

OTEATRO PARA DESENVOLVIMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS

Karla Helaine Renaud¹⁶

Robson Rosseto¹⁷

RESUMO

Com o avanço da tecnologia, a partir da década de 1990, o padrão profissional antes apreciado mudou: exigia, agora, um trabalhador mais dinâmico, proativo e flexível. A tecnologia, que veio para auxiliar no processo de produção das organizações, também resultou em uma baixa nesta produtividade. O homem tornou-se completamente dependente dela e isto o adoeceu. O estresse apareceu como um obstáculo no crescimento das organizações, uma vez que as doenças derivadas deste problema causam um bloqueio físico e mental do profissional, provocando, assim, perda em qualidade de vida. O artigo a seguir propõe o teatro, em suas diversas formas, como uma maneira de amenizar este sintoma e auxiliar no desenvolvimento organizacional.

PALAVRAS-CHAVE: Profissional; Organizações; Estresse; Teatro; Desenvolvimento.

ABSTRACT

With the technology's advances from the 1990s, the professional pattern once appreciated changed: now it requires a more dynamic, proactive and flexible worker. Technology came to assist the organizations production processes, but has also resulted in a low productivity. Men have become completely dependent of it what made them ill. The stress appeared as a barrier on organizations' growth, since the diseases arising from this process caused a physical and mental blockage problem to the professional health, thereby causing loss in life quality. The following article suggests the theater, in its various forms, as a way to reduce these symptoms and to assist in the organizational development.

KEYWORDS: Professional; Organizations; Stress; Theater; Development.

¹⁶ Graduanda do curso Licenciatura em Teatro pela Faculdade de Artes do Paraná – FAP.

¹⁷ Orientador. Mestre em Teatro pela Universidade do Estado de Santa Catarina – UDESC. Professor do Curso de Licenciatura em Teatro da Faculdade de Artes do Paraná – FAP. Grupo de Pesquisa: Arte, Educação e Formação Continuada -UNESPAR/FAP.

INTRODUÇÃO

O homem nasce para viver em sociedade. Desde a tenra infância podemos observar o quanto a criança necessita do contato com outras em seu processo de crescimento, ela não consegue ficar isolada, precisa interagir. Em nosso processo de formação, o contato com outros indivíduos é imprescindível para que haja o desenvolvimento interpessoal. Este desenvolvimento carece de estímulo e motivação, sendo legado esse papel à escola, que ajudará a criança nesse processo.

Ao ser inserida no ambiente escolar, a criança se depara com uma incoerência logo que entra em contato com a sala de aula: ela é levada a sentar-se atrás de carteiras para que haja uma organização formal, e isso limita a sua movimentação. Essa formatação, vinda do conceito de escola tradicional, condiciona o indivíduo a uma mecanicidade que vai sendo incorporada paulatinamente ao longo do período escolar. Logo o estímulo, a espontaneidade e a liberdade para desenvolver a integração em grupo no ambiente escolar foram restringidos com o passar dos anos devido a essa padronização.

Com a difusão do capitalismo houve uma padronização da educação básica para preparar o indivíduo para o mercado de trabalho. Uma nova ordem de formação requer um novo trabalhador dentro da estrutura do mercado de trabalho. Não é mais o trabalhador treinado para executar tarefas repetitivas que está sendo requisitado, mas sim o profissional proativo, dinâmico e que sabe se desenvolver em equipe.

O modelo de exploração anterior, que exigia um trabalhador fragmentado, rotativo – para executar tarefas repetitivas – e treinado rapidamente pela empresa, cede lugar a um modelo de exploração que requer um novo trabalhador, com habilidades de comunicação, de abstração, de visão de conjunto, de integração e de flexibilidade, para acompanhar o próprio avanço científico-tecnológico da empresa, o qual se dá por força dos padrões de competitividade seletivos exigidos no mercado global. (LIBÂNEO, OLIVEIRA E TOSCHI, 2007, p.102)

Ou seja, atualmente a escola já tem uma preocupação em preparar o indivíduo cada vez mais cedo para o mercado de trabalho, no entanto não foram desenvolvidas as habilidades exigidas para a inserção neste devido ao padrão de escola tradicional. Podemos observar que houve uma falha no sistema educacional no que diz respeito ao

desenvolvimento intra e interpessoal do indivíduo. Por isso há uma grande necessidade de resgatar o que foi perdido no decorrer do processo de integração e cognição de cada indivíduo.

A expansão tecnológica e os fatores estressantes

A sociedade contemporânea vem passando por uma série de transformações desde a década de 1980. De acordo com Marko (2009), o fim da ditadura militar no Brasil possibilitou a expansão e um crescimento flagrante dos meios organizacionais, devido a chegada da globalização e o avanço tecnológico no período que compreende a segunda metade da década de 1990 e o início do século XXI.

A década de 1990 possibilitou o avanço tecnológico e o grande aumento da produtividade nas organizações empresariais de médio e grande porte. Aparelhos de celular e computadores, que já foram sinônimos de status, hoje são considerados indispensáveis na vida do homem moderno. O uso da tecnologia veio com o propósito de facilitar a vida do indivíduo da sociedade contemporânea, no entanto esse acabou adoecendo e não consegue lidar com o mal que afeta o novo século: o estresse.

Diariamente podemos observar pessoas correndo de um lado para o outro, apressadamente, devido à escassez de tempo para realizar as suas atividades. Prazos, cobranças, metas a atingir e a busca desenfreada pelo sucesso e status profissional têm contribuído significativamente para o homem moderno adoecer física e emocionalmente. Além disso, é cada vez mais comum nos depararmos com pessoas mal-humoradas, impacientes e irritadas devido à falta de tempo, às cobranças profissionais e pessoais. Falando a respeito da inépcia emocional do homem moderno em sua convivência social, o psicólogo norte-americano Goleman (2001, p.12) afirma que:

Vivemos um momento em que o tecido social parece esgarçar-se com uma rapidez cada vez maior, em que o egoísmo, a violência e a mesquinhez de espírito parecem estar fazendo banir a bondade de nossas relações com o outro. [...] a raiz do altruísmo está na empatia, a capacidade de identificar as emoções nos outros; sem a noção do que o outro necessita, ou de seu desespero, o envolvimento é impossível.

Palavras como respeito, educação e generosidade parecem ter sido extintas do léxico do homem atual. A bondade, a educação, o respeito mútuo e a gentileza deveriam ser uma constante na vida de quem depende pessoal e profissionalmente de outrem. Vivemos não só em grandes comunidades onde precisamos conviver com outros indivíduos, como temos passado mais tempo fora de casa em convívio com pessoas dentro de um ambiente profissional. E é imprescindível ter um bom relacionamento, até mesmo para favorecer o crescimento e desenvolvimento interpessoal.

Com todos os agravantes encontrados em nossa sociedade, que contribuíram para gerar um grande desconforto social, fica cada vez mais difícil trabalhar e progredir de comum acordo. O ritmo de trabalho tem aumentado, mas isso não significa que haja um progresso. Atualmente o que vale é o quanto um profissional consegue produzir em um dia de trabalho quantitativamente, mas sem real preocupação com a qualidade que ele o executa, muito menos se ele o está fazendo com satisfação.

O ambiente de trabalho passou por vários processos de transformação acompanhando o avanço tecnológico com uma velocidade muito maior do que a capacidade de adaptação do trabalhador. Os profissionais das organizações têm passado por grandes períodos de tensão devido aos prazos e às metas a cumprir, gerando uma cobrança muito maior do que muitos possam suportar. O resultado da pressão exercida sobre o trabalhador é uma série de doenças que acabam por afastá-lo de seu ambiente profissional gerando custos desnecessários para a organização em que este está inserido.

A competitividade inerente ao mundo cada vez mais globalizado somada as longas jornadas de trabalho, a busca incessante por melhores resultados além de um desempenho ímpar diante da atividade que lhe foi legada, têm levado a uma fadiga física e mental que podem diminuir a capacidade do indivíduo de raciocinar diante de um problema. Atualmente alguns profissionais acabam excedendo seu próprio limite, o que leva a uma sensível perda da qualidade de vida.

Doenças como estresse, ansiedade e depressão tem se tornado cada vez mais comum no meio empresarial, visto que muitos profissionais modernos não sabem lidar com a pressão do dia a dia. Uma matéria encomendada pela revista *Você RH* com a diretora da *Dextera Consultoria*, *Myrthes Lutke*, sobre saúde em ambientes de alta transição, aponta dados da Organização Mundial de Saúde (OMS) sobre o estresse:

[...]mais de 450 milhões de pessoas sofrem de algum transtorno mental em todo o mundo. No Brasil, de acordo com informações do Ministério

da Saúde de 2008, cerca de 20% da população apresenta algum mal psíquico. A OMS, assim como outras pesquisas e especialistas, aponta o estresse no ambiente de trabalho como uma das principais causas ou fatores de risco. (LUTKE, 2012, s/ p.)

A tecnologia que contribuiu para facilitar a vida moderna e para auxiliar as grandes organizações em seu processo de produção resultou em uma carga de trabalho muito maior, além da cobrança para se adequar ao que estas esperam do colaborador. O ambiente profissional acaba sendo afetado, o que pode gerar um desconforto entre colegas de trabalho além de aumentar o índice de absenteísmo, conforme aponta Lutke

Como consequência organizacional, uma situação prolongada de estresse negativo conduz a uma deterioração do ambiente de trabalho, enfraquecimento das relações interpessoais, aumento do índice de absenteísmo, bem como a perda de produtividade e desempenho no trabalho, além do aumento de gastos com planos de saúde, pois o número de sinistros aumenta significativamente. (Lutke, 2012, s/ p.)

Em contrapartida, o ambiente profissional pode se tornar um lugar aprazível se a organização estiver disposta a investir no colaborador e se este estiver disposto a buscar o crescimento junto àquela. Atividades dinâmicas e treinamentos são indispensáveis para que haja a integração e para que o colaborador sinta-se motivado, valorizado e tenha um melhor aproveitamento do seu trabalho diário. Os colaboradores de uma organização são uma referência desta diante de seus clientes e até mesmo perante a sociedade. Por isso faz-se necessário que o colaborador conheça a política de trabalho da organização em que está inserido, bem como a importância do seu trabalho dentro da mesma.

Qualquer processo de inclusão, quando bem conduzido, oferece ao trabalhador a possibilidade de conhecer a organização e de ser conhecido por esta, de se inserir na coletividade da empresa e de ser visível dentro dela. Na medida em que a empresa respeita a identidade de um novo funcionário, este é afirmado no seu potencial sem ser destituído de seus valores e qualificações pessoais e profissionais. Ao

mesmo tempo, é importante que o trabalhador se despoje de valores rígidos e se mostre disponível para acessar a cultura da organização. (MARKO, 2009, p. 38)

Tendo em vista o crescimento da organização e do colaborador, é preciso desenvolver uma boa comunicação entre estes no sentido de promover o crescimento mútuo. Grandes empresas possuem um grande número de colaboradores onde será legado a um gestor supervisionar e informar a diretoria sobre o andamento da área onde sua equipe está inserida. Logo, se há uma diminuição da produtividade, divergências interpessoais e se o absenteísmo cresce por questões de saúde, cabe à gestão das empresas acionarem o Desenvolvimento Humano para que juntos encontrem meios de sanar os problemas.

A inserção do teatro no ambiente profissional

O homem moderno tem passado cada vez mais tempo em seu ambiente profissional onde precisa conviver com outras pessoas, desenvolver um bom relacionamento interpessoal e desempenhar com excelência sua função. Entretanto as pressões do tempo e do trabalho, os problemas de relacionamento, o medo e a insegurança de perder o emprego fizeram com que esse profissional viesse a adoecer por não saber como lidar com as suas emoções.

Vivemos em uma sociedade que tem pressa. Qualidades como a rapidez, agilidade e eficiência são cada vez mais valorizadas não só no meio em que vivemos como também nas grandes organizações empresariais. Em meio a tantas cobranças surgiu o estresse, que não afeta somente o organismo, mas também a mente e as emoções. Logo, faz-se necessário desenvolver programas para as organizações para prevenir os fatores que causam as doenças ocupacionais.

Às vezes é necessário que o indivíduo aprenda a olhar para as coisas sob uma ótica diferente. [...] Existem acontecimentos e situações em todo o mundo que nos tornam infelizes, mas sobre os quais não podemos influir. Muitas pessoas descobrem que tais circunstâncias contribuem para aumentar a quantidade de estresse que experimentam. Como somos incapazes de fazer qualquer coisa além de conviver com a

situação, esse estresse é sempre um desperdício de energia e potencial. (MARKHAM, 1989, p. 13)

É preciso buscar uma alternativa para minimizar os efeitos nocivos causados pelo estresse e pela insatisfação no ambiente de trabalho. Palestras motivacionais, cursos de capacitação e treinamentos são indispensáveis para que o colaborador sinta-se motivado, valorizado e tenha um melhor aproveitamento do seu trabalho diário. Qualidades como dinamismo, comprometimento, determinação, ousadia, criatividade e eficiência vêm sendo exigidas do profissional moderno, fazendo com que esse sinta-se cada vez mais pressionado. No entanto, estas nem sempre são habilidades natas, ao contrário, muitas pessoas precisam desenvolvê-las.

Em empresas, que possuem um grande número de colaboradores, é legada a um gestor da área de Recursos Humanos a tarefa de supervisionar os treinamentos de reciclagem dentro da organização. As dinâmicas aplicadas para seleção interna dentro de uma organização servem para avaliar a interação entre os candidatos, constatar a capacidade do indivíduo de trabalhar em equipe, bem como seu comportamento mediante algumas situações colocadas. Porém, dificilmente os profissionais recebem um feedback sobre seu desempenho, o que não agrega ao processo de aprendizado e desenvolvimento destes dentro da organização.

Oportunizar e criar condições para que o trabalhador moderno execute sua função com eficiência e qualidade, são questões colocadas em pauta nas organizações. Se há interesse de crescimento mútuo, isto é, entre empregado e empregador, faz-se necessário um investimento. Nesse caso, o teatro entraria como uma forma de ajudar o colaboradora potencializar suas habilidades profissionais, devido ao seu caráter educacional e transformador.

[...] o teatro com foco no treinamento empresta da linguagem cênica elementos que contribuem com processos de humanização: percepção de si e do outro, sentido de alteridade no trabalho e na vida, abertura do próprio olhar, inclusão da platéia, disponibilidade, flexibilização de atitudes e gestos através de jogos teatrais, análise de situações do cotidiano focalizando valores humanos, desenvolvimento pessoal e improvisação para buscar a naturalidade a partir do próprio estilo, quando não se insiste no uso de “máscaras”. Por esse motivo, os funcionários das empresas preferem este tipo de dinâmica de treinamento, que os coloca em contato com a sua identidade pessoal e

sua expressão, ao invés de exposições e palestras informativas e ilustrativas. (MARKO, 2009, p. 56)

O teatro, de todas as artes, é a que mais se aproxima da vida. Boal afirma que o “teatro é a primeira invenção humana e é aquela que possibilita e promove todas as outras invenções e todas as outras descobertas” (1996, p. 27). O próprio fazer teatral pode se transformar em um jogo onde os participantes poderão trocar experiências, interagir, conhecer a si mesmo e aos outros. Se pararmos para pensar, nossa vida diária é repleta de teatralidade, sem que possamos nos dar conta disso.

A inserção de jogos teatrais e improvisação para integração e desenvolvimento de equipes, bem como a construção de cenas onde o cotidiano atribulado possa ser observado sob outro aspecto e discutido criticamente entre os participantes, promove interação e transformação no ambiente de trabalho. Aqui, a organização abrirá um espaço para mudanças positivas, com profissionais saudáveis emocional e fisicamente, trabalhando com motivação e eficiência.

O teatro corresponde a uma necessidade humana de expressar suas emoções, medos e inquietudes. Em sua essência acontece o jogo da vida, onde cada participante poderá agir como se fosse outra pessoa. O jogo é uma ação voluntária que necessita de desprendimento, de entrega da parte do jogador. Não é diferente em se tratando de jogos teatrais, pois é possível treinar, motivar e despertar qualidades em um indivíduo que muitas vezes ele mesmo desconhece. A experiência em grupo e a espontaneidade são pontos de destaque que Spolin defende:

O jogo é uma forma natural de grupo que propicia o envolvimento e a liberdade pessoal necessários para a experiência. Os jogos desenvolvem as técnicas e habilidades pessoais necessárias para o jogo em si, através do próprio ato de jogar. As habilidades são desenvolvidas no próprio momento em que a pessoa está jogando, divertindo-se ao máximo e recebendo toda a estimulação que o jogo tem para oferecer – é este o exato momento em que ela está verdadeiramente aberta para recebê-las. (SPOLIN, 2010, p.4)

O jogo ainda pode auxiliar na resolução de problema, pois em qualquer jogo haverá um obstáculo para qual o jogador precisa encontrar uma solução. Em equipes de trabalho não é diferente. O dia a dia de um profissional é repleto de atividades em que surgem obstáculos ou problemas a serem por ele resolvidos. O jogo é ainda um

excelente aliado quando se trata de ajudar o indivíduo a desenvolver a capacidade de respeitar e aceitar ideias e pontos de vista diferentes do seu, além de promover a habilidade de criar rapport¹⁸, fundamental para as relações interpessoais em organizações empresariais contemporâneas.

Pode-se destacar também a importância da improvisação para resgatar a espontaneidade e estimular a criatividade de um indivíduo. Improvisar é realizar algo sem uma preparação, e esse recurso é bastante utilizado no teatro justamente para promover habilidades que não foram desenvolvidas ou são inatas em uma pessoa. As questões colocadas dizem respeito a situações cotidianas onde os participantes terão que resolvê-las em frente a um público. Utilizar-se dessa técnica teatral entre equipes de empresa é uma prática que irá ajudar o grupo a reconhecer seus pontos fracos e fortes em uma troca que beneficiará tanto quem realiza a ação, quanto para quem está observando.

Por meio da técnica de improvisação é possível construir cenas do cotidiano em que existe um problema comum aos participantes, eles terão que improvisar de que forma aquele problema poderá ser solucionado. Somente quando uma pessoa está fora de uma determinada situação em que existe um conflito é que ela consegue visualizar uma forma de resolvê-lo. Por isso a importância de construir cenas onde os participantes poderão atuar e observar, buscando uma solução juntos. De espectadores a atores, estes profissionais terão a oportunidade de se re-humanizar e transformar o ambiente em que estão inseridos

O profissional moderno tem uma grande responsabilidade perante seu trabalho e sua vida pessoal, sentindo o peso da cobrança e da autocrítica, por isso, é necessário resgatar a leveza, a espontaneidade e a criatividade. Com tantas atribuições e cobranças, muitas vezes fica difícil para o indivíduo encontrar soluções para resolver os problemas que surgem no decorrer de seu percurso profissional. Para tanto é necessário lançar o olhar do lado de fora do problema que foi instalado. O teatro também poderá contribuir nesse aspecto.

Essa é a essência do teatro: o ser humano que se auto-observa. [...] Teatro ou teatralidade – é aquela capacidade ou propriedade humana que permite que o sujeito se observe a si mesmo, em ação, em atividade. O autoconhecimento assim adquirido permite-lhe ser sujeito (aquele que observa) de um *outro sujeito* (aquele que age); permite-lhe imaginar variantes ao seu agir, estudar alternativas. O ser humano pode

¹⁸Relação de mútua confiança e compreensão entre duas ou mais pessoas. A capacidade de provocar reações de outra pessoa. Também chamado de empatia.

ver-se no ato de ver, de agir, de sentir, de pensar. Ele pode se sentir sentindo, e se pensar pensando. (BOAL, 1996, p. 27)

O teatro é uma linguagem artística que exige a contribuição e a participação de muitas pessoas. Este pode ser utilizado por qualquer indivíduo que deseja buscar aprimoramento pessoal e profissional devido a sua capacidade de sensibilizar, motivar, conscientizar e transformar a realidade. O uso dessa ferramenta pode ser de grande aliada por empresas que tenham interesse em oportunizar o crescimento e o desenvolvimento de seus colaboradores, bem como proporcionar melhorias em qualidade de vida e saúde, para que ambos obtenham bons resultados.

A questão de saúde também deve ser colocada em pauta quando se trata de ambiente profissional. O colaborador saudável consegue administrar conflitos e lidar de forma equilibrada com suas emoções. Nesse aspecto o teatro poderá contribuir, visto que o trabalhador será estimulado a externar suas emoções, expor suas ideias, bem como buscar alternativas para resolução de conflitos e problemas típicos do cotidiano de uma organização. Assim, o vínculo entre a empresa e o trabalhador será fortalecido, influenciando positivamente no crescimento desse e conseqüentemente da instituição.

Pesquisa de campo: análise dos resultados

A pesquisa de campo do presente artigo foi realizada nos meses de setembro e outubro de 2012 em Curitiba, por meio de um questionário aplicado a 41 pessoas com idade entre 20 e 50 anos, que trabalham em empresas de médio e grande porte. Os entrevistados eram colaboradores de uma cooperativa médica, dos segmentos de informática, comércio exterior e indústria metalúrgica.

O relacionamento interpessoal dentro de uma organização é muito importante para o seu bom andamento desta, por isso essa foi a primeira questão apresentada aos entrevistados. Os dados analisados revelam que 54% consideram o relacionamento com os colegas de trabalho bom, 34% ótimo, 2% regular e 10% não opinaram a respeito.

No que diz respeito à troca de experiências vividas no ambiente de trabalho, 49% dos entrevistados responderam que a maioria dos colegas estão abertos à troca, 37% responderam que apenas a minoria dos colegas se propõe a trocar alguma experiência e 14% dizem que não estão abertos.

Quanto às iniciativas e ideias dos colaboradores dentro de sua área de trabalho, foi perguntado aos entrevistados se essas são valorizadas. O número de pessoas que responderam que maioria das ideias são valorizadas foi 48%, 15% responderam que sim, 16% responderam que a minoria delas e 21% dos entrevistados deixou em branco essa questão.

Outra questão levantada foi quanto às decisões tomadas por parte da coordenação da área em que esses entrevistados trabalham. Dentre os entrevistados, 55% observaram que a maioria das decisões são tomadas de forma autoritária por parte de sua coordenação.

Para que o colaborador não fique acomodado dentro da área em que está inserido em uma empresa, cabe a esta oferecer treinamentos que oportunizem o crescimento profissional e pessoal do colaborador. Diante dessa questão, 49% dos entrevistados afirmam que a organização em que estão inseridos oferece treinamentos de aperfeiçoamento profissional, 34% afirmam que estes são oferecidos esporadicamente e 17% afirmaram que a organização não oferece treinamentos. Além disso, foi perguntado se estes contribuem para o crescimento profissional, e 39% dos entrevistados afirmaram que sim, mas esse número ainda é pequeno considerando a importância do desenvolvimento do colaborador dentro da organização.

Com relação a um treinamento através de atividades teatrais, 47% dos entrevistados afirmam que participariam se a organização oferecesse, 39% talvez e apenas 10% disseram que não, possivelmente por desconhecerem de que forma estas atividades seriam aplicadas. Ainda com relação a treinamentos, foi perguntado se eles gostariam de aprimorar suas habilidades e desenvolver sua criatividade através de um treinamento diferenciado. Setenta por cento (70%) responderam que gostariam de obter esse tipo de treinamento, ou seja, a maioria está em busca de um diferencial na organização em que estão inseridos.

Foi levantada a questão do estresse no ambiente profissional, e 70% dos entrevistados afirmam que conseguem lidar com o estresse e equilibrar sua vida profissional e pessoal. Porém, 19% afirmam que em algum momento precisaram se afastar por problemas de saúde causados pelo estresse dentro do ambiente profissional.

Para finalizar, foi solicitado que os entrevistados apontassem as qualidades essenciais para atuar em sua área de trabalho. As respostas foram de qualidades como bom caráter, determinação, criatividade, eficiência e dinamismo, alguns apontaram ainda humildade e proatividade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O avanço tecnológico possibilitou o crescimento de diversos setores em desenvolvimento do mercado de trabalho. Com o ritmo de trabalho cada vez mais acelerado, o profissional precisa adaptar-se as mudanças e as longas jornadas de trabalho rapidamente. Como consequência, o estresse passou a fazer parte da sua rotina profissional, visto que o trabalhador moderno tem menos tempo para dedicar-se a outras atividades que não sejam as profissionais.

Os recursos teatrais entram no mercado de trabalho com o intuito de dinamizar o ambiente profissional e oportunizar aos colaboradores das organizações seu crescimento intra e interpessoal promovendo uma conscientização sobre sua postura profissional. Assim, o colaborador passará a trabalhar como agente transformador e proativo em seu ambiente de trabalho. Sendo motivado, será eficiente e ganhará também em qualidade de vida, ou seja, deve haver uma preocupação não só com a produtividade e eficiência, mas também é imprescindível que seja considerada a saúde do profissional.

Pela análise dos resultados da pesquisa de campo, podemos notar que há interesse por parte do colaborador em desenvolver-se profissional e pessoalmente. Dentro de uma organização empresarial os estímulos para o desenvolvimento das qualidades essenciais para a função que cada colaborador exerce são imprescindíveis. Dessa forma, treinamentos empresariais – por meio do teatro – contribuem não só para o desenvolvimento pessoal e crescimento do colaborador, como também para a empresa que ganhará significativamente com um profissional saudável, motivado e eficiente.

REFERÊNCIAS

BOAL, Augusto. **O arco-íris do desejo**: o método Boal de teatro e terapia. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996.

GLOSSÁRIO DE TERMOS DE PNL. Disponível em: <<http://www.metas.com.br/glossarios/glossario-de-termos-de-pnl-saude>> Acesso em: 11 de novembro de 2012.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência Emocional**: a teoria revolucionária que define o que é ser inteligente. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

LIBÂNEO, José Carlos; OLIVEIRA, João Ferreira de; TOSCHI, Mirza Seabra. **Educação escolar**: políticas, estrutura e organização. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

LUTKE, Myrthes. **Saúde em ambientes de alta transição**. Disponível em: <<http://revistavocerh.abril.com.br/materia/saude-em-ambientes-de-alta-transicao>>. Acesso em: 21 de outubro de 2012.

MARKHAM, Ursula. **Superando o estresse**. São Paulo: Editora Best Seller, 1989.

MARKO, Leslie E. R. **Dramaturgia Cênica na Empresa**: do trabalhador anônimo ao ser visível. 319 f. Dissertação (Mestrado em Artes Cênicas) – Escola de Comunicação e Arte, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2009. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/27/27156/tde-25102010-163520/en.php>>. Acesso em: 20 de junho de 2012.

SPOLIN. Viola. **Improvisação para o teatro**. 5.ed. reimp. São Paulo: Perspectiva, 2010.

Recebido em: 28 de maio de 2013

Aprovado em: 01 de julho de 2013