

Percurso do Tempo

DANÇA UFRGS . 10 ANOS



Percurso

do Tempo

DANÇA UFRGS . 10 ANOS

Porto Alegre - RS
2020

Rebeca Gimenes Donida | Aline Nogueira Haas

Perfil do profissional de dança de salão em navios de cruzeiro: um estudo de caso

RESUMO

O objetivo geral desse estudo foi analisar o perfil do profissional que trabalha com dança de salão em navios de cruzeiro, verificando a formação, capacitação e características da personalidade dos mesmos. Pesquisa de campo, descritiva, de análise qualitativa. Chefes e integrantes da equipe de dança da EICM responderam entrevistas e questionários, e as informações foram agrupadas em duas categorias: formação e capacitação; e, características da personalidade. Concluímos que a formação é diversificada, e a capacitação ocorrerá em treinamentos. Espera-se: pontualidade, responsabilidade, gostar de servir, respeito, conhecimento em dança e idiomas.

Palavras-chave: Dança. Navio. Turismo. Atividades Recreativas.

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the profile of people who work with ballroom dance in cruise ships, verifying their background and personality traits. Descriptive field research, with qualitative analysis. Coordinators and integrants of the EICM ballroom dance team answered semi-structured interviews and open-and closed-ended questions, and the data were divided into two groups: background and preparation; and, personality traits. We concluded that the background is diversified. People are expected to be: on time, easy-going, attentive and knowledge of languages and dance.

Keywords: Dancing. Ships. Tourism. Leisure Activities.

INTRODUÇÃO

Segundo Amaral (2006) o surgimento dos cruzeiros marítimos foi no ano de 1840, quando, no Reino Unido, os imigrantes viajavam até a América do Norte. Porém, a expansão desse mercado deu-se apenas nos anos 90, com a utilização de inovações tecnológicas que tornaram os navios cada vez mais luxuosos, maiores e com inúmeras alternativas de lazer.

Brito e Bruhns (2008) afirmam que a versão moderna dos cruzeiros marítimos surgiu entre o final dos anos 70 e início dos anos 80. Nesse período, o entretenimento do viajante passa a ser prioridade a bordo, oferecendo diversidade de opções de lazer, supervisionadas por profissionais capacitados. Nesse sentido, Ângelo e Vladimir (1998) afirmam que a empresa *Carnival Cruise Line*, empresa de navegação norte-americana, percebeu que os passageiros não buscavam um navio ou um rota específicos, mas sim, diversão. Dessa forma, surge o conceito de *resort* flutuante: navios que permitem aos hóspedes desfrutar de tudo que se oferece a bordo, como: shows, alimentação, atividades de lazer para diversas idades, etc.

Rabahy e Kadota (2006) apontam que o motivo principal para a realização de um cruzeiro, no Brasil, é vivenciar a experiência de viajar de navio. Isso pode ser explicado devido à grande quantidade de filmes e propagandas relativos ao assunto, advindos de um forte investimento de empresas do setor. Segundo um estudo realizado pela Associação Brasileira de Cruzeiros Marítimos – ABREMAR (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE CRUZEIROS MARÍTIMOS, 2011), na última década, constatou-se considerável aumento do fluxo de cruzeiros marítimos na costa brasileira, com a ampliação da oferta de leitos nos navios e de rotas. Nesse sentido, Foster (1992) afirma que muitas pessoas também preferem navios por considerarem a viagem menos cansativa, comparada a outros meios de transporte. Em um cruzeiro, podemos aproveitar a viagem, passando por diversos subdestinos e conhecendo cada um deles, até chegarmos ao principal. Essa busca pelo conforto e mais opções de entretenimento alavancou o setor de cruzeiros, tornando navios populares e cruzeiros marítimos opções competitivas de meios de transporte.

Com essa crescente demanda, trabalhar em um cruzeiro marítimo tornou-se uma opção cada vez mais viável. Apesar da desgastante burocracia que envolve a contratação de funcionários, a procura por uma função a bordo segue crescendo. Gomes (2010) defende, no entanto, que o aumento das oportunidades de trabalho no setor do entretenimento vem sendo associado a um maior descaso dos vínculos e prestações de trabalho, bem como de novas funções e modos operantes marcados pela polivalência e acúmulo de funções. De fato, cabe ao candidato a uma vaga a bordo arcar com todos os custos do processo seletivo (treinamentos, exames médicos, vacinas, vestimentas específicas, etc).

Não são todos os perfis e personalidades profissionais que podem fazer parte do quadro de funcionários de um transatlântico. Não basta saber entreter, dançar, saber seu ofício; é preciso algo mais, uma personalidade disposta a auxiliar, disposição para aprender, entre outros. Portanto, o presente estudo tem como objetivo geral analisar o perfil do profissional que trabalha com dança de salão em uma Empresa Italiana de Cruzeiros Marítimos (EICM), verificando a formação, capacitação e características da personalidade desses profissionais.

Caminhos Metodológicos

A presente pesquisa se caracteriza por ser um estudo de caso, descritivo, com análise qualitativa.

A escolha dos sujeitos de pesquisa ocorreu de forma intencional, onde foram contatados os chefes da equipe de professores de dança de salão da EICM. Com o intuito de convidá-los para participar da pesquisa, entramos em contato via e-mail e, aqueles que aceitaram participar do estudo, constituíram os sujeitos de pesquisa. Assim, dois chefes e seis integrantes da equipe de professores de dança de salão da EICM foram os participantes. Os critérios de inclusão do estudo foram: ter participado da equipe de dança de salão da EICM por, no mínimo, dois anos; e, ter sido coordenador da equipe em alguma temporada. Além desses, os chefes da equipe de dança de salão da EICM foram escolhidos por estarem trabalhando neste setor há cerca de dezessete anos.

Todos os sujeitos de pesquisa assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido onde concordaram em revelar suas identidades. Os depoimentos de todos foram extremamente importantes e reveladores para esse trabalho, uma vez que buscamos saber o perfil do profissional que trabalha com dança de salão em navios de cruzeiro marítimo e todos os participantes foram, ou continuam sendo, profissionais dessa área. Para referenciar os depoimentos dos entrevistados ao longo do texto, optamos por utilizar seus primeiros nomes.

Os instrumentos de coleta de dados foram: entrevista semiestruturada e questionário de perguntas abertas e fechadas. As entrevistas foram aplicadas aos chefes da equipe de dança de salão da EICM, realizadas na cidade de Porto Alegre, em dia e horário agendado previamente, com duração aproximada de 20 min. As entrevistas foram gravadas em mídia digital e, após, transcritas. Primeiramente através de transcrição literal, seguida da conferência de fidelidade e processo de copidesque. Terminado o processo, as entrevistas foram enviadas para os entrevistados, para que aprovassem os dados transcritos. O questionário de perguntas abertas e fechadas foi aplicado aos professores de dança de salão participantes da equipe de dança de salão da EICM. Os mesmos foram enviados por e-mail e devolvidos após uma semana, aproximadamente.

Os dados coletados foram sintetizados através da análise dos conteúdos, classificando, categorizando e interpretando as informações obtidas nas respostas. Na etapa final da pesquisa, realizamos o fechamento da análise dos dados, discutindo as informações obtidas nas entrevistas e nos questionários, chegando às considerações finais do trabalho. Após a análise de dados, as informações foram agrupadas em duas categorias: Perfil do profissional: formação e capacitação, e Perfil do profissional: características da personalidade; definidas de acordo com os objetivos da pesquisa.

Perfil do Profissional: formação e capacitação

No que tange à capacitação e formação dos profissionais que já trabalharam na Equipe de Dança de Salão da EIMC, pudemos observar padrões em algumas respostas. Todos os profissionais afirmaram que o treinamento oferecido pela EIMC os preparou para a vida a bordo. Porém, alguns participantes do estudo comentaram que a seleção de profissionais poderia ser mais apurada, pois há quem não se adapte à vida a bordo com facilidade.

Segundo Silva (2012) os cruzeiros da costa brasileira são considerados populares, pois são programados para atender o grande público. Assim, as atividades a bordo procuram atender ao gosto da maioria, podendo sofrer alterações de acordo com o itinerário ou idade/origem dos hóspedes a bordo. Nesse sentido, Galvão (2014) afirma que o profissional de entretenimento, de dança ou outra equipe do navio de cruzeiro, deve ser capaz de se adaptar a toda e qualquer mudança que ocorra, mesmo após a estruturação das tarefas do seu dia.

A respeito da formação, todos os participantes possuíam diploma de graduação, em áreas variadas: Turismo, Fisioterapia, Enfermagem, Educação Física e Tecnologia em Sistemas para a Internet. Isso demonstra uma pluralidade de conhecimentos, o que engrandece uma equipe de trabalho. Por outro lado, tratam-se de profissionais que talvez não possuam conhecimentos prévios sobre turismo e relacionamentos interpessoais. O treinamento realizado pela EIMC deve, portanto, abordar essa gama de informações, e os resultados obtidos nos questionários demonstram que isso ocorre.

Sobre a formação que um animador deveria ter, Bento (2007) questiona se um animador cultural deve ou não ter formação acadêmica e se a mesma deve ser polivalente ou especializada.

Inclinamo-nos, no entanto a dizer que, no âmbito mais geral da animação sociocultural, sobretudo com a urgência e o imperativo que se exige nesta matéria, a formação polivalente, para nós a profissional sem grau acadêmico, seria de imediato a mais desejável. Os candidatos a esta formação seriam, preferencialmente, os que já praticam a animação sociocultural integrados nos agentes culturais locais (bandas, grupos de teatro, corais, etc.). (BENTO, 2007, p. 10-11).

Destacamos que nenhum dos sujeitos de pesquisa era graduado em Dança. Os mesmos realizaram cursos e *workshops* na área da dança de salão, com o intuito de aprimorar ou aprender novas linguagens. Acreditamos que a graduação em Dança não é necessariamente obrigatória para o profissional deste ramo, porém é necessário buscar capacitações antes de se candidatar ao cargo de instrutor de dança em um navio de cruzeiro. O relato abaixo explicita essa ideia:

(...) É importante fazer aula. Fazer parte de uma academia, de uma escola, buscar ensinamentos. Hoje, o estudo pedagógico e acadêmico tem um papel muito importante. (...) não basta só ir à internet pesquisar alguns passos. Para isso, o profissional deve ir a bailes, precisa participar de alguns workshops ou de eventos de dança... E isso irá permitir que ele, um dia, faça uma seleção com a gente e possa trabalhar a bordo dos navios. (DEPOIMENTO DE THEO, 2014f, n.p.).

Sobre a questão da técnica específica em dança de salão, todos os questionados responderam que atuam como professores de dança de salão e a maioria já possuía conhecimento na área antes de trabalhar em navios. Apenas três possuem certificação específica de técnicas de dança de salão e outros dois participantes, além da graduação, são especialistas, porém em cursos que não tem relação com a dança, sendo estes: Técnicas Aquáticas e Estética.

Segundo Denton (1990, p. 103) “a construção da imagem de uma empresa está inteiramente ligada a seus recursos humanos”. Assim, a formação de profissionais deveria ser uma preocupação constante em empresas como a EICM, que necessitam de pessoal capacitado para lidar com o público e com chefes, por vezes, bastante inflexíveis. Fica claro na análise dos dados obtidos, que é priorizado o bom atendimento ao hóspede e que o instrutor de dança de salão deve estar qualificado para trabalhar nessa área.

Sobre a seleção de novos profissionais, Theo (DEPOIMENTO DE THEO, 2014f, n.p.), chefe da equipe de dança de salão da EICM, diz que para formar a equipe buscam pessoas com conhecimento em dança de salão, no mínimo no nível básico: “*O mais importante para trabalhar a bordo, além de ser maior de idade, é ter uma boa experiência em dança de salão de todos os ritmos. Não precisa ser um expert, mas tem que ter uma boa experiência*”. Mônica (DEPOIMENTO DE MÔNICA, 2014b, n.p.) ressalta ainda que: “*As pessoas que ficam de fora de uma seleção como a nossa são aquelas que realmente são muito iniciantes na dança, ou que desenvolvem ainda um conhecimento muito básico de ritmo e condução*”. Podemos observar, assim, no relato abaixo, como a questão da técnica em dança é vista pelos coordenadores da EICM:

A técnica que procuramos, a princípio, na seleção, é que a pessoa saiba dançar todos os ritmos. Os ritmos de Dança de Salão “principais”, por exemplo: dançar forró, samba e bolero – que são a “base”. E que ela tenha o mínimo de técnica, no sentido de percepção de ritmo e condução, para que desempenhe o papel de personal no salão (de baile, dos navios). (DEPOIMENTO DE MÔNICA, 2014b, n.p.).

Perfil do Profissional: características da personalidade

Analisando os dados quanto às questões relativas à personalidade, verificamos que o profissional de dança de salão a bordo deve ser, primeiramente, uma pessoa adaptável e de fácil convivência. Isso porque deverá se ajustar a horários, tarefas e tudo que lhe for designado com um sorriso no rosto. Deve ser uma pessoa simpática, educada, capaz de agradar diferentes públicos. Para Mônica (DEPOIMENTO DE MÔNICA, 2014b, n.p.) o ponto principal a ser avaliado em alguém que visa trabalhar a bordo é se ele gosta de lidar com pessoas: se sabe ouvir, se sabe conversar, etc. Vemos isso claramente no relato abaixo:

*Eu acredito que o profissional, para trabalhar a bordo, tem que ser alguém que goste de lidar com pessoas. (...) Ele não vai sair e voltar para casa, pelo contrário: vai ficar o dia inteiro com os hóspedes ao seu lado, almoçando com ele, às vezes encontrando-o na praia... Então essas situações requerem que você goste de lidar com pessoas, de estar próximo, goste de **atender**. (DEPOIMENTO DE THEO, 2014f, n.p.).*

Segundo Sergio (DEPOIMENTO DE SERGIO, 2014e, n.p.), coordenador da equipe de dança de salão da EICM por duas temporadas consecutivas, a principal característica que um profissional de dança que trabalha a bordo deve ter é a simpatia: "*Saber lidar com perfis diferentes e saber que estamos lidando com pessoas é o mais importante, e também saber que, ao tornar-se líder, torna-se também exemplo a ser seguido*". Já para Renato (DEPOIMENTO DE RENATO, 2014d, n.p.), membro da equipe da EICM por duas temporadas, as características principais seriam ter comprometimento, dedicação e respeito entre os companheiros de trabalho. O relato abaixo vai ao encontro dessa ideia:

*Acho que a característica principal é saber lidar com pessoas, mas um lidar no sentido de **servir**. Gostar de servir. (...) Não se importar em deixar o outro passar primeiro na hora de abrir a porta, ou de sempre falar "por favor" e "obrigado", esse gostar de servir, e nunca se colocar como superior. (...) Acho que esse é o perfil principal: gostar de servir. (DEPOIMENTO DE MÔNICA, 2014b, n.p.).*

Segundo Theo a avaliação da personalidade dos profissionais que buscam trabalhar com dança de salão a bordo é feita, basicamente, através de observação:

Observamos se a pessoa é solícita, se cumprimenta a todos, se é simpática, se topa "pagar alguns micos" (...) então, nos bailes nós percebemos isso: o rapaz gosta de tirar as pessoas pra dançar? Não diferencia jovens de pessoas com mais idade (...)?. (DEPOIMENTO DE THEO, 2014f, n.p.).

Mônica ressalta ainda que são observados trejeitos e maneiras dos candidatos, em momentos diversos: "*Avaliamos o modo como ela chega, o modo como conversa, como faz perguntas... Isso faz uma grande diferença*" (DEPOIMENTO DE MÔNICA, 2014b, n.p.).

Ribeiro (2011) esclarece que o processo de contratação de animadores para atuar em navios de cruzeiros inclui análise de currículos e entrevistas com representantes da empresa e, muitas vezes, por dinâmicas de grupo. Normalmente, espera-se que o candidato fale outros idiomas, seja uma pessoa simpática e tenha experiência em trabalhar com o público. Nesse sentido, o processo de contratação da EICM é semelhante ao descrito, com uma audição de dança de salão, seguida de dinâmicas de grupo que envolvem diversas habilidades interpessoais.

Segundo Vuscovic (2007), a qualidade nos serviços cria relacionamentos entre clientes e entre funcionários, bem como aos demais interessados no negócio. Empresas que buscam a excelência, ou que já possuem reconhecimento nesse âmbito, estimulam esses relacionamentos reciprocamente benéficos. Sendo assim, acreditamos que a EICM preza pelo bom relacionamento, tanto entre funcionários quanto entre estes e os hóspedes. Fica claro, com a análise dos dados, que essa preocupação em ser agradável para com o próximo - seja ele quem for - é trabalhada desde o primeiro contato entre contratante e possíveis contratados.

Sobre quais características seriam necessárias para o profissional se tornar líder de equipe e para liderar de quatro a seis pessoas em um navio da frota, algumas expressões se repetiram na análise dos questionários. Destacamos o preparo físico e emocional, o saber orientar pessoas, e a responsabilidade. Para Natália (DEPOIMENTO DE NATÁLIA, 2014c, n.p.), que já participou de cinco temporadas como coordenadora de equipe, as características que um líder deveria possuir são: "*Responsabilidade, comunicação, saber escutar os outros companheiros da equipe e ter pontualidade*". Érica, líder de equipe por seis temporadas, completa:

É necessário saber trabalhar em equipe, ser responsável com horários, figurinos, ensaios, aulas, respeitar a hierarquia do navio. Todas essas características são importantes para liderar. É o conjunto e o jogo de cintura que te faz um bom líder, saber extrair o melhor de cada membro de sua equipe. (DEPOIMENTO DE ÉRICA, 2014a, n.p.).

Para Mônica (DEPOIMENTO DE MÔNICA, 2014b, n.p.) um líder deve manter a equipe unida e dar o exemplo de trabalho. Ou seja, o papel do líder seria auxiliar os membros da equipe para que todos, juntos, conseguissem alcançar propósitos. Através dos relatos obtidos nas perguntas abertas dos questionários, fica nítida uma visão de grupo baseada na colaboração e solidariedade. Nenhum dos sujeitos de pesquisa contrariou tais questões, apenas sugeriram uma melhor seleção para que não estivessem a bordo pessoas sem preparo emocional ou físico, o que segundo os mesmos, já ocorreu. Sobre a descoberta de possíveis novos líderes, Theo comenta:

Eu acho que, nos nossos treinamentos, criamos uma “fórmula” de descobrir isso. Essas pessoas que vão para frente, que são pró-ativas, que... São líderes natos. Existem líderes natos. Às vezes, montamos uma equipe para puxar coreografias (no treinamento), e sempre tem aquela pessoa que vai para frente, aquele que quer ajudar o próximo. (...) O líder não é aquele que manda, ao meu ver, mas aquele que agrega, que une. (DEPOIMENTO DE THEO, 2014f, n.p.).

Ainda a respeito de características necessárias para se tornar um líder, a expressão "saber respeitar a hierarquia" foi bastante utilizada. Para um líder, a importância de saber respeitar diferentes chefes é imprescindível. Os líderes são responsáveis por contatar diretamente os chefes de bordo. Isso significa que, primeiro, a equipe deve consultar seu líder e o líder, por sua vez, é quem se dirige aos superiores.

Para Cerqueira Neto (1993, p.17):

Na década de 80, não houve mais dúvida de que o planejamento estratégico representa, cada vez mais, um instrumento de adequação de produtos a mercados, desenvolvendo-se técnicas de gestão estratégica. As variáveis culturais e políticas são de importância decisiva para caracterizar as empresas, seus produtos e mercados. Desconsiderá-las representa admitir a possibilidade de insucesso e desperdício de recursos. Planejamento estratégico, entretanto, é uma condição necessária, mas não suficiente. (CERQUEIRA NETO, 1993, p.17).

Em relação à pontualidade, Theo (DEPOIMENTO DE THEO, 2014f, n.p.) diz que a primeira responsabilidade de alguém, a bordo, é cumprir horários: *"Lidamos com horários muito regrados a bordo, temos atividades muito seguidas das outras (...) e todos tem de cumprir seus horários"*. De fato, se os membros da equipe atrasarem uma atividade, o líder será responsabilizado.

Considerações Finais

Após a análise e discussão dos resultados, consideramos que a formação do profissional que trabalha com dança de salão a bordo de navios de cruzeiro é bastante diversificada, não sendo a graduação em Dança ou em outras áreas um fator imprescindível na contratação desse profissional. Sua capacitação se dará a partir de treinamentos das empresas, como no caso da EICM, que se mostrou eficiente, segundo a opinião dos sujeitos de pesquisa.

Quanto às expectativas dos coordenadores das equipes de dança de salão na EICM, espera-se que esse profissional seja: pontual, gentil, responsável, simpático. Que goste de servir, saiba respeitar hierarquias, tenha um conhecimento básico de dança de salão e possua ou busque conhecimento em outras línguas.

Destacamos que, apesar de terem sido encontrados alguns estudos sobre cruzeiros marítimos, não são comuns estudos em áreas específicas, como o entretenimento a bordo e a própria dança de salão, tão atuante nessa área na atualidade.

REFERÊNCIAS

AMARAL, R. C. N. do. **Cruzeiros Marítimos**. São Paulo: Manole, 2006. 296 p. ISBN 85-204-2407-4

ÂNGELO, R. M.; VLADIMIR, A. N. **Hospitality Today**: an introduction. 3. ed. Orlando: Educational Institute of the American Hotel & Motel Association, 1998. 627 p. ISBN 978-0866125093

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE CRUZEIROS MARÍTIMOS. **Cruzeiros marítimos**: estudo de perfil e impactos econômicos no Brasil. Rio de Janeiro: FGV, 2011. Disponível em: <<http://abremar.com.br/pdf/ESTUDO.pdf>> Acesso em: 19 mai. 2014.

BENTO, A. Afinal que Animadores devemos formar?. **Revista Práticas de Animação**, APDASC – Associação para o Desenvolvimento da Animação Sociocultural, ano 1, n. 0, pp. 10-14, 2007.

BRITO, T.; BRUHNS, H. Corpo, lazer e natureza: uma reflexão sobre os cruzeiros marítimos. **Turismo em Análise**, v. 19, n. 1, pp. 126-133, 2008.

CERQUEIRA NETO, E. P. de. **Gestão de Qualidade**: princípios e métodos. 3. ed. São Paulo: Pioneira, 1993. 156 p. ISBN 8522417296.

DENTON, D. K. **Qualidade em serviços**: o atendimento ao cliente como fator de vantagem competitiva. São Paulo: Makron, 1990. 224 p. ISBN 1000218491378.

DEPOIMENTO DE ÉRICA. Porto Alegre: [s.n.], 2014a.

DEPOIMENTO DE MÔNICA. Porto Alegre: [s.n.], 2014b.

DEPOIMENTO DE NATÁLIA. Porto Alegre: [s.n.], 2014c.

DEPOIMENTO DE RENATO. Porto Alegre: [s.n.], 2014d.

DEPOIMENTO DE SERGIO. Porto Alegre: [s.n.], 2014e.

DEPOIMENTO DE THEO. Porto Alegre: [s.n.], 2014f.

FOSTER, D. **Travel and Tourism Management**. Londres: Macmillan, 1992. 359 p. ISBN 978-0333364086

GALVÃO, N. **A Dança na Animação Artística em Resorts Flutuantes**: Costa Cruzeiros, um estudo de caso. Dissertação de Mestrado. Universidade de Lisboa. Faculdade de Motricidade Humana, Lisboa, 2014. 156 p.

GOMES, T. R. Emprego, Democratização Cultural e Formação de Públicos. In: SANTOS, M.ª L. L.; PAIS, J. M. (org.). **Novos Trilhos Culturais**: Práticas e Políticas. Lisboa: ICS – Imprensa de Ciências Sociais, pp. 115-120, 2010. ISBN 9789726712640.

RABAHY, W. A; KADOTA, D. K. Avaliação de Alguns Impactos Econômicos das Viagens em Cruzeiros Marítimos. **Revista Turismo em Números**, v. 5, n. 54., pp. 35-42, 2006.

RIBEIRO, O. C. F. Os Navios de cruzeiro marítimo enquanto campo de atuação profissional no lazer. **Revista Licere**, v. 14, n. 1, pp. 1-18, 2011.

SILVA, C. L. F. **Características diferenciais entre cruzeiros populares no Brasil e cruzeiros de luxo**. Trabalho de conclusão de curso. Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Turismo. Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2012. 57 p.

VUSCOVIC, P. **Um olhar sobre a qualidade dos serviços oferecidos pelos cruzeiros marítimos e pelos hotéis resort's**. Monografia. Especialização em Gestão de Negócios em Turismo. Universidade de Brasília, Brasília, 2007. 108 p.

SOBRE AS AUTORAS

REBECA GIMENES DONIDA

Licenciada em Dança pela UFRGS, Especialista em Treinamento Neuromuscular, Mestranda em Ciências do Movimento Humano pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Integrante do Grupo de Estudos em Arte, Corpo e Educação. Durante sua trajetória no curso de Dança participou dos seguintes projetos de extensão: "Dançando na ESEF" (2010), "A dança na saúde da mulher: um espaço de vivência para pacientes da clínica de fisioterapia ESEF/UFRGS" (2014). Atualmente, participa do projeto de pesquisa e extensão na área de Dança para pacientes com Doença de Parkinson.

ALINE NOGUEIRA HAAS

Professora do Curso de Licenciatura em Dança e do Curso de Pós-graduação em Ciências do Movimento Humano (PPGCMH) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Líder do Grupo de Pesquisa em Arte, Corpo e Educação. Durante seus 9 anos de atuação no Curso de Licenciatura da UFRGS, coordenou os seguintes projetos de Extensão: "A Dança como Método de Reabilitação para pacientes de AVC" (2011-2013); "Vivências e Experiências: Intercâmbios entre futuros Licenciados em Dança" (2013-2014); "A dança na saúde da mulher: um espaço de vivência para pacientes da clínica de fisioterapia ESEF/UFRGS" (2014). Também, coordenou os seguintes projetos de pesquisa: "A dança nas escolas municipais de ensino fundamental de Porto Alegre, RS: Quem? e Como?" (2010-2015); "O uso da dança como método de reabilitação complementar para pacientes de AVC" (2011-2014), "Efeitos do Método Pilates na amplitude do *turnout* de bailarinas" (2015-2018). Atualmente, coordena o projeto de pesquisa e extensão na área de Dança para pacientes com Doença de Parkinson.