre seu trabalho. Sua atuação demandará que considerem também os aspectos microssociais evidentes, uma vez que são tão relevantes como interferências na prática profissional.

Finalmente, os resultados dessa investigação apontam para a necessidade de se realizar outras pesquisas envolvendo diferentes contextos nos quais ocorram a prática coral e a formação e atuação de regentes. Um aspecto que pode ser aprofundado é o estudo sobre as expectativas de regentes corais em formação inicial com relação às possibilidades de atuação nos diferentes campos de trabalho e, não menos importante, pesquisar sobre as funções dessas práticas corais para os cantores que delas participam.

### Referências

- ANDRADE, M. A. *Avaliação e execução musical: estudo sobre critérios utilizados por regentes de grupos corais escolares*. Dissertação (Mestrado em Música)—Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2001.
- BELL, J. *Como realizar um projecto de investigação*. Lisboa: Gradiva, 1997.
- BELLOCHIO, C. R. *O canto coral como mediação ao desenvolvimento sócio-cognitivo da criança em idade escolar*. Dissertação (Mestrado em Música)—Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 1994.
- BOGDAN, R; BIKLEN, S. *Investigação qualitativa em educação*. Porto: Porto Editora, 1994.
- CAMPELO, R. C. L. *O coro como fator musicalizador na Igreja Presbiteriana do Brasil*. Dissertação (Mestrado em Música)—Conservatório Brasileiro de Música, Rio de Janeiro, 1999.
- DUMAZEDIER, J. *A revolução cultural do tempo livre*. Tradução de Luiz Octávio de Lima Camargo e Marília Ansarah (colaboração). São Paulo: Nobel, 1994.
- \_\_\_\_\_. *Sociologia empírica do lazer*. Tradução de Sílvia Mazza e J. Guinsburg. 2. ed. São Paulo: Perspectiva: SESC, 1999. (Debates, 164).
- ELIAS, N. *A busca da excitação*. Tradução de Maria Manuela Almeida e Silva. Lisboa: Difel, 1992.
- ESTRELA, A. *Teoria e prática de observação de classes: uma estratégia de formação de professores*. 4. ed. Porto: Porto Editora, 1994.

- FIGUEIREDO, S. L. F. de. O Ensaio Coral como momento de aprendizagem: a prática coral numa perspectiva de educação musical. Dissertação (Mestrado em Música)–Instituto de Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1990.
- LE BOTERF, G. *Desenvolvendo a competência dos profissionais*. Tradução de Patrícia Chittoni Ramos Reuillard. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2003.
- MARCELLINO, N. C. O lazer na empresa: alguns dos múltiplos olhares possíveis. In: \_\_\_\_\_. (Org.). *Lazer e empresa*. 4. ed. Campinas: Papyrus, 2003. p. 13-21.
- MERRIAM, S. *Qualitative research and case study applications in education*. 2<sup>nd</sup> ed. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1998.
- MORELENBAUM, E. *Coral de empresa: um valioso componente para o projeto de qualidade total*. Dissertação (Mestrado em Música)–Conservatório Brasileiro de Música, Rio de Janeiro, 1999.
- OLIVEIRA, S. A. de. *Coro Cênico: uma renovação da linguagem coral no Brasil*. Dissertação (Mestrado em Música)–Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1999.
- OLIVEIRA, V. G. de. *O desenvolvimento vocal do adolescente e suas implicações no coro “a capella”*. Dissertação (Mestrado em Música)–Instituto de Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1996.
- PARKER, S. *A sociologia do lazer*. Tradução de Heloisa Toller Gomes. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.
- PERRENOUD, P. Dez novas competências para ensinar. Tradução de Patrícia Chittoni Ramos. Porto Alegre: Artmed, 2000.
- RAMALHO, B. L.; NUÑEZ, I. B.; GAUTHIER, C. *Formar o professor, profissionalizar o ensino: perspectivas e desafios*. 2. ed. Porto Alegre: Sulina, 2004.
- RIOS, T. A. Competência ou competências: o novo e o original na formação de professores. In: ROSA, D. E. G.; SOUZA, V. C. (Org.). *Didática e práticas de ensino: interfaces com diferentes saberes e lugares formativos*. Rio de Janeiro: DP&A, 2002. p. 154-172.
- SANTOS, A. M. S. *Expressão corporal a partir do ritmo musical: um caminho para interpretação na música coral*. Dissertação (Mestrado em Música)–Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2000.
- SCHÖN, D. A. *Educando o profissional reflexivo: um novo design para o ensino e a aprendizagem*. Tradução de Roberto Cataldo Costa. Porto Alegre: Artmed, 2000.
- SCHWARTZ, G. M. Lazer e empresa: peças do mesmo quebra-cabeça. In: MARCELLINO, N. C. (Org.). *Lazer e empresa*. 4. ed. Campinas: Papyrus, 2003. p. 139-148.
- STAKE, R. *Investigación con estudio de casos*. Tradução para o espanhol de Roc Filella. Madrid: Ediciones Morata, 1995.

Recebido em 15/06/2005

Aprovado em 12/08/2005