

|
**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE
SÃO PAULO
PUC-SP**

Adriano Batista Alves

Teorias de Carreira: Um Estudo Sobre a Jornada
Profissional do Artista

MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

SÃO PAULO
2010

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE
SÃO PAULO
PUC-SP**

Adriano Batista Alves

Teorias de Carreira: Um Estudo Sobre a Jornada Profissional
do Artista

MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Administração sob a orientação do Prof. Doutor Leonardo Nelmi Trevisan.

São Paulo-SP
2010

Banca Examinadora

.....

.....

.....

.....

Dedicatória

Ao meu pai Kaká (*in memoriam*), que me deixou
lições dos verdadeiros valores.

À minha esposa Ana pelo
apoio e compreensão
durante este Mestrado.

À minha filha Lorena que nasceu
durante este período. Papai agora vai ter mais tempo.

Agradecimentos

À minha mãe e meus irmãos pela compreensão de minhas ausências ao longo de dois anos;

À minha avó Lourdes;

Ao Prof. Leonardo Nelmi Trevisan, pela sua paciência na orientação e por ter me recebido pelos corredores da PUC, acreditando em um projeto ainda embrionário;

À Profa. Elisabete Adami, que me encaminhou ao orientador, além de inúmeras outras oportunidades que me ofereceu;

Aos meus professores do mestrado: Luciano Junqueira, Onésimo Cardoso, Antônio Vico, Arnaldo Nogueira, Belmiro João, Leonardo Trevisan;

Aos meus professores da graduação que me incentivaram a seguir esta carreira: Prof. Martins, Prof. Demário e Profa. Rosana Lucille;

Aos artistas aqui entrevistados: Mauricio Lamussi, Edemilson Silva (Ingui), Sérgio Oliveira (Kera), Evandro Marcel, Márcio Baptista, Sara Carone, Ivan Isoldi, Marcos Ottaviano, Antônio Massola e Lorival Viegas: Suas jornadas profissionais foram o que me inspiraram a realizar este estudo apaixonante;

À Augusta Guimarães (Gugu), pela amizade e ajuda que nos dá incondicionalmente;

À Rosely Zenker que contribuiu com seu conhecimento em meu trabalho;

À alguém que posso ter esquecido de mencionar aqui;

À Deus por sua presença fiel.

Resumo

Muitas das profissões são beneficiadas com os estudos do trabalho e pelo delineamento de suas carreiras, estes na maioria das vezes voltados para o ambiente organizacional, o qual necessita e favorece estes estudos para seu próprio desenvolvimento. Mesmo considerando os demais estudos e autores que foram determinantes para os estudos de carreiras, os quais são interdependentes e convergem em sentido e aplicação, a carreira de artista se torna o objeto desta dissertação pela razão de não se enquadrar em um modelo específico de carreira, mas se apresentar com características muito particulares que são inerentes à esta profissão.

O artista, analisado como profissional, conduz sua carreira de maneira dissociada do sistema organizacional de gestão, ora em parte por seu trabalho lhe permitir, ora por lhe condicionar a uma estrutura que depende de sua criatividade e demais competências específicas do ofício. A estruturação de seu trabalho é moldada pela demanda do mesmo, associada de suas competências e seu sentimento de realização, este último um componente intangível, mas fundamental no desenvolvimento como profissional, independente da área de atuação no campo das artes. A jornada de cada artista aponta para um constante desenvolvimento de competências, a capacidade de se adaptar às incertezas, a mobilidade horizontal de suas carreiras e criação de networking, que conduz os resultados da pesquisa para um modelo multi-direcional.

Procurando entender a estrutura da carreira de artistas, o estudo considera as principais teorias sobre o tema como referência para a pesquisa efetuada com profissionais de diversas áreas da arte, e traçar um paralelo entre a realidade destes com os estudos de carreiras já realizados. Também, de modo a não se limitar ao foco das carreiras, mas discorrer sobre a questão do posicionamento do artista no século XXI, foi associado a questão de valor material e imaterial; onde foi possível contextualizar sobre a intangibilidade do trabalho artístico e sua inserção na sociedade de valores quantificáveis.

A pesquisa foi realizada com dez profissionais, os quais responderam sete questões dirigidas à interpretação de suas carreiras, expectativas, sentimentos em relação à suas carreiras e exercício da profissão, a forma em

que trabalha sua imagem e visibilidade de sua produção artística, assim como lida com a precificação e comercialização de suas obras ou serviços.

Abstract

Many professions are benefiting from the labor studies and the delineation of their careers, they mostly focused on the organizational environment, which requires and fosters these studies for their own development. Even considering the other studies and authors who were instrumental in the study of careers, which are interdependent and converges in meaning and application, the career of an artist becomes the object of this dissertation on the ground does not fit a specific model of career but present with very particular characteristics that are inherent in this profession.

The artist, regarded as professional driving career in a manner dissociated from the organizational management system, now in part because his work permit you, pray for her condition to a structure that depends on your creativity and other skills specific to the craft. The structuring of their work is shaped by the same demand, coupled with their skills and their sense of achievement, the latter an intangible component, but fundamental in developing as a professional, independent of the operating area in the arts. The journey of each artist points to a constant development of skills, the ability to adapt to uncertainty, the horizontal mobility of their careers and setting up networking, which conducts the survey for a multi-directional results.

Trying to understand the structure of artists career, the study considers the main theories on the subject as a reference to research conducted with professionals from various fields of art, and drawing a parallel between the reality of these with already made careers studies. Also, in order not to limit the focus of careers, but to discuss the issue of positioning the artist in the twenty-first century, was associated with the issue of tangible and intangible value, it was possible to contextualize about the inviolability of the artwork and its place in quantifiable values of society.

The survey was conducted with ten professional, who answered seven questions addressed to the interpretation of their careers, expectations, feelings about their careers and the profession, the way that works its image and visibility of their artistic production, as well the concepts for pricing and marketing of their works or services.

Sumário

Lista de Quadros	xi
Lista de Gráficos	xii
Introdução	1
Cap.1: Os estudos sobre carreiras	3
1.1 - O histórico dos estudos sobre carreira.....	3
1.2 - Carreiras tradicionais: A estrutura das principais carreiras organizacionais.....	5
1.3 – Lealdade.....	7
1.4 – O modelo moderno de Chanlat.....	9
1.5 – A Carreira Proteana.....	11
1.6 – Carreiras sem Fronteiras.....	14
1.7 – O conceito de entrega.....	17
Cap. 2 - Especificidade da carreira de artista	20
2.1 - A carreira do artista no século XXI	20
2.2 - O artista e os modelos de carreiras: O modelo de carreira tradicional na jornada profissional do artista.....	21
2.3 - O modelo de Carreiras sem Fronteiras na profissão de artista.....	23
2.4 - O modelo de Carreiras Proteanas aplicado ao artista.....	27
2.5 - O Contrato psicológico.....	29
2.6 – Motivação.....	31
Cap. 3 - Valor material e imaterial	34
3.1 – Preço x Valor.....	37
Cap.4 – Apresentação e Análise da coleta de dados	39
4.1 - A jornada profissional do artista no séc. XXI.....	39
4.1.1 – A pesquisa.....	39

4.1.2–Renda.....	41
4.2- Dados da pesquisa.....	42
Cap. 5: Metodologia.....	45
5.1–Pesquisa.....	45
5.2 – Tipo de estudo.....	45
5.3–Entrevista.....	45
5.4 – A Análise.....	46
5.5 – A estrutura da entrevista.....	46
5.6 – O roteiro da entrevista.....	47
5.7 – Hipótese.....	48
Cap.6 – Considerações Finais.....	49
Referências Bibliográficas.....	52
Anexos.....	55

Lista de Quadros

Quadro 1: Síntese da evolução das teorias de carreira.....	6
Quadro 2: Tipos de carreiras.....	12
Quadro 3: As características da Carreira Proteana.....	15
Quadro 4: Relação de artistas entrevistados.....	41

Lista de Gráficos

Gráfico 1: Formação Acadêmica	43
Gráfico 2: Local de Trabalho.....	44
Gráfico 3: Venda de produtos e serviços.....	44
Gráfico 4: Fonte de renda.....	45

Introdução

Os estudos sobre o trabalho tomaram forma relativamente em um curto período, que se desenvolve desde a metade do séc. XX até o presente através das discussões de suas transformações, necessidades humanas e organizacionais e análises dos novos cenários. Inerente às suas particularidades, os estudos sobre carreiras apresentam características em sua pesquisa onde as principais estruturas de sua gestão são contextualizadas aos novos modelos de carreira que, em virtude de mudanças de ordem sócio-econômicas e demais incertezas, demonstram e orientam profissionais de diversos setores a conduzirem suas carreiras cada vez mais de forma independente no universo das organizações. Entretanto, existe uma faixa de profissionais que, na sua grande maioria, independem também da estrutura delineada pelas organizações para a gestão de suas carreiras: os artistas. Estes profissionais possuem habilidades especiais e desenvolvem suas competências ao longo de sua jornada de trabalho.

Até o século XIX, o artista possuía um conceito social de alguém que possuía um “dom”; uma vocação que o permitia executar obras que eram diferenciadas de um ofício regular voltado e sustentado na subsistência comum. Com a revolução industrial, houveram mudanças significativas na estrutura do trabalho, este até então baseado na manufatura e em artesãos especialistas, que significou não apenas a divisão do trabalho, mas principalmente a instituição de valores econômicos baseados em moeda corrente, em detrimento das permutas e seus valores determinados por hora de trabalho.

Assim, a jornada do artista desde o séc. XX apresenta a dissipação dos valores deste profissional em face a quantificação financeira de obras, músicas, peças, filmes e outros correlatos. Sua carreira é determinada por suas competências específicas, mas sem fronteiras corporativas; devendo ser, além de artista de seu segmento, empreendedor e pro ativo para o fechamento do ciclo de produtividade.

A dissertação procura enquadrar a profissão de artista no cenário capitalista ocidental atual e discorrer a respeito da carreira destes profissionais que normalmente são centralizadas em sua produção, assim com os embates que a profissão lhes traz por determinação das barreiras do consumo de arte não massificada. Sob esta orientação, o estudo é conduzido a enxergar as esferas da carreira do artista através das teorias já estabelecidas e das próprias ferramentas desta gestão em relação à estrutura de seu ofício.

Carreira e profissão do artista

A se considerar as teorias de carreiras, as quais adotam modelos através das esferas organizacionais, estas, usualmente, proporcionam análises de diversas profissões que estão inseridas na dinâmica das empresas e setores da economia que compõem o PIB de um país. Voltando o foco das gestões de carreira para o universo dos artistas, que detêm a autonomia e risco de suas obras, caracteristicamente informais ao que concerne geração de renda e imensurável quanto à empregabilidade deste indivíduo, o conceito de carreira para os artistas apresenta-se dentro de uma análise específica desta profissão.

Este estudo configura o modelo de carreira do artista dentro destas teorias e verifica através de pesquisa de campo seu respectivo enquadramento. O resultado poderá ser analisado qualitativamente a fim de se compreender se este modelo de carreira está integrado aos modelos organizacionais e de outras profissões, não apenas em virtude de suas características de autonomia, mas também pelo conceito de valor que envolve o resultado do trabalho de um artista, onde este transcende os de ordem financeira com valores intangíveis que remetem à satisfação pessoal e o alcance dos objetivos desta profissão, os quais também intangíveis.

Cap.1 – Os estudos sobre carreiras

1.1- O histórico dos estudos sobre carreira

Os estudos sobre carreiras organizacionais iniciaram suas aplicações através da observação das estruturas de carreira advindas desde a década de 1960; criando forma e estrutura em meados dos anos 70 e início dos 80. Alguns dos principais autores partiram pela definição do termo carreira, como na proposta de London e Stumph (1982), que classifica a carreira como a ocorrência de transições ligadas a necessidades individuais e imposições da organização e sociedade. Hall (1976), em convergência com o conceito destes autores, coloca com suas palavras que “carreira é uma sequência de atitudes e comportamentos, associados com experiências e atividades relacionadas ao trabalho, durante o período de vida de uma pessoa.”

Segundo Martins (2001), etimologicamente a palavra carreira se origina do latim *via carraria*, que significa estradas para carros. (Chanlat, 1995 *in* Balassiano, 2007: Carreiras e cidades: existe um lugar melhor para se fazer carreira?). Ao longo do século XIX, com a segunda revolução industrial e sua constante evolução no mundo ocidental, carreira torna-se um termo relacionado à trajetória da vida profissional de um indivíduo no período de sua vida.

Quadro1: Síntese da evolução das teorias de carreira

Década	Principais Ocorrências
Anos 70	Observações de estudantes sustentaram novas iniciativas e surgiram três livros-chave que ajudaram a consolidar o foco em carreiras: <i>Career in organizations</i> ; <i>career dynamics</i> e <i>Organizationalcareers</i> .
Anos 80	Eventos e reuniões foram promovidos, consolidando grupos de interesse que passaram a gerar produção acadêmica, consolidando teorias e formação de paradigmas voltados predominantemente às carreiras organizacionais. O <i>Handbookofcareertheory</i> foi editado, colaborando para a consolidação do campo de estudo de carreira.
Anos 90	A obra <i>Boundarylesscarrer</i> foi editada, consolidando a concepção de <i>carreiras sem fronteiras</i> . A discussão sobre a <i>carreira proteana</i> ganhou mais sentido do que quando foi proposta, nos anos 70. As questões que dirigiam os estudos sobre carreira passam a ter mais foco em significado que em dinheiro; em propósito que em poder; em identidade que em ego; em aprendizado que em talento. Foi lançado no Brasil o primeiro livro sobre administração de carreiras.
Anos 2000	A atenção das teorias de carreira passou a considerar de forma concreta a perda de fronteiras. Foi lançado o livro <i>The opt-outrevolution</i> , que considera as questões de gênero nas carreiras e propõe a abordagem de carreira caleidoscópica. O <i>Handbookofcareertheory</i> foi organizado com a proposta de suprir lacunas de integração entre as várias disciplinas que tratam do assunto e atender á necessidade de reflexão sobre os múltiplos paradigmas ligados ao tema. No Brasil, a publicação do livro <i>Gestão de carreiras</i> critica a réplica de preceitos originados em material publicado no exterior e sistematiza reflexões e pesquisas que tenham validade no contexto brasileiro. São também publicados estudos que mostram a necessidade de que a gestão de carreira das empresas seja adaptada à nova realidade onde carreira não é mais sinônimo de cargo.

Fonte: Veloso, Elza F. R.; Dutra, Joel Souza. *Gestão de Carreiras na Empresa Contemporânea*. São Paulo: Ed. Atlas, 2010:12.

Mesmo considerando a interdependência das organizações com as pessoas e, inerentemente, na composição de suas respectivas carreiras, os estudos sobre gestão de carreiras apresentam fatores que identificam e principalmente expõem as características da relação das pessoas com o trabalho, focalizando suas expectativas, necessidades, sua individualidade e participação na sociedade nas diversas observações para formação das teorias sobre o tema. Para este estudo, são consideradas principalmente três teorias que, associadas, estabelecem o conceito de carreira. A partir destas é possível identificar os caminhos percorridos pelas organizações tradicionais, pelos profissionais autônomos (interdependentes com as organizações) e pelos profissionais conhecidos como liberais que apresentam a auto-gestão de carreira como característica determinante de sua jornada profissional, categoria a qual se encontram os artistas aqui pesquisados e analisados com referência em suas carreiras.

1.2 - Carreiras tradicionais: A estrutura das principais carreiras organizacionais.

Os estudos sobre carreiras tornaram-se efetivos com três obras publicadas nos anos 70: *Career in organizations* (Hall, 1976), sendo esta a base sólida para traçar os estudos das características e desenvolvimento de carreiras nas organizações, *Career dynamics* (Schein, 1978), cujo autor 10 anos antes desta obra realizou pesquisa junto à formandos de um curso de pós graduação de modo a observar as respectivas escolhas profissionais e seu desenvolvimento como carreiras; o qual cunhou-se o termo *âncoras de carreiras* como resultado desta pesquisa, e *Organizational careers* (Van Maaner, 1977), focalizado na ascensão de carreira alinhada com as necessidades pessoais e expectativas da empresa em relação ao seu corpo de funcionários.

Com esta literatura inicial, que apontava para um caminho a se seguir no desenvolvimento destes estudos, no início dos anos 80 os autores Arthur, Hall e Lawrence notaram que eventos temáticos foram se realizando, gerando material para produção acadêmica, este por sua vez, alavancada pelo período

dos estudos que se tornaram simultâneos entre teoria e prática. Os mesmos publicaram o livro *Handbook of Career Theory* (1989) consolidando o material de pesquisa. Esta obra ainda é grande referência nos estudos de carreiras organizacionais.

Em virtude das práticas e estruturas de trabalho nos períodos embrionários e iniciais dos estudos de carreira, as carreiras organizacionais são naturalmente e corretamente relacionadas à teoria de carreiras tradicionais. Esta teoria, a qual é atemporal pois independe das outras que serão consideradas a seguir e, também, por que existem organizações em inúmeros setores da economia que se enquadram com suas características, apresenta propriedades da relação de necessidade dos profissionais para com as empresas, não necessariamente recíprocas, a qual tratarei como estrutura de dependência neste estudo; delineando mais facilmente os limites entre as demais teorias que seguem.

As carreiras tradicionais se definem pela estrutura de ascensão e hierarquia verticalizada, onde o avanço é restrito à uma escalada dentro das próprias competências e funções que pouco agregam ao profissional. Um dos exemplos mais concretos é a gestão de carreira em uma empresa ao longo da vida profissional, onde o indivíduo passa entre 15 e 30 anos em uma única organização até ocupar cargos de elevada responsabilidade dentro da hierarquia tradicional. Outro aspecto inerente ao exemplo, é a estabilidade oferecida por algumas organizações à uma faixa de funcionários; estes também fiéis aos ideais corporativos. Este fator é determinante para a criação de uma zona de conforto a qual o profissional pouco desenvolve suas habilidades e conhecimento para ampliação de seus horizontes, dentro ou fora de seu presente papel na organização. Tais aspectos podem ser analisados em uma perspectiva comum e convergente que é a busca da posição profissional como objetivo principal da carreira, sobreposta à busca pelo desenvolvimento profissional através da aprendizagem: a ampliação das competências e capacitação multi-direcional habilitam o profissional a desempenhar papéis diferentes dentro de uma organização ou atuar em diferentes setores e organizações.

Na abordagem tradicional, as empresas eram as verdadeiras detentoras das carreiras, onde o indivíduo inicialmente objetivava o ingresso em uma grande ou expressiva corporação, pois naturalmente gozaria de estabilidade em sua carreira. Este aspecto em particular é controverso na gestão de carreiras atual, como descreverei a seguir, em razão do não desenvolvimento profissional e de suas competências relativas; em face ao “desenvolvimento” dos componentes políticos e sociais determinantes no avanço da carreira. Estes aspectos sobrepõem e se tornam prioritários à busca do conhecimento organizacional como elemento de projeção profissional e empregabilidade no mercado de trabalho. Este quadro consolida-se basicamente no que é conhecido como “zona de conforto”, ou não exatamente como uma região, mas o momento em que o profissional deixa de buscar por desafios, adoção de novos modelos, ampliação das competências, por acreditar que se encontra estável e descartando a necessidade de tais eventos em sua carreira.

1.3 - Lealdade

“A lealdade poupa o desgaste de tomar decisões diárias sobre o melhor a fazer.”

Thomas Watson Sr., fundador da IBM.

O contrato psicológico de lealdade nas empresas de gestão tradicional é expressivo tanto para os observadores internos como aos externos. O modelo de estabilidade que as carreiras nestes moldes são inseridas proporciona intuitivamente, ou mecanicamente, uma determinada lealdade em que os funcionários necessitam de corresponder com as expectativas da empresa, que neste momento, é a provedora da segurança almejada por aqueles que ali desenvolvem suas funções. O termo “determinada lealdade” remete ao fator que esta está intrinsecamente relacionada com a cultura organizacional e seus demais componentes, como clima e objetivos, havendo uma relação proporcional dos benefícios com o envolvimento nas tarefas.

Algumas empresas associam motivação com a busca incessante da melhoria na performance de seus funcionários para obtenção de resultados

sempre maiores; trazendo para uma esfera mais próxima do que a profissional em si, a responsabilidade deste indivíduo para com sua organização e seus interesses. Assim, este “algo a mais” que as organizações preconizam de forma branda e focalizada na virtude do comprometimento pessoal, exemplifica o conceito de mais valia (Marx, *in* Antunes, 2004) na contribuição desequilibrada destes profissionais com a empresa através de sua fidelização.

Segundo o conceito de Max Weber (1994), o homem motivado não se considera satisfeito com o resultado de seu trabalho, em razão da busca constante pela perfeição, ou pelo aprimoramento constante de suas competências na execução de uma ou mais tarefas. A partir deste modelo ocidental anglo saxão, que Weber pôde observar em indivíduos que não possuem o sentimento de estarem completos através do trabalho e se dispõem cada vez mais ao comprometimento no exercício de suas funções. Este modelo se torna extremamente adequado para as empresas inseridas na faixa de capital flexível, onde tanto suas possibilidades assim como competências serão exploradas para se obter o máximo de produtividade de indivíduos que estão orientados por uma motivação, que por sua vez, não apresenta fundamento por não ter finalidade.

Admitindo as características de empresas e funcionários como descritos nos estudos de Marx e Weber, pode-se delinear a transferência de responsabilidades do “patrão” – superior direto de um trabalhador – ao seu funcionário que está diretamente ligado em série na escala hierárquica verticalizada, onde torna a responsabilidade do sucesso de um produto, desenvolvimento, projeto ou outro item a ser entregue, ao funcionário operacional (Sennet, 2007). Com a entrega dentro das expectativas, naturalmente estes trabalhadores estarão envolvidos na melhoria e aperfeiçoamento dos respectivos processos produtivos e, caso contrário, será exigido maior desempenho para o sucesso do produto, assim como atribuídas as responsabilidades do fracasso aos trabalhadores que basicamente, não possuem envolvimento gerencial e acesso aos projetos de origem. Consolida-

se a transferência de valores através da necessidade do desenvolvimento constante orientado por este tipo de motivação.

Na conceituação de Lippmann (1914), o conceito de controle na carreira é a substituição de luta inconsciente pela intenção consciente. Ademais, outros aspectos inerentes ao formato da carreira tradicional, ou organizacional neste enfoque, é a ascensão linear vertical dentro da escala hierárquica que as empresas propõem. O plano de carreira era monitorado pela empresa e pelos empregados que nela aplicavam suas expectativas de desenvolvimento, na verdade ascensão, ao longo do tempo de serviço. Considerando os valores de avaliação que as empresas empregam sobre o desempenho de seus funcionários, assim como os critérios colocados como pré-requisitos no andamento entre funções e departamentos na empresa, estes aspectos são mais determinantes para o referido crescimento do que as competências técnicas e habilidades funcionais do cargo exercido e ao que se pretende exercer. Nesta observação, a carreira é de fato responsabilidade do empregador, inversamente ao que é colocado inicialmente como contrato de trabalho e planejamento de carreira organizacional oferecido pelo contratante, pois é este que permite os acessos e gerencia o desenvolvimento (Balassiano, 2007).

Basicamente, com alguns dos principais aspectos macro relacionados do modelo tradicional, contata-se que os indivíduos nela inseridos são, em uma metáfora, personagens que dependem do desenvolvimento da trama para que, ao passo seguinte, atuem seus papéis de acordo com os requerimentos do roteiro; caracterizando uma maior dependência pessoal ao organizacional.

1.4 - O modelo moderno de Chanlat

Chanlat (1995) denomina e organiza um modelo moderno de carreiras, em face as mudanças de ordem social, como o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, a elevação dos graus de instrução e a flexibilização do trabalho, assim como sua força. Em relação ao modelo tradicional, este

demonstra maior instabilidade no segmento das carreiras, descontinuidades destas e maior índice de horizontalidade no desenvolvimento profissional, seja em uma organização ou em caráter de mercado.

Abaixo, temos o quadro do autor onde se resume as principais características e suas vertentes dos principais tópicos evidenciados na carreira moderna:

Quadro2: Tipos de carreiras

Tipos de carreira	Recursos principais	Elemento central de ascensão	Tipos de organização	Limites	Tipos de sociedade
Burocrática	Posição hierárquica	Avanço de uma posição hierárquica à outra	Organizações de grande porte	O número de escalões existentes	Sociedade de empregados
Profissional	Saber e reputação	Profissão, perícia Habilidades profissionais	Organização de peritos Burocracia profissional	O nível de perícia e reparação	Sociedade de peritos
Empreendedora	Capacidade de criação Inovação	Criação de novos valores, de novos produtos e serviços	Pequenas e médias empresas Empresas artesanais, culturais, comunitárias e de caridade	A capacidade pessoal As exigências externas	Sociedade que valoriza a iniciativa individual
Sócio-política	Habilidades sociais Capital de relações	Conhecimento, relações Parentesco (Rede social)	Familiar Comunitária de clãs	O número de relações conhecidas e ativas	Sociedade de clãs

Fonte: Chanlat (1995:72)

Uma evidente transformação é apresentada em um dos critérios-chave na formação do modelo tradicional, que é a lealdade de empregado ao empregador. As relações não ingenuamente mudaram de sentido, pois nota-se, com o estudo específico, que as organizações não mais promoviam a fidelização de seus membros, pois estava disposta, e já atuante, na maximização de seus lucros em detrimento da diminuição do quadro funcional produtivo, ou força de trabalho em números de pessoas.

Em Brown (1996), o autor fez uma pesquisa que enfatizou a mudança de “contrato psicológico” focalizado na lealdade empregado-empresa, colocando que a organização não mais haveria de buscar comprometimento se ela não oferecia a mesma estabilidade tradicional.

Entre os demais resultados e materiais coletados, um “contrato” ironizava esta relação, apresentado pelos funcionários de uma empresa:

*Não podemos prometer quanto tempo vamos ficar neste negócio.
 Não podemos prometer que não vamos ser adquiridos.
 Não podemos prometer que haverá espaço para promoções.
 Não podemos prometer que seu emprego continuará existindo quando você atingir a idade de se aposentar.
 Não podemos prometer que seu dinheiro estará disponível para sua pensão.
 Não podemos esperar por sua eterna lealdade, e não estamos certos que queremos isto. (Brown, 1996:24)*

Resumidamente, as características pessoais de Competências, Habilidades e Atitudes (CHA) são muito efetivas na composição desta estrutura de carreiras, embora um pouco similar ao modelo anterior no sentido de complexidade do conhecimento na gestão da carreira e emancipação de estruturas hierárquicas. O novo contrato psicológico defende que a satisfação pessoal deve ser buscada simultaneamente ao desenvolvimento da carreira, não mais havendo projeção de lealdade à uma ou mais empresas em virtude dos presentes requerimentos direcionados aos interesses corporativos sobre os individuais e coletivos, entre estes, a manutenção da carreira.

1.5 - A Carreira Proteana

Em relação ao modelo tradicional e ao organizacional, a *carreira proteana*¹ apresenta diferenças substanciais, entretanto, estas também voltadas para o desenvolvimento das carreiras na esfera organizacional.

Segundo Hall (2002), autor que propôs os termos e características deste formato de carreira, ao contrário da estabilidade que delineia

1. Em referência à mitologia grega onde *Proteus* era o Deus do mar e mudava sua forma para cada situação.

Formatado: Fonte: Arial

Formatado: Recuo: À esquerda: 0,63 cm

Formatado: Fonte: Arial, Itálico

Formatado: Fonte: Arial

Formatado: Fonte: Arial

as carreiras tradicionais, é dentro de um cenário de instabilidade que este contrato de carreira toma forma, substituindo as relações profissionais de longo pelas de curto prazo. As *Carreiras Proteanas* definem-se principalmente pelas seguintes características:

- **Cenários de instabilidade;**
- **Planejamento sob incertezas;**
- **Mudanças freqüentes;**
- **Autonomia;**
- **Habilidade para ampliação de conhecimento;**
- **Redirecionamento da carreira e da vida;**
- **Networking.**

A principal característica da *carreira proteana* é o contrato psicológico, que desta vez o indivíduo faz consigo mesmo, onde o sucesso psicológico é o principal objetivo. No modelo tradicional existe um contrato psicológico entre empresa e empregado onde a noção de sucesso é proveniente de fatores externos, como reconhecimento, promoções, remuneração e notoriedade no ambiente social. Na perspectiva da *carreira proteana* a satisfação pessoal é a principal orientação de motivação e busca profissional; associando invariavelmente as esferas profissionais, individuais e familiares em um contexto uno com o indivíduo. Este contrato é baseado em uma natureza *outcome-based*, e não *behavior-based* (Balassiano, 2005, p:4)

Outros dois aspectos determinantes na proposta *proteana*, são o aprendizado e a expansão da identidade (Hall, 1996). Para o autor, a identidade é o auto-conceito de um indivíduo, a percepção e a avaliação que tem de si mesmo. Dentro destes termos, a expansão desta percepção significa a transposição de barreiras pessoais no desenvolvimento e obtenção de características que não faziam parte de seu leque de conhecimento. O aprendizado é inerente para a compreensão deste princípio, pois este habilita o indivíduo a transcender sua condição em sua carreira, ou seja, torna-o mais capacitado através do conhecimento que facilita seu trânsito pelos setores e

organizações que pretende trabalhar. Juntos, estes fatores formam o que o mercado e a mídia especializada chamam de “empregabilidade”.

Com o conceito de aprendizagem contínua, este modelo de carreira não mais pode ser mensurado pela idade cronológica e etapas da vida, mas pelo contínuo aprendizado e mudança de identidade (Balassiano, 2005). Os treinamentos deixam de ser fator chave para o desenvolvimento profissional onde os desafios e as relações profissionais tomam esta posição, como características determinantes. Também, as habilidades pessoais diluem-se no ambiente de trabalho tendo o trabalho em equipe como fio condutor; tendo mais energia criativa impulsionando as possibilidades de trabalho.

Quadro3: As características da *Carreira Proteana*

⇒ Objetivo: Sucesso psicológico		
⇒ A carreira é administrada pelo indivíduo e não mais pela empresa		
⇒ A carreira estende-se por toda a vida em uma serie de mudanças de identidade e aprendizado contínuo		
⇒ A idade da carreira é determinante em relação à idade cronológica		
⇒ A organização fornece: Trabalhos desafiadores e Relacionamentos		
⇒ Desenvolvimento não é necessariamente: Treinamento formal Readaptação Mobilidade vertical		
⇒ Perfil de sucesso:		
<table> <tr> <td>De: Know-how Segurança no trabalho Carreiras organizacionais Individualidade no trabalho</td> <td>Para: Learn-how empregabilidade Carreiras proteanas Individualidade no todo</td> </tr> </table>	De: Know-how Segurança no trabalho Carreiras organizacionais Individualidade no trabalho	Para: Learn-how empregabilidade Carreiras proteanas Individualidade no todo
De: Know-how Segurança no trabalho Carreiras organizacionais Individualidade no trabalho	Para: Learn-how empregabilidade Carreiras proteanas Individualidade no todo	

Fonte: Hall (1996:9)

1.6 - Carreiras sem Fronteiras

Em face à atual competitividade e a respectiva necessidade de flexibilidade e agilidade, a *carreira sem fronteiras* tem sido proposta como modelo de relação das pessoas com a organização. Observando o cenário do Vale do Silício, onde os profissionais possuíam uma relação transacional com as empresas e vice-versa, o conceito prevê uma relação independente, onde as pessoas são as responsáveis por sua mobilidade profissional, esta diretamente proporcional com seu aprendizado e desenvolvimento ao longo da carreira.

O conceito de trabalho agora não mais remete a ter um emprego fixo em uma organização, mas, caracterizado pelo dinamismo, o indivíduo consegue oferecer determinado trabalho à mais de uma empresa, com horários e locais flexíveis. Neste contexto, suas habilidades contribuem para sua independência profissional e, decorrente disto, existe a associação de fatores individuais e familiares na composição da carreira; solvendo a dissociação entre estes como no modelo tradicional.

A *carreira sem fronteiras* apresenta vários tipos e possibilidades de carreira em suas dimensões. A carreira pode caracterizar-se por inter organizacional, ao considerarmos a possibilidade da prestação de um determinado serviço para mais de uma empresa. A carreira agrega valor e possui “negociabilidade” além de um empregador (Lacombe, 2005). Outro exemplo é a carreira acadêmica, favorecida, entre outros fatores, pelo networking, assim como um profissional de publicidade ou artista (freelancer) que amplia sua mobilidade com a utilização de redes de conhecimentos ou sociais.

Caracteristicamente, a *carreira sem fronteiras* possui esta denominação por dissolver os limites de desenvolvimento de competências, aprendizado e posições colocados pelo mercado de trabalho e pelas organizações no formato de gestão de carreiras tradicional. Como desdobramento do tema, formam-se novos aspectos que direcionam, motivam e mantêm a carreira do indivíduo, relacionados da seguinte forma:

1. Crescimento e desenvolvimento de competências: Inerente à quebras das fronteiras profissionais, um indivíduo pode neste contexto desenvolver-se de maneira horizontal ao tráfegar por diversas empresas e posições, assim como em outros setores da economia. Considerando suas atividades não mais limitadas a uma empresa, em um número limitado de posições ou em um único setor em que se especializa, naturalmente restrito às possibilidades de novas capacitações e experiências, este profissional pode agora considerar seu desenvolvimento ligado à aquisição de experiências profissionais e relacionais, em virtude de uma nova gama de competências.
2. O cruzamento da estabilidade com a motivação: A estabilidade na carreira é substituída pela motivação fomentada pelo conhecimento, o que anteriormente era pela busca de posição hierárquica. Determinados conceitos não podem ser, nesta análise, avaliados apenas entre si ou serem considerados em um caráter cartesiano de valores, onde estes apenas estariam invertidos, pois a concepção interna dos profissionais sobre a própria carreira apresenta referências as quais não são associadas diretamente com a visão no formato puramente sócio-econômico (posição social e valor financeiro).
3. A responsabilidade da carreira: As *carreiras sem fronteiras* determinam que não exista a estabilidade de emprego que, por sua vez, é determinante na lealdade do funcionário com a empresa. Sem a estabilidade, a carreira que no formato tradicional era de responsabilidade do empregador, o indivíduo ganha autonomia para o direcionamento de sua carreira. A partir de um planejamento alinhado com suas expectativas, competências, aptidões e preferências de ordem pessoais, o profissional tem em suas mãos a condução de sua carreira, e, diferentemente do senso comum, voltada para si como um todo: O alinhamento da carreira com os elementos familiares, individuais e profissionais na composição de seu trabalho, que por sua vez, transcende o emprego.

Dutra (2002), em sua obra sobre carreiras a qual deu início no Brasil os estudos que se dirigiram aos profissionais locais, coloca a necessidade da manutenção da carreira neste formato e os passos para a construção de um projeto profissional, relacionados a seguir:

- ⊙ 1. Auto-conhecimento;
- ⊙ 2. Conhecimento do mercado;
- ⊙ 3. Objetivos da carreira;
- ⊙ 4. Estratégias da carreira;
- ⊙ 5. Plano de ação;
- ⊙ 6. Acompanhamento do plano

Anteriormente ao estudo de Dutra, os autores London e Stumph (1989) afirmavam que o planejamento de carreira depende de três pilares, sendo estas tarefas de responsabilidade do indivíduo:

- ⊙ 1. Auto-avaliação: Avaliação de qualidades, interesses e potencial;
- ⊙ 2. Estabelecimento de objetivos de carreira: baseados na auto-avaliação e na avaliação de oportunidades do mercado;
- ⊙ 3. Implementação do plano de carreira: Obtenção da capacitação e experiências profissionais para aumento da competitividade e atingir metas.

Ambas as análises contemplam que o auto-conhecimento e o *know-how* são determinantes para o acompanhamento da carreira em suas etapas do planejamento. Entretanto, as *carreiras sem fronteiras* associam ao seu conceito as características de *know-whom* e *know-why* para o sucesso de uma carreira nestes moldes. Chamada de *tipificação das competências*, este conceito pode ser traduzido da seguinte forma:

- ⊙ *Know-How*: Habilidades técnicas. Caracteriza-se pelo conhecimento profissional em uma ou mais áreas específicas, a qual modela suas competências principais. Este conhecimento habilita o indivíduo a ter acesso ao ferramental necessário para a execução do trabalho, ao

domínio das incertezas durante um processo produtivo, sua aplicação (utilização) no mercado, assim como as possibilidades de manutenção destas aplicações.

- ◎ *Know-Whom*: Rede de relacionamento, *networking*. Este pilar das *carreiras sem fronteiras* é estruturado a partir da importância dos relacionamentos que o indivíduo agrega ao longo da vida. A expansão desta rede possibilita diversas alternativas de ingresso em carreiras, como também demais influências no deslocamento de um profissional por empresas e setores da economia através do reconhecimento de suas competências pelos diversos envolvidos em sua rede.
- ◎ *Know-Why*: A razão do ofício. Esta competência é a mola propulsora da motivação do indivíduo para a execução de seu trabalho. A pessoa considerada com esta tipificação é a que conhece os fundamentos de seu trabalho. Seu envolvimento com o ofício é relativamente simbiótico com sua vida e suas demais esferas, entretanto, não existindo o tipo de dedicação a qual exaure o trabalhador pelo número de horas ou insalubridade em consequência de, mas é o envolvimento que não dissocia trabalho e diversão, por exemplo. Desta forma, o indivíduo possui plena identificação com seu trabalho.

1.7 - O conceito de entrega

Considerando os aspectos já enumerados pelos demais autores, observa-se que nas *carreiras sem fronteiras* é fato que também não existam limites entre demais profissões para que cada uma destas seja caracterizada como tal. A exemplo de um publicitário *free-lancer*, o qual presta serviço a algumas empresas de comunicação, muitas vezes até concorrentes, este profissional não possui emprego, mas diversos clientes que compõem sua receita. Não existe empregador no sentido do emprego formal e da relação de dependência ou interdependência admitida no modelo de carreira tradicional, mas a independência na condução de seu trabalho como nos horários, mobilidade entre organizações e mesmo na característica de seu trabalho, o

Formatado: Fonte: Itálico

qual acompanhará os traços de suas competências adquiridas ao longo de sua trajetória. Outras profissões obedecem estes mesmos padrões de mobilidade, como no caso de um jornalista que trabalha em mais de uma redação, blogs, mídia televisiva ou demais veículos de informação. Um marceneiro que apresenta determinada especialidade em armários, a título de ilustração apenas, desenvolve dezenas de clientes por seu *know-how*, atendendo a demandas variadas em virtude de seu conhecimento e rede de relacionamento, proveniente desta mesma demanda, quando indicado à outros clientes que possuem perfil e necessidades similares. O que é comum nestas profissões e profissionais, além da ausência das fronteiras em suas carreiras, é o conceito da entrega daquilo que lhe foi solicitado. Independente das horas trabalhadas, modo de trabalho, assim como organização, instrumental e demais técnicas, o profissional dentro deste modelo de carreira oferece ao seu contratante o “produto” de acordo com a necessidade que o levou a ser contratado. Este aspecto concentra-se no resultado daquilo que é esperado de um indivíduo e seu trabalho; associando suas competências como determinante no conceito de entrega, transcendendo as questões de ordem técnica, funcional e metodológicas.

Segundo Weick (1996, *in* Dutra, Gestão de carreiras na empresa contemporânea, p: 23), existem alterações de “scripts” na carreira, assim como nas organizações, que demonstra dentro das *carreiras sem fronteiras* um padrão de atuação sobre um destes roteiros, que apresentam alterações em seu significado. Este conceito descreve a funcionalidade do conceito de entrega através da visão do autor:

- ⇒ Auto-organização ao invés de organização;
- ⇒ Pequenos projetos ao invés de grandes divisões;
- ⇒ Ação ao invés de reação;
- ⇒ Provisório ao invés de permanente;
- ⇒ *Autodesenhado* ao invés de burocraticamente controlado;
- ⇒ Esforço por continuidade ao invés de esforço por descontinuidade.

Conforme Dutra (2004, p.35), “Os grandes avanços vieram quando começamos utilizar, (...) o conceito de competência como entrega e agregação de valor, e a ele incorporaremos conceitos complementares: o de complexidade e espaço ocupacional. Este estudo demonstra a competência como elemento determinante na composição da entrega, esta como resultado da mobilização de conhecimentos e experiências no atendimento de demandas e exigências de um determinado contexto. Observa-se que o conceito de complexidade abrange as demais camadas de conhecimento do indivíduo, associadas ao ambiente e necessidades apresentadas no requerimento de uma determinada tarefa, caracterizado como o espaço ocupacional em que está inserido, ambos dando origem ao que se tem como entrega.

Com o alinhamento das competências do indivíduo ao seu ambiente de trabalho, a entrega como resultante desta associação sinérgica é exponencialmente privilegiada pela alavancagem de potencial que tais componentes proporcionam. Este aspecto em particular é comumente relatado como a vocação do indivíduo e sua relação com o trabalho; pontuando o sucesso em sua carreira por esta estar de acordo - alinhada – com suas habilidades e competências. O conceito de Dutra abrange também a auto-realização na execução do trabalho e da carreira como jornada, uma vez que sua preparação para a vida profissional é a motivação para ampliação de suas competências que determinará os contornos de sua carreira.

Cap. 2 - Especificidade da carreira de artista

2.1 - A carreira do artista no século XXI

O trabalho no séc. XXI favorece a disseminação do conceito de valor material e valor agregado através da quantificação do valor financeiro que os produtos resultantes destes trabalhos podem gerar (Gorz, 2005). Este conceito determina que bens de consumo possuam seus valores monetários baseados em uma escala de produção seriada que, por sua vez, deve estar alinhada aos propósitos de maximização de lucros organizacionais onde os custos marginais – referente ao custo de produção unitário – são desenhados para o menor valor possível de modo a validar este princípio. A mão de obra que executa o trabalho industrial invariavelmente o faz de maneira dividida; apenas uma fração de cada item produzido é destinada a um indivíduo, onde um produto apresenta diversas etapas em sua fabricação e outra diversidade de funcionários em cada qual.

O trabalho do artista, caracteristicamente diferente deste observado, apresenta componentes que o tangenciam deste universo econômico onde seu trabalho é individual, autoral e produzido integralmente, sem as divisões do trabalho industrial (Marx, 2002). A se considerar que um profissional do campo das artes possui proficiência em sua atividade, decidindo e manipulando desde a seleção da matéria prima até a avaliação do produto final, associando-se ao fato de que não se detém à uma organização – no caso do perfil de artistas considerados por esta pesquisa – e são detentores da gestão de suas carreiras em sua plenitude, esta profissão requer uma análise específica dentro dos modelos de teorias de carreira, estes consolidados e desenvolvidos há quase 4 décadas, mas substancialmente projetados à partir de observações da esfera de carreiras organizacionais; assim desenvolvendo-se para tal e com poucos desdobramentos que favoreçam uma análise da gestão e comportamento da jornada profissional de artistas que tiram seus recursos exclusivamente de seu trabalho artístico.

Apesar deste panorama, é possível montar, através destas teorias de carreiras, as quais fornecem alguns pilares no que concerne planejamento e manutenção de carreira, principalmente à pesquisas-ação promovidas nos anos 90 com o propósito de se desenvolver o conceito de competências para aplicação organizacional (Dutra, 1999), o desenvolvimento horizontal de carreiras e instabilidade de Hall (1976), o significado de carreira de Martins (2001) e o desenvolvimento contínuo (Arthur, 1996) consolidam um porto seguro para a constatação da existência de carreira de profissionais que não possuem emprego, horários pré-estabelecidos ou que não atuem em uma única área de conhecimento, sendo que o campo artístico por si próprio abre oportunidades para as novas competências.

2.2 - O artista e os modelos de carreiras: O modelo de carreira tradicional na jornada profissional do artista

Caracteristicamente o artista apresenta uma relação vocacional com seu trabalho, em virtude de seu *know-how* e demais conhecimentos específicos associados para a elaboração de uma determinada obra. Entretanto, de maneira diferente do modelo de carreira tradicional, a qual, entre outros aspectos, a empresa, ou empregador, detém a responsabilidade da carreira do indivíduo (Hall), a carreira do artista autônomo requer maior flexibilidade e mobilidade pelo fato que este profissional deve orientar sua trajetória profissional simultaneamente à sua produção.

Naturalmente dissociando-se do modelo tradicional, a carreira do artista não carece do cumprimento de um padrão de horários pré-estabelecidos para realização de suas funções e produção. O que mobiliza o artista em sua criação é a demanda que possui de suas obras, assim como outra profissão liberal em que o indivíduo flexibiliza sua produtividade de acordo. Muitos destes profissionais, principalmente músicos e artistas plásticos, são favorecidos ou mesmo apreciam o trabalho noturno; onde sua demanda está canalizada, para o músico, ou mesmo desvencilha-se das interrupções que o dia é proveniente. Ao adotar esta flexibilidade na jornada de trabalho, o artista não se enquadra no horário de trabalho comercial das

8:00 às 17:00 hs, ou demais variações deste, sejam maiores ou menores, não especificamente pelo tamanho da jornada, mas sim pela forma que esta é proposta: uma carga horária fixa independente da demanda de trabalho não corresponde às expectativas de profissionais que estão dirigidos aos trabalhos sazonais e execução de projetos específicos que apresentam prazos ou datas de início e término em seus cronogramas. Muitos artistas ingressam em uma rotina de trabalho focalizando uma estabilidade em suas carreiras, entretanto a grande maioria acaba retornando ao modelo de trabalho adequado ao formato de trabalho em que se dedica.

Durante as entrevistas com os artistas, ficou esclarecido que estes profissionais procuraram estabilidade no momento inicial de suas carreiras, quando sentiram-se aptos para exercer suas funções em razão do amadurecimento de suas competências fundamentais. No relato de Antônio Massola, ele coloca a respeito de seu ingresso em uma agência local de propaganda que, além de ser um emprego fixo, foi onde pôde desenvolver competências adicionais às suas, estas inicialmente dirigidas para o desenho, ilustrações e pintura em telas. O trabalho como diagramador favoreceu a ampliação deste conhecimento, que não obteve em sua formação acadêmica de artista plástico. Após este período que o mesmo descreve como “estágio”, sentiu-se motivado a se mudar para outro estado por motivos diversos, onde posteriormente procurou trabalho em empresas do mesmo segmento, entretanto, vinculou-se a uma empresa de grande porte em um momento que se caracterizou por profissional pleno, com remuneração proporcional ao cargo ocupado. Pode-se dizer, associando o conceito do formato de trabalho do artista com este período inicial, que a estabilidade que se procura advém da necessidade de adquirir o *know-how* necessário além das competências adquiridas durante o período acadêmico e conseqüentemente do *know-whom* (Dutra, 1996), ou networking, criado a partir destas experiências. Com este dois componentes, o artista sente-se amplamente seguro em relação a sua carreira, pois, concluída a etapa inicial, este profissional pode transitar pelas empresas do mesmo ou de outro segmento; exercendo e aprimorando suas competências, caracterizando assim o desenvolvimento horizontal contemplado no modelo de *carreiras sem fronteiras*.

Outro exemplo que ilustra esta característica é a entrevista cedida por Lorival Viegas que descreve sua trajetória de mais de 50 anos trabalhando profissionalmente com arte, quando iniciou sua carreira e trabalhou por diversos anos como desenhista técnico e ilustrador de revistas comerciais. Este trabalho exigia que o artista seguisse um gabarito que determinava as características do desenho que iria ser impresso junto aos textos do veículo impresso; removendo do artista a capacidade de criação e da aplicação de suas características pessoais, desde o traço à percepção do objeto, fazendo-o decidir por “se libertar” deste formato de trabalho, optando por trabalhar com pinturas em telas e comercializá-las de maneira independente. Observa-se neste momento que, após o período de ingresso na profissão o artista apresenta forte tendência de se emancipar do modelo organizacional e, contando com seu networking e know-how adquiridos ao longo deste período, podendo ser o gestor de sua própria carreira, mantendo-a com uma obra autoral, esta singular e independente, transitando a partir de eventuais demandas de trabalho e alinhado com um contrato psicológico que irei relatar nos tópicos que seguem.

2.3 - O modelo de Carreiras sem Fronteira na profissão de artista

A necessidade da flexibilidade que recentemente se impôs às organizações, em razão de fatores externos como crises e realinhamentos da economia, assim como mudanças estruturais provenientes de reengenharia e troca de gerações dentro do ambiente organizacional, se remete à instabilidade global que proporciona mudanças de atitudes (Chanlat, 1994). Este cenário observado nas organizações dos principais setores da economia pode ser diretamente associado ao modelo de *carreiras sem fronteiras*, onde o ambiente de incerteza é a condição natural do ambiente corporativo. A mesma observação ocorre no micro ambiente de carreira projetada pelo profissional das artes onde este, em face a instabilidade na receita e relevante flexibilidade na composição e comercialização de sua obra, remetendo isto á todos os sub-setores da arte – música, plásticas, cinema, dramaturgia, entre outros – os modelos se encaixam harmoniosamente em virtude dos aspectos comuns aos defendidos pelas *Carreira sem Fronteiras*.

A jornada de trabalho inflexível associada aos modelos pré-estabelecidos de arte encontrados no modelo de carreiras tradicional, ou organizacional, é um grande fator que remete o formato de *Carreira sem Fronteiras* como o utilizado pelos artistas de uma forma geral, entretanto não é um componente isolado para a formação deste conceito. O artista normalmente reporta-se diretamente ao seu cliente, este, em uma análise comparativamente cartesiana e fria, seria seu “superior imediato” na escala hierárquica tradicional, entretanto este modelo não se aplica ao modelo de relação deste profissional com seus clientes, de modo que as características de base do artista prevalecem dentro do conceito de entrega (Dutra, 2002) do trabalho; estando aquele que o solicita assim fazendo em virtude da afinidade com a obra do autor. Este exemplo apenas ilustra como as comparações entre carreiras tradicionais e sem fronteiras não podem ser linearmente, cartesianamente, comparadas. Existem elementos que não convergem em nenhum dos pontos, a não ser do indivíduo, para efeito de análises comparativas além dos modelos estudados.

Este fator, de tomada de decisão e atendimento por demanda individual, remete ao artesão da idade antiga e média, onde estes desenvolviam habilidades e recebiam solicitações de trabalhos em virtude destas. A condução de sua carreira através das competências que lhe são atribuídas é uma das características de uma carreira sem fronteira que o artista adota, mesmo que intuitivamente. O exemplo direciona à entrevista concedida por Mauricio Lamussi, onde este músico descreve que, enquanto se desenvolvia estudando violão com alguns mestres, trabalhava em uma instituição bancária. Em um determinado momento se sentiu proficiente para execução de temas musicais e ministrava algumas aulas de violão para colegas de trabalho que o reconheciam como um músico amador acima da média e apto para compartilhar estes ensinamentos para leigos interessados. Como conseguia lecionar através destas aulas de violão, depois do expediente comercial, e recebia alunos que o indicavam, pois estavam satisfeitos com o desempenho dele como professor, Mauricio optou por deixar a carreira de bancário para dedicar-se exclusivamente às aulas de violão ao grupo de

alunos que conseguira. Trazendo para o conceito de *carreiras sem fronteiras*, é possível traçar um paralelo na carreira deste profissional e alguns tópicos determinantes na identificação da gestão de *carreiras sem fronteiras*, como:

- a. **Troca da estabilidade pela instabilidade:** Este não mais possuía salário fixo, pois neste novo modelo de trabalho que adotara sua receita variava de acordo com o número de alunos que o contratavam; trazendo unicamente para si a responsabilidade que um trabalho bem conduzido seria a principal garantia que possuía da entrada de recursos financeiros. Existem períodos tanto com maior como com menor demandas; conseqüentemente a mesma oscilação financeira faz com que o artista não faça planejamento de longo prazo no que concerne seus compromissos financeiros. O exemplo deste músico pontua os demais pesquisados que, em sua totalidade, optaram por carreiras que, mesmo inicialmente estável, onde descaracterizo a busca desta como fim, mas como desenvolvimento horizontal e fonte de networking, apresentam-se como detentores responsáveis de suas carreiras, esta criando uma forma, moldando-se à partir das trilhas que o artista segue e desenvolve suas competências. Ilustrando este conceito, que remete a transição do modelo tradicional na carreira do artista para o modelo de instabilidade, ou sem fronteiras, a análise do tema remete aos depoimentos de Massola e Lamussi, ambos já citados no decorrer do trabalho, quando optaram pela carreira de artista independente, sobrepujando a carreira corporativa que possuíam. No caso de Massola, este com formação de ilustrador, trabalhava em agência de publicidade e possuía considerável identificação com sua posição, principalmente quando estava no departamento de criação e Lamussi, que trabalhava em um banco e não possuía identificação com seu trabalho, igualmente decidiram gerir a própria carreira com trabalhos autorais e ministrando aulas respectivamente. Um fator que é defendido nesta dissertação é a inevitável impossibilidade de dissociação das teorias de carreira ao longo da análise das carreiras dos artistas, considerando que estas são complementares para o objeto de estudo. Assim, é possível associar diferentes tópicos onde tais fatores,

como a instabilidade, são inerentes e indissociáveis na construção deste formato de carreira.

- b. **Networking:** Mesmo considerando algum material promocional que fazia voltado à alcançar novos alunos potenciais e consolidar novos horários em sua grade de aulas, a maior fatia de estudantes era proveniente de indicação de outros alunos regulares, que, como já enunciado, estavam satisfeitos com as aulas recebidas e direcionavam colegas, amigos ou familiares que apresentavam mesmo interesse de aprendizado musical. Este exemplo é fortemente aplicável nos exemplos da ceramista Sara Carone, que além de ministrar aulas de cerâmica, vende suas peças para pessoas que chegam a ela através de clientes e/ou alunos que, em determinada oportunidade, apresentou sua obra à estes enquanto clientes potenciais, assim como os trabalhos de ilustração e plástico de Márcio Baptista e Antonio Massola, os quais possuem uma carteira de clientes que foram desenvolvidos a partir de consumidores em que, outrora, foram também indicados para estes artistas para que suas demandas fossem atendidas. Um outro fator importante, mas que será melhor estudado em outro tópico, é que o modelo de precificação de seus serviços e produtos são diferenciados quando dirigidos a este perfil de cliente e clientes cuja relação é mais profissional, a exemplo de galerias de arte, revendas ou contratantes para serviços com fins promocionais e/ou publicitários.

Trazendo para o conceito de *Networking* (Arthur; Rousseau, 1996), o profissional estabelece relacionamentos ao longo de sua carreira onde é possível conseguir um amplo leque de “conexões” interpessoais em relação ao tempo de atuação no mercado. O que se contextualiza aqui é a necessidade de se formar a cadeia de relacionamento, ou networking, simultaneamente à formação da carreira independente do artista; não necessariamente dentro do modelo organizacional, onde também as fontes de relacionamento são abundantes e duradouras. Segundo Saxenian (1996), as oportunidades são definidas pelas regiões e suas relações, e não pelas organizações (Veloso, *in* Gestão de Carreiras na Empresa Contemporânea; 2010: p.22).

- c. **Estrutura hierárquica:** O aspecto de não adaptação ao modelo tradicional de carreiras engloba além do fator horário pré-determinado de trabalho, envolve o fator de relacionamento hierárquico. Desde a revolução industrial, é característico que as empresas se tornassem departamentalizadas em razão da divisão do trabalho proposta por Adam Smith, assim como a gestão hierárquica para que facilitasse a maneira de controlar e conduzir o trabalho através da mão-de-obra operacional. Admitindo-se que o trabalho do artista não apresenta tal divisão, em face que sua produção intelectual e manufatura nunca se dissociam e são componentes de um mesmo processo, que é a realização da obra, o profissional da arte toma as “rédeas” desta do início ao fim, onde cabe a si mesmo as tomadas de decisão e avaliação do produto final. A partir desta análise, o conceito de hierarquia não cabe no modelo de trabalho e de *Carreiras sem Fronteiras* dos artistas em razão da inadequação de um processo criado a partir da fragmentação de operações, não observadas no trabalho artístico. O exemplo estende-se além dos trabalhos de manufatura de peças e obras de arte, como no caso do trabalho imaterial da música, cujo resultado é intangível. O artista musical, que compõe uma peça ou tema, pode criá-lo sozinho ou em parceria com um ou mais músicos envolvidos, entretanto a contribuição destes é linear e horizontal; não havendo uma hierarquia neste processo. O caso explicita um exemplo de associação de competências que são complementares na composição de um produto final.

2.4 - O modelo de *Carreiras Proteanas* aplicado ao artista

As *Carreiras Proteanas* apresentam uma mobilidade que pode ser observada no momento em que o profissional das artes expande suas habilidades, ou competências, através da busca de novos conhecimentos. Aplicado ao modelo organizacional, como poderá ser visto no referencial teórico desta dissertação, esta mobilidade refere-se ao deslocamento que o profissional tem entre empresas ou setores da economia; caracterizando sua capacidade de transitar no mercado através do uso de suas competências e alinhado com seus interesses ou necessidades presentes deste mercado. Ao

desenvolvê-las estabelece, no conceito de *Carreiras Proteanas*, um deslocamento horizontal em sua carreira e aumenta sua “empregabilidade”: realiza o aumento de suas competências essenciais para a execução de seu ofício. Como em uma carreira distinta por sua natureza, não existe estrutura de ascensão hierárquica e busca de posição dentro de uma organização, trazendo à realidade do artista a possibilidade de expansão do conhecimento como crescimento em sua carreira.

Um artista não obrigatoriamente se concentra em um único projeto exclusivamente ou por muito tempo, em virtude de seu leque de possibilidades para o oferecimento de seu trabalho. Este pode apresentar projetos à empresas diferentes ou mesmo concorrentes, atender consumidores de obras personalizadas ao mesmo tempo, listar potenciais clientes que possuam perfil para uma obra específica, tudo isso podendo acontecer em um mesmo período de sua carreira. É determinante para este indivíduo ser leal à sua identidade profissional e também às necessidades / desejos de seus clientes independentemente da sua área de atuação no campo das artes. Esta fidelidade transcende a fidelização que as empresas promovem com seus funcionários, através do mecanismo da estabilidade, no sentido de que não existem as condições estabelecidas pela organização. Existe um contrato psicológico (Brown, 1996) em que o artista determina sua produção alinhada com sua satisfação pessoal e que o resultado desta esteja alinhado não apenas com seus objetivos, mas também com os de seus clientes.

Contracenando com o autor e demais artigos escritos que relacionam as propriedades da *Carreira Proteana*, o depoimento de Edemilson Félix da Silva, que atribui seu ingresso no curso de pedagogia como complementar ao ensino de música que ministra em escola de ensino fundamental. O artista neste caso deseja aprimorar suas competências de professor de modo a otimizar a estrutura de seu método de ensino de música aos jovens em idade escolar e, visualizando as tendências de sua carreira de professor especificamente, acredita que em um futuro próximo poderá ser requisitado aos professores do ensino fundamental II a capacitação de pedagogo, como

já ocorre com as demais matérias da grade regular. Esta análise de cenários que Edemilson efetuou, basicamente demonstra duas vertentes que caminham simultaneamente e sem divergências:

1. O desenvolvimento horizontal como componente da profissão de músico: sua opção qualifica seu desejo de capacitação (competência) e adaptação (*carreira proteana*) com o mercado que está atuando. Este desenvolvimento já é proveniente de um desdobramento, considerando que o entrevistado iniciou sua carreira como músico contratado para tocar em turnês e gravações de discos.
2. O fator de estar se antecipando em face às tendências e qualificando-se previamente à necessidade mediante uma resolução institucional em relação à esfera de ensino que se encontra. Esta caracteriza-se como um componente de *Know-Why*, onde o artista em questão conhece os fundamentos de sua profissão e naturalmente os elementos para gestão de sua carreira.

2.5 - O Contrato psicológico

O contrato psicológico de uma *carreira proteana* é, como descrito na teoria, o critério de sucesso ser interno ao invés de externo (Hall, 1976). Este modelo de contrato estende-se para as *carreiras sem fronteiras* admitindo que o indivíduo associe seu trabalho a demais esferas de sua vida, como a família, ambiente de trabalho, necessidades individuais e, de um modo geral, expectativa de resultados alinhados à qualidade de vida. Este mesmo autor afirma que o indivíduo que adota este tipo de carreira deve desenvolver um alto senso de identidade e adaptabilidade pessoal, sendo que muitos gostam da liberdade que este tipo de carreira proporciona, e outros sentem como uma lacuna a falta de suporte externo, este último um dos fatores do modelo tradicional à fidelização profissional. A estrutura psicológica para o artista é adversa à estrutura que favorece a dependência a um suporte e controladora do sentido e velocidade da carreira.

Ademais, segundo Dutra (2010), o contrato psicológico pode ser estabelecido entre funcionário e empresa. Este está intimamente ligado ao contínuo desenvolvimento que advém de um ambiente mais competitivo, onde a remuneração e reconhecimento através de promoções, aumentam o nível de contribuição dos envolvidos. Entretanto, segundo o mesmo autor, existe um novo contrato psicológico que é influenciado por mudanças de expectativas das pessoas para com a organização. Desta vez, as pessoas percebem que sua mobilidade, não mais restrita à presente organização, mas ao mercado externo, está vinculado ao seu desenvolvimento pessoal.

Este novo contrato toca em pelo menos um ponto com o de gestão de carreiras do artista, dentro do foco da teoria de *Carreiras Proteanas*, em virtude da adoção do desenvolvimento contínuo como padrão de empregabilidade, e, como no caso do objeto de estudo, seu andamento pelas categorias da arte em que pode estabelecer uma relação profissional com a ampliação de suas competências específicas. Este caso pode ser ilustrado por um artista plástico que aprende uma determinada técnica para ingressar em um projeto de trabalho que requeira um determinado trabalho o qual este é capacitado, mas ainda não possui a competência específica, ou do ingresso em um outro ramo da arte. Trazendo o exemplo da pesquisa, nota-se no caso de Sérgio de Oliveira, que em um determinado momento de sua carreira musical aceitou o convite para trabalhar como produtor assistente de moda que, posteriormente, o habilitou a trabalhar como produtor de cinema. Tal tangenciamento em sua carreira não comprometeu mas na verdade, agregou valor e possibilidades em sua trajetória, onde podemos obter a leitura de empregabilidade dentro do âmbito organizacional de desenvolvimento de competências.

O desenvolvimento de competências que ilustra a teoria destes autores e também pesquisadores do tema, é colocado aqui de maneira a ser indissociável do contrato psicológico estabelecido pelo artista e sua profissão, onde enfaticamente defendo sua diferença e incompatibilidade com o contrato estabelecido entre funcionário e empresa. O contrato psicológico,

contemplado principalmente pelos estudos de *Carreira Proteana*, é a busca da satisfação pessoal na realização do ofício que o indivíduo exerce alinhado com suas competências.

2.6 - Motivação

Considerando o fato de que os artistas possuem uma carreira, mesmo que estruturada de forma diferente das organizacionais, o argumento se sustenta através das características de motivação profissional com a finalidade de realização pessoal associadas às competências específicas. Assim, o conceito de motivação é algo que se desloca um pouco mais das análises de motivação, basicamente por duas razões apenas.

A motivação do artista, desde o início, coincide com a força-motriz da realização pessoal como objetivo principal. Esta realização, por ser pessoal, apresenta componentes de sua percepção de profissão ideal, onde a paixão e seus modelos de se tornam objetivo e meta respectivamente.

O depoimento da maioria dos entrevistados, independente mais uma vez da área artística, demonstra claramente este aspecto no momento em que discorrem a respeito do início da carreira, onde deixam aparecer seus encantamentos por um trabalho e por profissionais que o conduziam da forma que achavam aquilo algo transcendental, que transformaria os paradigmas conhecidos até aquele momento.

Evandro de Souza, por exemplo, coloca abertamente esta questão quando conta a respeito de seu emprego como ator fazendo no teatro o papel de "homem-aranha". Quando ficou sabendo do espetáculo, imaginou que não poderia assisti-lo em razão dos altos preços cobrados por se tratar de um evento internacional. Quando foi contactado pela produção que, ao ver sua página na internet vestido como homem-aranha, mas voltado para a divulgação de animação de festas ou eventos pequenos e dirigidos, inicialmente ficou incrédulo quanto à veracidade do convite. Após um período de negociação e contratação, iniciou sua carreira de ator com uma equipe de

rua para uma divulgação do evento, que iria começar em alguns dias. Após este período, acabou sendo contratado pela produção para atuar no espetáculo como um dos protagonistas, em virtude de seu desempenho no papel. A situação ilustra que o artista, apesar que neste caso não estava procurando pela oportunidade específica, conseguiu atingir a posição de ator em uma peça de teatro que inicialmente iria apenas assistir, ou talvez não, por causa do valor do ingresso. A transição é marcada pelo desenvolvimento de competências que, este artista plástico, se submeteu para aumento de sua renda associado com uma de suas paixões que é a ilustração de super-heróis. Sua trajetória como super-herói que escolheu para animar pequenas festas o conduziu ao maior evento da categoria na América do Sul, segundo seu relato.

Outros parâmetros de motivação podem ser observados quando, por exemplo, as adversidades da profissão são provenientes de fatores externos e relações de laços fortes, fazendo com que a escolha e gestão da carreira se tornem difíceis em face ao desencorajamento vindo da família do artista, que enxerga a carreira demasiadamente instável como fonte de renda e para a realização pessoal, no caso associada com fatores financeiros derivados do conceito de estabilidade dos modelos tradicionais. O caso de Márcio Baptista, pontua esta questão, quando relata que seus pais e parentes mais próximos o perguntavam “quando iria arrumar um emprego”, quando estava trabalhando em projetos diversos e em horários noturnos, ou mesmo no momento em que não havia trabalhos em andamento. Com a consolidação de sua carreira como artista profissional, este normalmente não se influencia por pressões desta ordem, como acontece antes da sua formação e segurança para atuação no mercado de trabalho. A motivação neste caso encontra-se na realização como artista, profissional e pessoal, estas agora inerentes uma à outra, sobrepondo-se aos objetivos financeiros e de posição social no meio em que está inserido. A realização profissional é parte integrante da pessoal e, mais uma vez, é possível identificar de maneira mais ilustrativa o contrato psicológico que a *Carreira Proteana* de Hall, o desenvolvimento de competências e a instabilidade profissional (Arthur) das *Carreiras sem Fronteiras* como geradora de capacitação, ainda sem a necessidade de

estabilidade para a satisfação profissional atingir os níveis estimados para a realização integral do indivíduo e sua contribuição na sociedade.

É possível que traçar paralelos entre os pesquisados e notar que, alguns com e outros sem as devidas adversidades, as jornadas se assemelham no que tangea determinação do artista. Alguns nesta pesquisa puderam relatar que receberam apoio suficiente de seus pais para que se desenvolvessem e vivessem através destes recursos até sua consolidação profissional.

Cap.3 - Valor material e imaterial

“O capitalismo só pode se afirmar como capitalismo do saber se empregar para tanto um recurso copioso – a inteligência humana -, transformando a abundância potencial desta última em escassez. Tal escassez é produzida mediante o parcelamento do saber, mediante o impedimento de sua disseminação e socialização e mediante a tutela da obrigação de tirar proveito à qual detentores do saber não submetidos” (Gorz, 2006:59)

A porção do capitalismo que hoje estamos inseridos é a posição que aceitamos de valores materiais sobre o imaterial e o intangível; processo de quantificação monetária que determina aquilo que nos é acessível ou não através de critérios de quantificação formulados com base em sua espinha dorsal: a associação do conceito de valor ao conceito de preços. Também, é o processo que lentamente modelou a característica carreira de artista de privilegiado por sua vocação, expressivo em uma sociedade de permuta onde o valor era flexível em função de antigos parâmetros de precificação, demanda, oferta e necessidade. Obras de arte são materiais de valor subjetivos e intangíveis. A história de Van Gogh, que viveu e morreu dependendo financeiramente de seus familiares, pois não conseguia vender suas obras, e também não sabia precificá-las, dá o tom da abordagem deste tema. Seus quadros atualmente atingem recorde em preços de vendas através de leilões especializados, superando muitos de seus contemporâneos e principais expoentes das artes plásticas que obtiveram sucesso e abundância ainda em vida. Considerando que suas peças eram aquelas mesmas que não obtinha sucesso em vender, o que postumamente colocou este artista desenganado em vida, no “hall of fame” dos artistas de todos os tempos?

Segundo Gorz (2006), “o conceito de riqueza deve ser desatrelado do conceito de valor mercantil”, onde claramente estes respectivos valores se confundiram em um determinado momento em que riqueza se dissocia do conhecimento, traduzindo-se apenas em valor material e financeiro. Esta turbulência de valores produziu alguns fenômenos sociais, como o aumento da “hierarquização” da sociedade civil, e a dissipação de valores artísticos,

talvez em razão de sua produção não seriada e com certeza por não agregar “valor” (valia) para quem possui ou consome determinadas formas de arte.

Este fenômeno se remete à industrialização em suas três revoluções causadas para que a mudança destes valores favorecessem os produtos industrializados, estes que seriam os substitutos dos produtos manufaturados artesanalmente. Os artistas, assim como os artesãos, se viram no início do séc. XXI incorporados pelas fábricas, compondo a mão de obra inicial das linhas de produção em virtude do know-how que possuíam no que tange a produção integral destes itens. É fato que o trabalho nas indústrias fora dividido e, desde então, os trabalhadores que participam deste processo apenas reconhecem parte da produção, ao contrário do artesão que fabricava os itens em menor escala e integralmente, desde o planejamento, seleção de matéria-prima e a entrega.

O termo consumo tem raízes tanto inglesas como francesas. Em sua forma original, consumir significava destruir, saquear, subjulgar, exaurir. É uma palavra impregnada de violência e até o presente século tinha apenas conotações negativas. Até a década de 1920, a palavra ainda era usada para referir-se à mais fatal das doenças da época – a tuberculose. Hoje, o americano médio consome duas vezes mais do que consumia ao final da II guerra mundial. A metamorfose do consumo, de vício à virtude, é um dos fenômenos mais importantes e, no entanto, o menos analisado no século XXI. (Rifkin, 1994).

Jeremy Rifkin (1996) apresenta com sua pesquisa no parágrafo acima, apenas a troca do sentido do termo consumo. Anteriormente como uma praga que consumia bens e saúde, atualmente o consumo é sinônimo de poder pessoal e realização. A formatação do inconsciente coletivo deve-se em parte à divulgação massiva de produtos industrializados que, em sua grande maioria, apenas criam necessidades inexistentes para a sociedade, caracterizada como consumidores.

A criação de valores tangíveis inclusive para o que é intangível, o que na verdade não haveria nenhum problema se não fosse as formas de exploração que há neste processo, fizeram com que as obras de Van Gogh atingissem

valores na casa de seis dígitos das moedas mais valorizadas mas também com que ele vivesse em considerável miséria por ser pintor de quadros. Esta dialética entre arte e artista existe apenas por consequência da dissociação que as formas de consumo imprimiram para a obra e seu criador.

A consideração dos conceitos de trabalho imaterial e valores intangíveis são adicionais ao estudo de carreiras, de modo a se compreender o porquê do deslocamento da carreira de artista em relação às carreiras organizacionais e estruturas de trabalho estáveis – em referência à atuação no mercado de trabalho especificamente. A estruturação de uma carreira é proveniente de seu mercado e da formação de seus profissionais, da região e suas relações pessoais e profissionais.

Para efeitos práticos, mas ainda sob as observações dos autores relacionados, a reação do capitalismo frente ao trabalho imaterial é a valorização de empresas que atuam neste formato, como aquelas que não possuem ativos, mas capital humano determinante para se tornarem empresas bilionárias, em detrimento da desvalorização do artista, como profissional, a formação do conceito de poucos que atingem muitos, como os artistas de massas, e obras de arte de valor incalculáveis; consagrando a elitização da arte neste aspecto através da minimização do acesso. Tenho certeza que a maioria dos artistas, mesmo os mais ricos e reconhecidos em vida, não conseguiriam adquirir apenas parte de sua obra, pois estas se tornaram mais valiosas, citando valores monetários, do que algum dia pensaram em vendê-las. A depreciação da arte é proveniente da supervalorização dela mesma.

A respectiva distorção de valores reflete-se na esfera da cultura artística com a devida exploração da arte como “recurso” de acúmulo flexível de capital, tornando artistas também em grandes expoentes de suas obras as quais, propõe acesso e divulgação através do processo de massificação; transformando-os em ícones e exponencialmente ricos em relação às demais profissões regulares. Esta hipótese aponta para a polarização da arte, devido a dualidade da carreira, dividindo-a em duas classes: a dos artistas que

necessitam trabalhar em outras profissões como alternativa de renda complementar, exercendo suas atividades de forma incansável para venda do “produto ou serviço”, classificando a desvalorização da arte como manufatura e espontaneidade, sendo a outra sua face capitalista que apresenta a valorização da arte apenas no formato dirigido às massas. A respectiva polaridade determinaria padrões de arte consumível ao longo das décadas, distanciando cada vez mais a carreira artística de sua verve natural, dissociando arte de talento pela geração artificial de artistas.

3.1 - Preço X Valor

Os conceitos de valor e riqueza apresentados por Gorz são complexos se considerados de forma aberta aos princípios da sociedade contemporânea, pois, como o autor enfatiza, existem os valores propostos pelo capital que deterioram e minimizam a riqueza inerente aos valores que não se associam necessariamente aos de ordem financeira e, considerando que existam valores não quantificáveis, em face de sua intangibilidade, adota-se critérios subjetivos e artificiais na maioria das vezes nesta esfera onde se encontra a produção artística.

Durante a coleta de informações sobre a carreira dos artistas, foi abordada a questão da precificação de suas obras e serviços, onde a maioria dos entrevistados manifestou suas dificuldades a respeito da questão. Aqueles que ministram aulas adotam uma tabela de preços para suas aulas que acompanham o respectivo mercado, como no caso dos músicos e da ceramista. Entretanto, os artistas plásticos sofrem com o conceito da subjetividade de valor para a composição de preços de suas obras; fazendo-os oscilar estes valores de acordo com os clientes e suas propostas de trabalho sob demanda. É possível observar que existe uma pressão referente ao volume de material produzido, onde o cliente que compra mais e regularmente oferece uma remuneração baixa para que as obras tenham valor de revenda. Os valores de revenda, que são fixados pelas galerias e lojas especializadas, variam entre 100 e 250% do valor inicialmente cobrados

pelo artista, segundo eles mesmos declaram a partir de suas experiências e observações de mercado.

A dificuldade não somente é proveniente das regulamentações deste mercado, mas também pelo fator de que o artista não possui elementos que compõem mercados comerciais, como sindicalização e normas para comercialização de efeito competitivo. Um exemplo que ilustra esta questão é que não se caracteriza “dumping” para produção artística, em qualquer uma de suas modalidades, pois não há precificação de compra de algo que é produzido a partir da manifestação de um profissional que cria seu material, e não apenas o revende. Outro fator que se pode observar é o leilão de obras de arte, seja de artistas conceituados ou independentes, onde estabelece-se um preço de partida e os demais interessados apresentam ofertas até a consolidação da venda. A subjetividade de preço e valor caminham lado a lado até um determinado momento, onde o valor da obra, subjetivo a quem está determinado a adquiri-la, sobrepõem-se à quantificação do preço.

Elevando o conceito de produção intangível para suas raízes, quando artista produzia seu material independentemente de seu retorno financeiro, em virtude da não existência de moeda corrente, mas da permuta e da representatividade de sua obra, a produção artística teve que se adaptar ao conceito de valor material em que a sociedade se insere após as revoluções industriais e suas determinações comerciais.

Cap. 4 – Apresentação e Análise da coleta de dados

4.1- A jornada profissional do artista no séc. XXI

4.1.1 - A pesquisa

A pesquisa contempla, como descrito nos procedimentos metodológicos deste trabalho, um universo de 10 artistas os quais apresentam características similares e, principalmente, fazem da arte sua profissão e fonte de renda. A estrutura de trabalho destes profissionais, os quais não possuem horário fixo ou programado de trabalho na maioria das vezes, associando-se ao modelo de produção sob demanda e desenvolvimento de competências ao longo de uma carreira que se desdobra tanto mais horizontalmente do que verticalmente, remete aos estudos de *Carreiras sem Fronteiras* (Arthur, 1996) e *Carreiras Proteanas* (Hall, 1986), ambos intrinsecamente relacionados e atuando de forma simbiótica quando cruzados com os estudos empíricos aqui realizados e suas respectivas teorias. Os estudos de carreiras tradicionais seguem como referência principal da estrutura de carreira organizacional que se contrapõe na maior parte das análises com a carreira dos artistas em face ao formato e procedimentos consideravelmente divergentes.

Para a realização desta dissertação, estruturei um perfil de profissionais da arte, estes independente da área de atuação, mas fundamentalmente que vivem exclusivamente de sua produção artística. Foram selecionados 10 (dez) artistas locais da cidade de São Paulo e Rio Claro, entre eles músicos, artistas plásticos e uma ceramista, para que fosse possível efetuar o cruzamento de suas respostas, estas direcionadas à percepção, o ingresso, a gestão e o desenvolvimento de suas carreiras, onde será possível alinhar suas características comuns de artistas, sem deter-se nas especificidades das especializações de ordens técnica; criando uma

análise contextual do modelo de suas carreiras independente da formação e especificidades da atividade.

Segue quadro dos profissionais entrevistados que, a partir de seus depoimentos, foi possível analisar suas carreiras a partir das principais teorias de carreira:

Quadro 4: Relação de artistas entrevistados

Nome	Profissão	Idade	Formação
Marcio B. Nunes da Silva	Artista plástico, Ilustrador, Cenógrafo	36	Acadêmica em artes plásticas
Evandro Marcel R. de Souza	Artista plástico, Desenhista, Ator	38	Autodidata
Sara Carone Blumenfeld	Artista plástica, Ceramista	64	Acadêmica em artes plásticas
Ivan Jorge Isoldi	Músico	37	Acadêmica em música
Antônio Massola Filho	Artista plástico	55	Técnico em desenho
Edemilson Félix da Silva	Músico	50	Autodidata
Lorival Viegas	Desenhista, Artista plástico	73	Técnico em desenho industrial
Sérgio Pinto de Oliveira	Músico, Produtor de cinema	57	Autodidata
Mauricio Lamussi	Músico	43	Autodidata
Marcos Ottaviano	Músico	41	Autodidata

Fonte: Artistas pesquisados

A se enumerar, as características como flexibilidade de horários, demanda variável, instabilidade de receita financeira, desenvolvimento autodidata e multidisciplinar de suas habilidades, assim como o andamento irregular de suas carreiras, que na maioria das vezes é pontuado por ascensão e declínio; trazendo a necessidade de transformação e adaptação de suas competências de base especificamente nestes períodos de “picos” de produtividade positivos e negativos, formou-se o “recorte” do perfil pesquisado.

Todos estes fatores estão associados nas trajetórias dos artistas pesquisados, independente da área de atuação profissional e que pode ser relacionada com os estudos de carreira, estes até então muito dirigidos à esfera organizacional. Outros fatores são claramente ressaltados nas pesquisas, como o início da carreira, a relação familiar e os sentimentos quanto à profissão que se tornam dissociados das teorias aqui abordadas e que requerem uma análise específica e mais cautelosa, as quais também poderão ser abordadas durante esta dissertação.

4.1.2 - Renda

O perfil pesquisado apresenta uma faixa de renda entre 4 e 8 salários-mínimo. Estes valores são com base no momento da entrevista e calculados com média do último trimestre, conforme dados fornecidos pelos respectivos. Vale ressaltar que ao longo de suas carreiras, os artistas tiveram grandes oscilações de rendimentos, estes em virtude da realização de projetos patrocinados, exposições internacionais em galerias de grande projeção no mercado, gravações de discos e turnês nacionais, filmagens de longa-metragem que caracterizam os ciclos de instabilidade do artista em sua trajetória.

4.2 - Dados da pesquisa

Dentre as perguntas-chave elaboradas para a definição do perfil e das principais características do artista, foi estabelecido a partir dos principais critérios o perfil dos pesquisados, a seguir:

Formação:

Acadêmica: 30%;

Técnico: 20%;

Autodidata: 50%.

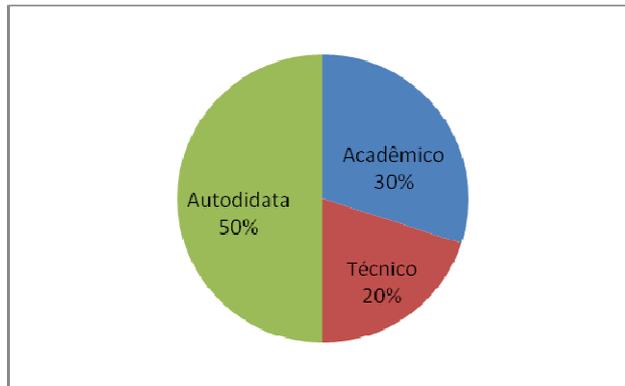


Gráfico1: Formação Acadêmica

Local de trabalho:

60% dos entrevistados trabalham em locação própria: residência, estúdio, oficina ou ateliê.

40% deslocam-se à outros locais, como residência de alunos, casas de shows e locações de filmagens.

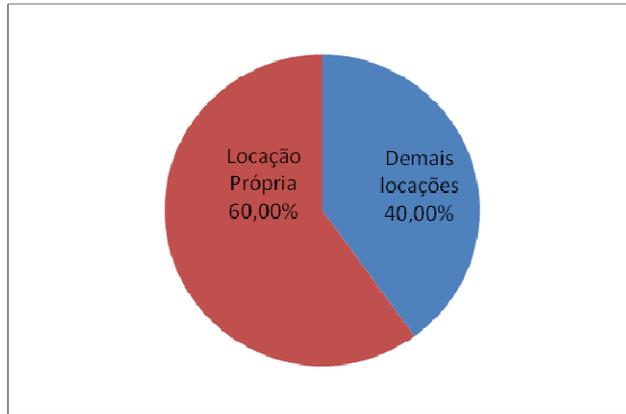


Gráfico 2: Local de Trabalho

Venda de produtos e serviços:

50 % possuem tabela de preços para seus produtos e serviços;

50% não possuem tabela.

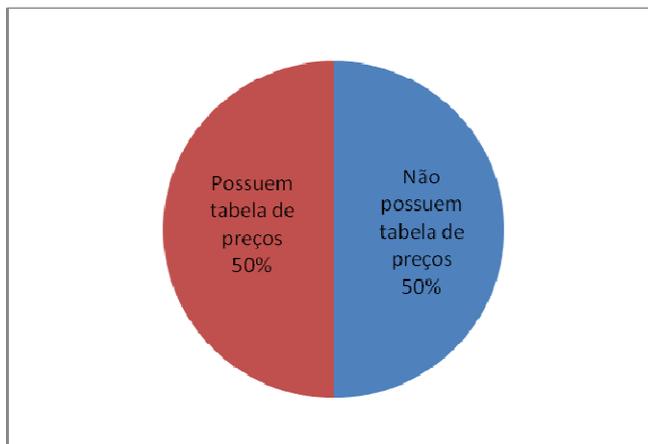


Gráfico 3: Venda de produtos e serviços

Remuneração proveniente de produção artística (shows, aulas, produção, quadros, serviços correlatos):

100% dos entrevistados possuem 100% de suas remunerações provenientes de produção artística.

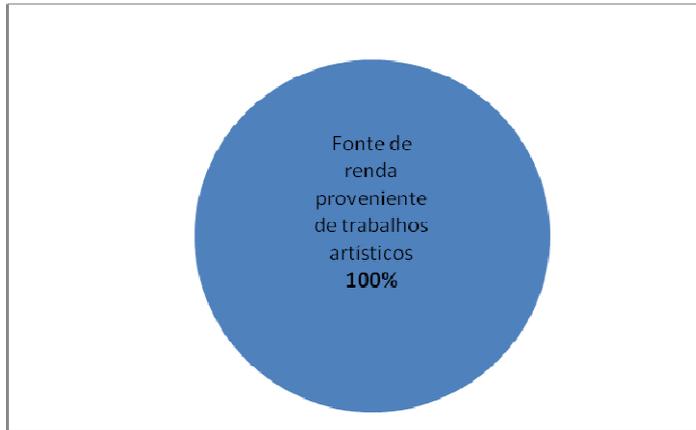


Gráfico 4: Fonte de renda

Cap. 5 - Metodologia

Neste capítulo estão descritos os procedimentos metodológicos que delinearão a pesquisa e seus respectivos resultados.

5.1 - Pesquisa

Será utilizado o método qualitativo na execução desta pesquisa. O método qualitativo é definido de acordo com o axioma de crenças do investigador (Vieira, 2006). Esta versão garante a riqueza dos dados, permitindo enxergar um fenômeno em sua totalidade e facilita a exploração de contradições e paradoxos de uma realidade socialmente construída.

5.2 - Tipo de estudo

O tipo de estudo deste trabalho é exploratório. De acordo com Babbie (2001), o estudo exploratório é caracterizado por buscar uma aproximação de um fenômeno que é pouco conhecido. O estudo exploratório serve como um ponto de partida para estudos mais minuciosos, pois a partir dele torna-se mais fácil determinar qual é a melhor técnica para a investigação do fenômeno e elaborar hipóteses de forma mais acurada.

O estudo exploratório também se aplica aos casos em que a literatura oferece muitos estudos similares, mas não no contexto específico que se deseja pesquisar. Nesses casos, os objetivos são: investigar o fenômeno sob uma nova perspectiva e ampliar os estudos existentes. (SAMPIERI ET al. 2006). O estudo em questão inclui-se nesses casos, pois a trajetória do artista foi tema de diversos estudos. Entretanto, na revisão da literatura foram encontrados poucos estudos que abordassem esse tema sob o ponto de vista das teorias de carreira.

5.3 - Entrevista

Optou-se pela utilização de entrevistas semi-estruturadas que corresponde à modalidade em que o pesquisador utiliza um roteiro preparado

previamente. O roteiro serve para estabelecer uma direção, mas não é rígido. O pesquisador possui a liberdade de modificar e incluir perguntas, conforme o desenvolvimento da entrevista. Esta ainda pode combinar perguntas fechadas e abertas, dando ao entrevistado a possibilidade de discorrer sobre o assunto pesquisado.

Além do método de entrevista, esta pesquisa também utilizou o método de história de vida. Nessa proposta, o artista será convidado a narrar, de maneira ampla e seqüencial, suas experiências relacionadas à sua carreira. Isso possibilita o contato com os significados, os sentimentos e as razões deste profissional, ao longo de seus relatos. Por esse método também é possível conhecer as motivações e conseqüências dessas escolhas e experiências, sob o ponto de vista da profissão de artista. (SAMPIERI *et al*, 2006).

5.4 - A Análise

Com a coleta de dados através das entrevistas, o material será analisado por meio de método qualitativo, e sem cruzamento de incidências por ferramentas matemáticas, de modo a se extrair todos os componentes sociais envolvidos nos relatos e sentimentos dos entrevistados sobre suas respectivas carreiras, além de abrir para interpretações externas de eventuais pesquisadores, observadores, professores e outros interessados no tema, independente da perspectiva da leitura.

Também, serão associadas às ocorrências mais e menos freqüentes do contingente pesquisado a se caracterizar alguns padrões de ordem social e psicológica para facilitação na condução das hipóteses e dentro dos argumentos da pergunta de partida.

5.5 – A estrutura da entrevista

O direcionamento e objetividade da entrevista são fundamentais para a coleta de dados específicos de cada carreira, assim como também para os

dados comuns aos artistas de qualquer uma das áreas de atuação.

Este roteiro está desenhado a partir de influências externas que foram determinantes na escolha da profissão, associados às características e aptidões pessoais que naturalmente conduzem o indivíduo à escolha de um ofício e da forma que vai seguir a carreira posteriormente, como fio condutor da interpretação dos componentes da origem desta carreira no indivíduo.

Seguido desta fase, agora a relação do artista com sua carreira: os objetivos, construção de metas e suas realizações, os obstáculos do artista como profissional autônomo, os pontos fortes e fracos da carreira dentro da sua própria perspectiva, linha do tempo, se existe aposentadoria em sua concepção de carreira e o desenvolvimento de suas competências ao longo da jornada profissional.

Complementar aos estudos de carreira focalizados na profissão do artista, a entrevista contemplará sua relação com a família: a aceitação nuclear de sua(s) escolha(s), seu sentimento em relação à percepção de seus parentes sobre seu ofício, e também a sua relação com sucessos e fracassos dentro do ambiente familiar.

O roteiro desta entrevista, moldado à partir desta estrutura comum, pode ser flexibilizado de acordo com cada segmento da arte que o artista é habilitado e/ou em virtude do tipo de carreira que o artista possui e da forma como a conduz. Este incluirá perguntas específicas abertas e comuns a todos, podendo estas ser abertas ou fechadas dependendo do foco da análise posterior.

5.6 - O roteiro da entrevista

Delineado pela estrutura da entrevista, o roteiro segue uma ordem onde as informações de maior relevância são pontuadas ao longo das questões, seguindo uma estrutura de investigação cronológica dos fatores que compõem a carreira dos artistas entrevistados. As razões de seguirem

pela carreira artística, a maneira e o momento em que o desenvolvimento profissional se caracteriza, as implicações externas de ordem familiar e social em uma carreira diferente do modelo organizacional tradicional, além da própria percepção de sua carreira profissional formam as diretrizes desta entrevista.

Também, as questões abaixo apresentam-se como determinantes nesta pesquisa, podendo ser acrescentadas novas questões em decorrência da evolução ou especificidade de cada entrevistado. A flexibilidade deste conteúdo pode ser dirigido ao enriquecimento das informações no decorrer da entrevista.

- 1. Como começou a se desenvolver como artista?**
- 2. Quando começou a carreira profissional?**
- 3. Possui formação acadêmica?**
- 4. Como vende seu produto (ou serviço)?**
- 5. Você procura aprimorar suas técnicas / conhecimentos? De que forma?**
- 6. Quantas vezes você procurou trabalho fora do campo das artes?**
- 7. Analisando sua situação atual, qual a expectativa em relação a sua carreira?**

5.7 – A Hipótese

Devidos às características da carreira de artista, que não se enquadra em um modelo específico, mas apresenta padrões comportamentais e de desenvolvimento, a hipótese que se deriva destas observações é que a carreira de artista engloba demais características dos principais modelos de carreira, os inter-relacionando em suas etapas e processos de aprendizagem.

Cap. 6 – Considerações Finais

Em razão do propósito deste estudo e a forma em que a pesquisa se conduziu, uma análise cartesiana dos resultados implica na limitação dos conceitos subjetivos, tanto dos modelos de carreira aplicados à jornada profissional, como na diversidade das profissões, mesmo que os indicadores sejam convergentes em sua conclusão. Utilizando o exemplo da Tese de Doutorado de Antonio Ferreira de Souza Filho, *Vivendo de Cinema*, esta apresentada à Escola de Comunicação e Artes da Universidade de São Paulo em 2006, o qual fez um estudo semelhante quanto sua validação qualitativa e sua respectiva forma de análise, este estudo se encerra com o capítulo intitulado “Considerações Finais”, de modo a compreender as análises de ordem qualitativa pertinentes ao escopo da dissertação, assim como sua conclusão, as quais foram consideradas inerentes e indissociáveis em face aos tipos de dados coletados.

A pesquisa com os dez artistas conduziu uma determinada interpretação que, em sintonia com a hipótese apresentada neste trabalho, demonstra que a profissão de artista apresenta e comporta uma carreira, esta por sua vez com diversas particularidades em relação às carreiras organizacionais.

Conforme as entrevistas e seus relatos, incluindo as experiências, sentimentos e expectativas destes profissionais, fica notório que durante a jornada profissional estes transitam pelos modelos de carreira já consolidados, entretanto que não os inclui, ou talvez apenas parcialmente, como atores do processo de gestão de carreiras.

Suas carreiras invariavelmente se iniciam através do modelo tradicional, onde caracteristicamente a estabilidade e estrutura de desenvolvimento vertical são consolidados, o artista desenvolve competências e experiência profissional apoiado pela estabilidade que as empresas oferecem, e também estabelecem o *networking* necessário através

da estrutura da cadeia de comando vertical, que ele utilizará em grande parte de sua carreira ou mesmo por toda esta.

Após o período de estabilização através do desenvolvimento de suas competências e criação de networking, o artista se “destaca” das organizações, em busca de um contrato psicológico onde ele mesmo admite quais condições o farão realizado; estas convergentes com o conceito de satisfação pessoal das *carreiras proteanas*. Desta forma, o profissional das artes continua sua carreira de maneira independente, na ótica das organizações, mas próximo de seus clientes, em virtude de seu trabalho autoral possuir características próprias que o projetam em sua área de atuação. Associado à este conceito, o desenvolvimento horizontal de competências lhe é característico ao longo de sua experiência profissional, pois, não para todos, mas para a maioria dos artistas, eventuais oportunidades são apresentadas e, nunca desligado da arte, mas atividades correlatas em outros setores, são desafios que estes se beneficiam por poderem ter conhecimento em mais de um ofício de uma profissão que é pautada por diversas formas de incertezas.

A se tratar de incertezas, o artista convive com uma curva de demanda e prosperidade muito acentuada nos anos de sua atividade; caracterizando algumas defesas, como o desenvolvimento de competências e necessidade de networking. Apesar da grande maioria não possuir um plano de ação definido para suas carreiras, seu auto-conhecimento e conhecimento de mercado, características inerentes do modelo de *carreiras sem fronteiras*, se tornam mais latentes com o decorrer da jornada profissional; o que delinea naturalmente uma estratégia de carreira que também considera a gestão desta sob incertezas.

Por ser uma profissão antiga e ainda preservar suas características de base, além de sua especificidade quanto ao desenvolvimento em razão do conceito de competência estar ligado ao talento muitas vezes inato destes profissionais, sua relação com o universo do capital é de estranhamento e adversidade. Muitas produções artísticas possuem valor que, quando

precificadas, se depreciam a ponto da necessidade de serem produzidas massivamente, ou apresentam por trás um nome de um artista que se tornou famoso, em vida ou não, pois esta análise independe deste fator, que transforma uma obra de arte em objeto de admiração e desejo social; elevando seu preço com base neste valor a uma esfera inacessível, mesmo para quem criou a obra.

O estudo converge para a conclusão de uma profissão que, apesar de não reconhecida por sua estrutura de carreira, ou muitas vezes nem como profissão em si, apresenta características das três principais teorias, todas estas fazendo parte de um mecanismo complexo que movimenta a jornada de trabalho dos artistas. A pesquisa demonstra claramente que durante toda sua carreira, o artista se beneficia das estruturas tradicionais, durante o ingresso, apresenta características indissociáveis das *carreiras proteanas* e *sem fronteiras* no desenvolvimento contínuo de suas competências essenciais e trabalho sob incertezas.

Como desfecho do estudo, retorna-se à hipótese que a carreira de artista é composta por diversos componentes dos demais modelos de carreiras, sustentando a mesma, pois houve a constatação destas características através das entrevistas em todas as áreas da arte aqui consideradas, estas representadas pelos artistas que serviram como referência de suas próprias carreiras.

Referências Bibliográficas

ANTUNES, R.A **dialética do trabalho: Escritos de Marx e Engels**. São Paulo: Ed. Expressão Popular, 2004.

BALASSIANO, Moisés; VENTURA, Elvira Cruvinel Ferreira e FONTES FILHO, Joaquim Rubens. **Carreiras e cidades: existiria um melhor lugar para se fazer carreira?**. *Rev. adm. contemp.* [online]. 2004, vol.8, n.3, pp. 99-116. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/periodicos/arq_pdf/a_260.pdf>. Acesso em 03/02/2010.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.

COSTA, A. de Carvalho. **Anônimas odisséias: A dupla destituição do direito á educação e ao trabalho na infância e na vida adulta**. São Paulo: Anna Blume Editora, 2005.

DUTRA, J. SOUZA. **Gestão de pessoas: Modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Ed. Atlas, 2002.

DUTRA, J. SOUZA. **Gestão de carreiras na empresa contemporânea**. Cap. 1. São Paulo: Ed. Atlas, 2010.

ECO, U. **Como se faz uma tese**. São Paulo: Ed. Perspectiva, 2005.

Garrett, A. **A entrevista, seus princípios e métodos**. Rio de Janeiro: Ed. Agir, 1964.

FILHO, ANTONIO F. S. **Vivendo de Cinema**. Tese (Doutorado em Comunicação e Artes) – Escola de comunicação e Artes. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2006.

Gil, A. CARLOS. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Ed. Atlas, 2002.

GORZ, A. **O Imaterial: Conhecimento, Valor e Capital**. São Paulo: Anna Blume Editora, 2005.

HOBBSAWN, E. **História social do Jazz**. São Paulo: Ed. Paz e Terra, 2009.

IBARRA, H. **Workingidentity: Unconventional Strategies for Reinventing your carrer**. Boston: Harvard Business School Press.

JONES, CANDANCE. **Careers in Project Networks: The Case of the Film Industry**. In: Arthur, Michael B. (Org.). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Oxford university Press, 1995.

LACOMBE, B. MARIA BRAGA, et al. **O modelo da *Carreira sem Fronteiras* no contexto organizacional: Pesquisando a carreira do professor universitário no Brasil**. São Paulo: FGV-EASP/GV Pesquisa, relatório de pesquisa n. 8, 2005.

RIFKIN, J. **O Fim dos Empregos: O declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Ed. Mc Graw-Hill, 1996.

SAMPIERI, R. HERNANDEZ. **Metodologia de pesquisa**. São Paulo: Ed. Mc Graw Hill, 2006.

SCALABRIN, A. CARLA. **Carreiras sem fronteiras e trajetórias descontínuas: um estudo descritivo sobre decisões de opt-out**. Dissertação de mestrado: Faculdade de Economia, administração e Contabilidade – FEA – Universidade de São Paulo – USP. São Paulo, 2008.

SENNET, R. **A corrosão do caráter: Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Ed. Record, 2007.

SCHEIN, EDGAR H. **Carrer anchors revisited: Implications for career development in the 21st century.** Academy of management executive, 1996, Vol. 00: No. 0.

VELOSO, ELZA F. R. **Carreiras sem fronteiras na gestão pessoal da transição profissional: Um Estudo com ex-funcionários de uma instituição com característica de empresa pública.** Tese (Doutorado em Administração) - Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2009.

VELOSO, ELZA F. R. **Gestão de carreira de professores: A relação com a ação estratégica em uma universidade privada da cidade de São Paulo.** Revista Administração em Diálogo, PUC-SP, 1, fev. 2010. Disponível em: <http://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/2739>. Acesso em: 10 Mar. 2010.

VIEIRA, M. MILANO FALCÃO e ZOUAIN, D. MORAES. **Pesquisa Qualitativa em Administração.** Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2006.

Trevisan, L. e Araújo, M. Conceição de (org.). **Transformações no Trabalho.** São Paulo: Ed. Olho D'Água, 2002.

ANEXOS

Este capítulo apresenta os principais excertos das entrevistas com os artistas, a demonstrar parcialmente seus relatos. Estes ilustram a análise aqui efetuada e a respectiva conclusão.

Trechos da entrevista de Sara CaroneBlumenfeld, realizada em 07/2010.

“... entrei na faculdade, entrei em medicina, em odontologia, larguei, eu gostava dessa área também, porque... a coisa da natureza, da... do corpo que funcionava, do mistério, (...) isso me atraía muito também... Bom, aí durante a faculdade, no segundo ano de faculdade, em julho do segundo ano, odontologia, larguei medicina que eu vi que eu não (...) que eu era mais habilidosa, eu nunca seria uma (...) eu não tinha uma cabeça para... eu me encantava com o assunto, não para ficar, saber dos detalhes (...) Aí eu resolvi começar a pintar (...) em julho do segundo semestre, aí (...) saí da faculdade, aí foi uma loucura, porque aí era isso mesmo (...) aí, sei lá, nesse mês de julho eu fui ter aula com o Takaoka, que era um pintor japonês desses primeiros que vieram para cá, que tinha sido professor da minha mãe, também eu (inaudível), ele ficava pintando e eu também. E nesse, nesse mês, que eu ia lá no atelier e que a gente ficava pintando, ele punha lá umas coisas e eu ficava lá, coisa morta, um espelho para retrato, um autorretrato, e foi assim que, pô, era isso (...) aí eu (...) eu larguei a faculdade já e (...) nem fui mais fazer faculdade.”

“Era um quadro que eu... era um (...) na casa dos meus pais tinham duas salas e eu lá no fundo do quintal eu pintava, eu queria desmanchar uma parede e fazer um atelier só, aí como eu gostava daquela parede, que era a minha estante, eu fiquei pintando esse quadro, esse quadrão que está aí... aí uma pessoa viu aquela mocinha pintando aquele quadrão, falou para eu, que tinha morrido a pessoa que fazia o, a decoração do consulado de Portugal e para eu ir lá, me oferecer, para eu prestar um concurso lá, e eu chamei um amigo, que eu nunca tinha sentado em prancheta para, que naquela época não era em computador, né? Era em prancheta! (...) Aí levei meu amigo arquiteto e a gente ganhou o concurso, a gente ganhou um dinheiro com essa estória, a gente fez a decoração do consulado de Portugal, que eu nunca tinha feito decoração de nada(...) Aí com esse dinheiro, aí eu peguei e fui para a Europa! Porque eu tinha amigos que estavam lá, estudando e tal, fiquei dois anos na Europa, foi muito legal.”

“... Com isso eu consegui equilibrar aqui a vida (...) subia, dava de mamar, voltava, tinha 10 minutos, ia lá, fazia uma coisinha, foi assim a minha

salvação na (...) salvação da minha vida (...) eu devo às minhas filhas, coitadas das minhas filhas (risos). Coitadinhas delas. Aí comecei a me dar bem com este negócio, acho que o momento, aí tem uma coisa que eu acho legal, que aí... eu tinha uma formação artística, vamos dizer assim, de ter desenhado muito, de ter visto muita coisa, de... eu acho que na cerâmica eu comecei a fazer um trabalho, eu consegui somar esse tipo de coisa que eu não tinha conseguido ainda. Eu vi que na cerâmica eu estava fazendo um trabalho que era legal. Eu vi isso, entendeu? Antes eu nunca estava satisfeita com o que eu fazia.”

“... na cerâmica eu comecei a encontrar a minha linguagem, aí eu vi que eu estava, eu vi que eu estava fazendo um trabalho que eu podia mostrar. Antes eu já tinha mostrado, vamos dizer... exposições coletivas, participava de salão, (...) de emprego e não sei mais o que, mas eu não (...) na cerâmica eu que eu cheguei numa linguagem própria assim...”

“...É, eu tinha dado um passo que eu não tinha (...) um passo novo (...) naquilo lá, naquela matéria. Aí comecei a me atirar, aí, aí fiz minha exposição individual em São Paulo, aí fui para o Japão com marido, que ele foi a trabalho, e aí levei lá minhas fotos, mostrei, e o cara (...) já consegui galeria, e já um museu, voltei para expor no Japão, museu comprou, aí minha vida com a cerâmica, aí passei quase a fazer só cerâmica. Só praticamente agora, não pinto mais, nunca mais pintei... nunca mais fiz gravura, fiz um montão de (...) parei nessa.”

Trechos da entrevista de Márcio B. N. Silva, realizada em 07/2010.

“Eu aprendi a ler com história em quadrinho, minha mãe me tirou do jardim para me colocar no pré e eu lembro que entrei na 1ª série analfabeto (risos). Lembro que todos meus amigos sabiam ler e para mim ler foi um martírio...”

“A Cripta era uma revista internacional e a Calafrio era nacional. E eu achava os desenhos (...) ah, a Cripta acabou e começou a ter só a Calafrio e eu olhava assim a revista (risos), os desenhos e era muito melhor a da Cripta, né? depois que vim a descobrir o porquê que era muito melhor... e eu era apaixonado por aquilo, só que aí, aí eu comecei fazer aquelas ligações, sabia que aquele bicho era o lobisomem, o outro era o vampiro tal e comecei a associar as palavras, então que eu tinha na escola eu não entendia direito e a minha (risos), a minha diversão eram aquelas revistas...”

“E o meu primeiro desejo era fazer publicidade (...) queria fazer publicidade, tal e bem, o que eu queria fazer da vida era ser desenhista, ser pintor e quando cheguei no 3º colegial me perguntei: o que quero fazer da vida (...) e eu tinha alguns ideais e tal e falei *putz...* publicidade não é uma coisa muito afim porque vai ter coisa que eu não vou ser afim de fazer propaganda e (...) só viver pela arte? Não sei (...) então eu fiquei em cima do muro e procurei (...) vi que tinha uma área da arquitetura que tinha se transformado em uma matéria, que era o Desenho industrial, que era tudo a ver com design (...) que era sei lá (...) desde a programação visual de um pacote, até um produto, né? Um design de um carro, tal...”

“O que pegou foi que no meu último ano de faculdade eu estava fazendo um projeto de vídeo e eu estava fazendo estágio em uma agência, uma grande agência... a maior de merchandising do Brasil... hoje ela fechou, ela abriu uma empresa de eventos que é a maior do Brasil (risos), eu estava lá, lembro que eu estava lá e também eu trabalhava como freelancer, trabalhava com uma fonoaudióloga com umas revistas, eu tinha alguns trabalhos de ilustração, que eu tinha menos pressão e... era mais valorizado... porque eu fiz toda a campanha do Wall Mart quando ele veio para o Brasil... o arquiteto fez uns stands e tinha que fazer a programação visual desses stands e todo mundo que trabalhava lá fez e foi negado tudo... e eu estava lá... era estagiário e disse: posso entrar? Pode! aí a minha foi aceita, e fui falar com o chefe... e aí, a minha foi aceita.. como é que fica?”

E ele: você em que mostrar trabalho! Meu trabalho está aí... toda a equipe da criação, o cara da arquitetura, o cara do desenho industrial não conseguiu e o meu está aí, ó... voltou quantas vezes? O meu foi aceito e foi uma só! aí o cara disse é assim, isso aqui faz parte e eu pensei: Vou ficar aqui para quê? Eu tinha que pegar 2 conduções para ir para lá, naquela época, era longe para caramba... era um puta trabalho estressante, caía muita coisa na mão que a gente não gostava de fazer e eu falei: Puta, meu... não estou ganhando nada aqui...E para eu ser um diretor de criação vou ter que ficar uns cinco ou seis anos aqui..."

"O que eu quero fazer agora? E foi nessa que eu comecei a entrar em oficinas de teatro, foi aí que eu... foi uma coisa assim instintiva, eu fui seguindo e caí no teatro, aí eu conheci um cara que é o Arthur, que eu acho ele fantástico e ele estava fazendo uma direção em uma peça e precisava de alguém para fazer o cenário.E ele conversou, viu algumas ilustrações minhas e eu entendia disso, como tinha feito desenho industrial entendia disso, como fazer maquete, como fazer produto (...) então com o pouco de física que a gente tem (...) entende coisa de... né? e o que ele precisava era um cenário que ficava se modulando, e era um senhor, para complicar, né? o ator que ficava nessa instalação era um professor doutor da USP de 65 anos..."

"É (...) não! Isso foi um caminho longo (...) assim porque (...) eu sempre trabalho com duas coisas, né? eu sempre (...) por exemplo, eu fiz um, é, a minha caça a procurar dá trabalho, porque só vivendo de arte você não consegue, né? Então o que tenho na minha área que posso utilizar?"

"Trabalho gráfico! Para o SESC eu (...) eu fiz um brinquedo. Uma dobradura de papel que (...) e eu mostrei para o SESC e eles ficaram maravilhados com aquilo, a gente conversou e (...) e eu introduzi essa minha peça dentro do SESC e outras coisas (...) trabalhos de ilustração em revistas, em editoras (...)."

"É(...) ela diz: que legal, você viajou com o teatro empresarial, conseguiu ganhar uma grana, conseguiu montar umas coisas, mas e depois? Porque estou vendo na sua programação que desde setembro você não tem mais nada, se tivesse um emprego fixo, era um salário menor, mas era todo mês (...) Então é uma coisa assim (...) que quando você está com muita dívida você diz, (...) minha mãe tem razão (risos) o universo tem razão..."

Trechos da entrevista de Evandro Marcel R Souza, realizada em 07/2010.

“Bom, eu quando era bem criança, bem novo, eu tive uma influência muito forte com um tio, que é o irmão da minha mãe, ele já tinha essa aptidão de desenho, e ele trabalhava no SBT, na época, como desenhista (...) Passou a ser chefe, lá, tal, tal, e eu ficava vendo ele desenhar, e eu já tinha aquela fascinação com desenho, só que eu não imaginava que eu poderia fazer a mesma coisa(...) então, eu começava a pegar um papel com lápis e começava a rabiscar e a falar com meu tio. Tio, me dá uma ajuda, um toque, né?”

“Eu xeroquei uma vez uma que era bem grossa, e ali mesmo eu comecei a ser um pouco até de autodidata. Eu ficava lendo, comprava folha sulfite e ficava lá, eu, é, eu fazendo meu próprio estudo, né? Eu treinava muito com isso aí e tal. Mas, eu acho que, para te responder a pergunta, a minha base, o meu começo, a minha descoberta para o desenho, foi vendo um outro artista que já existia na família que era o meu tio. Foi daí que começou a curiosidade, como o lápis não serve só para escrever, ele desenha. E aquele super-herói, aquelas coisas que ele fazia, começou a dar aquela magia para mim, e eu comecei ali a ter um interesse muito grande. Desde pequeno. Aí eu comecei a ler gibi, fui atrás de todas essas coisas, foi onde eu conheci também o Homem-Aranha, e ver essa paixão aí e aconteceu dessa forma, né?”

“...Bom, na área do desenho, ela tem algumas maneiras de você se tornar profissional. Geralmente quando uma pessoa, ela estuda algo, e ela faz uma faculdade, recebe o seu canudo e ela vai para um trabalho, e ela tem a carteira de trabalho registrada, ali ela se tornou um profissional. Ele é remunerado, né? E ele tem a carteira, lá, carimbada, registrada, então ele se tornou um profissional da área. Na fase que a gente está em tema do desenhista, do artista, ou ator, por exemplo, ele pode ser também, da mesma forma, quando ele entra numa empresa para trabalhar, então ele tem a carteira dele, lá, então ele é registrado, tal, e ele, ele se tornou um profissional. Agora tem o artista que ele trabalha por conta própria, ele abre para ele vender o seu produto, então eu vou produzir quadros de pintura, eu vou produzir material diversos aí, com arte, é, que nem eu fiz bastante cenários para bonecos, esculpir personagens, então tudo isso, você bota na área de comércio de um trabalho seu.”

“...Você pintou uma tela, por exemplo, ou você criou um cenário para um personagem, e você tem ele na prateleira, por exemplo, você não está trabalhando. Agora quando chega uma pessoa e ela se interessou por aquilo, e ela olhou, elogiou, e falou, olha, não me interessa o valor, eu quero, que eu adorei esse seu trabalho, ali você realmente se satisfaz... você conseguiu se tornar um profissional, porque você deu a alguém, comercializando, você vendeu a alguém, um produto que saiu de você. Não ficou só para você. Eu acho que então o artista, ele começa a ser profissional a partir do momento que ele não cria só para ele. Ele começa a criar para o próximo, ele começou a comercializar aquilo. A satisfação, ela veio obviamente do lucro, e veio também da satisfação interna, ele se realizou como profissional, como desenhista, como artista e ator. Porque quando ele também está no palco, interpretando, ele está vendendo aquilo para cada pessoa que está sentada lá na arquibancada, ou na cadeira. Se emocionando, ou dando risada. Com aquele seu trabalho. Isso é ser já um profissional disso daí. “

“Eu não entendi até hoje os mistérios de Deus, mas a minha família, desde os meus avós, são só comerciantes, aqueles portugueses assim comerciários, né? Então meu pai sempre viu em mim seguir os projetos de família. E não de ser um artista. Por ser talvez um português, ele via justamente isso. E não via o lado artístico. E negava, não aceitava isso (...) Então durante a minha vida toda, o tempo que eu te falei, é porque eu segui para outros caminhos. Outros tipos de trabalhos. E “escondidamente”, eu ficava estudando e querendo focalizar a minha arte, o meu desenho. Por isso que demorou tanto. Hoje, que eu tenho as minhas próprias pernas, tenho meu próprio dinheiro, que eu estou investindo e querendo realizar essas coisas de juventude, né?”

“...Isso. Eles nunca visaram isso daí como um trabalho. Apenas como se fosse alguma coisa de passar o tempo, como você mesmo disse, de lazer, né? Não viam que uma pessoa poderia se auto sustentar, né? Ter um emprego, por exemplo, trabalhando com desenhos, né?”

“...e eu aqui exercendo outros fins e acabando você se autodestraindo por dentro. Porque quando você não faz algo que parece que foi te dado, sabe, por uma força maior, e você está lá, é (...) escondendo aquilo, você vai morrendo por dentro! É como você pegar um leão que está vivo lá na floresta, caçando, o campo todo, correndo, e você trancar ele numa jaula!”

Trechos da entrevista de Ivan Isoldi, realizada em 07/2010.

“É... Bom... desde de pequenininho, né cara... tocando, cara! Com 8 anos de idade eu comecei a tocar (...) passar dos anos a gente vai (...) começar a estudar, tal (...) foi desenvolvendo assim, né (...) comecei muito cedo também a trabalhar (...) então, daí, você já vai querendo aprimorar como uma profissão, né, cara... foi mais ou menos assim que começou, né, cara...”

”Tá... Hoje eu sou músico contratado, né? Trabalho com um banda específica só, mas posso trabalhar com outros artistas... desde que eu não atrapalhe essa banda principal que eu trabalho (...) é... é uma vida de altos e baixos (...) não é? Porque (...) eu assim ainda não tenho muito do que reclamar, assim porque tive um período muito grande assim sossegado, uma banda fixa, que faz uma quantidade boa de shows... assim, então você mantém seu nível de vida...”

“...Já cheguei a fazer três shows por dia.”

“Ah, acho que o músico que fala que chegou no nível que queria chegar, ele(...) acho que não existe isso (risos) acho que (...) primeiro porque músico tem que estar estudando sempre, cara! Tá (...) sabe sempre que ligado nas coisas que estão acontecendo (...) no meu caso que vivo de música 100% você tem que estar ali ligado no que está acontecendo, tal...”

“E claro você sempre tem a tendência de puxar mais para um determinado estilo de música, entendeu? Já vi vez... especialmente música você tem que estar ligado em tudo, antenado em tudo, pelo menos o básico de cada estilo... vamos colocar assim... você tem que saber um pouco...”

“Olha...a gente já falou no caso eu tenho que ... o músico tem sempre que evoluir, tal... e eu não vou pensar diferente, vou evoluir. Eu gostaria que as coisas no Brasil fossem um pouquinho melhores. O músico se unisse mais, pelo músico mesmo, porque está um negócio complicado... A minha expectativa é essa que melhorem as coisas... o músico tenha mais união, entre eles, porque hoje em dia é complicado você viver de música, os altos e baixos são complicados, eu sei porque agora eu muito passando por um momento de baixa... na minha carreira.”

“Tem menos shows, tal, porque todas as bandas e os artistas têm um momento a carreira que dá uma baixada nos shows, tal... depende muito do trabalho que ele lança, todo ano tem um trabalho novo e às vezes o trabalho novo não é tão

bom como o anterior, entendeu? e às vezes você vê isso na quantidade de shows, tal... e atualmente estou passando uma fase dessa... é lógico que tem gente que ... se eu falo isso para um outro músico ele ala, pô você faz dez shows no mês, doze shows no mês e eu não muito conseguindo fazer dois,entendeu? mas acontece que eu vinha de um outro nível que fazia vinte shows por mês, entendeu? Então caiu 50%, qualquer trabalho se você fala que vai tirar 50% do salário dele, ele vai falar que está muito ruim e muito difícil...”

“Não, olha,a média (...) aí é que está, aí entra outro lance que é o quanto você ganha por show, se você for um cara que ganha tabela, entendeu? Aí você não precisa fazer (...) se você fizer dez shows por mês, cara (...) você vive muito bem, cara, entendeu? E se você já não ganha tabela, você tem que ter uma média maior de shows (...) Não, não ganho tabela e são pouquíssimos músicos que ganham tabela...”

”Ah claro! sim... foi por isso que eu toquei na união dos músicos, entendeu? O que o músico não tem é essa união, é essa coisa louca por cachê, se você fala assim... ah, eu não vou fazer por... vai... eu não vou fazer por menos que a tabela. Eu quero tocar por uma tabela, daí vem o artista no caso, o empresário, e fala: não, eu não vou pagar tabela (...) vou pagar muito que (...) vai, meia tabela, aí você fala: não, não vou fazer, aí vem outro músico e faz, entendeu? Então isso acaba... essa falta de união acaba atrapalhando o trabalho, né? Comprometendo o trabalho de todo mundo...”

“Não tenho esse 100%, mas é um negócio que (...)posso dizer que sou um vitorioso, tenho uns amigos que tocavam muito bem, entendeu (...) desistiram, foram para outros setores, né, meu, porque não aguentaram a pressão. Então posso dizer que sou um vitorioso, mas não 100% (...) com satisfação de 100%...”

Trechos da entrevista de Lorival Viegas, realizada em 07/2010.

“Naquele tempo usavam fogão de lenha para cozinhar e tinha sempre carvão e eu desenhava com carvão, o dom eu já tinha, mas fui evoluindo, e tudo que eu via no cinema, e de história em quadrinhos somados a grande imaginação que eu tinha reproduzia no desenho, sem técnica nenhuma, era desenho de criança. Então eu comecei a ter mais atenção no desenho e comecei um autodidatismo, eu observava a minha anatomia, e fazia a mão direitinho segurando o revolver, então quando eu estava no fundamental eu estava desenhando em casa e meu pai estava conversando com um amigo, e o amigo dele viu meu desenho e falou que eu tinha jeito para o desenho e o aconselhou para me colocar na escola industrial, que é considerada uma das melhores escolas técnicas aqui do país, ai fiquei interessado e fui ver com a minha mãe, então entrei nesta escola que era tipo um Senai, tinham as matérias convencionais pela manhã e a tarde tinham as oficinas.”

“...o Luiz Portugal, que ficou conhecido aqui na cidade porque ele trabalhou vários anos numa grande gráfica de São Paulo, a litografica Ipiranga, e eu fui pedir emprego pra ele, esse foi meu primeiro emprego com arte comercial, aprendi com ele, comecei a fazer desenhos pra jornal, pra rótulos, toda a parte gráfica, naquele tempo o trabalho era mais artesanal.”

“...Foi o inicio da minha carreira profissional e foi a definição da minha especialidade que era a figura, a ilustração, que eu era melhor que todo mundo. Então meus amigos e colegas que também trabalhavam com Luis Portugal foram pra São Paulo, primeiro foi o Angelo, que conseguiu emprego na empresa inglesa, a (“bess” do brasil?), uma empresa que fazia sacos para embalagens, ele trabalhava no departamento de arte, ai levou o Dudo e depois eu também fui para lá trabalhar com eles, e onde eles iam eu tava junto, foi um emprego que definiu mesmo meu trabalho profissional. Eu ganhava bem, no cargo de arte finalista. Trabalhei como arte finalista, e voltei pra Rio Claro, porque a empresa mudo, ficou longe e voltamos a trabalhar com o Luiz Portugal, fiquei um tempo com ele, e voltei para São Paulo porque precisava ganhar mais, trabalhei numa editora fazendo ilustrações, pouco tempo, e depois na litográfica Ipiranga, posso dizer que defini mesmo minha carreira como artista gráfico na época.”

“...10 anos pra empresa assim, meu último emprego foi pra maior agencia de publicidade de São Paulo(...), depois voltei pra Rio Claro e comecei a trabalhar como *FreeLancer*, foi quando comecei a definir minha carreira de autor e já especifiquei meu estilo, comecei a trabalhar como chargista para no jornal da tarde, fiquei conhecido porque fui premiado nesta época, ganhei o premio colonistas, numa campanha que eu fiz com o antigo chefe da Alcânta Machado, e começou a aparecer muito trabalho e eu resolvi voltar para São Paulo e eu e uns colegas que conheci nas gráficas que trabalhei montamos um estúdio na rua Pamplona e o estúdio ficou famoso, ‘A La Carte’, os melhores artistas trabalhavam como freelancer pra agência, eram pagos a peso de ouro, na época comecei a ganhar dinheiro mesmo com arte, tinha nome, impunha o meu trabalho, só aceitava o que eu queria fazer mesmo e a carreira foi.”

“...Sim, eu deixei totalmente a arte gráfica, trabalhei em tantos lugares ao mesmo tempo, que fiquei saturado e eu era um pintor de fim de semana, sonhava em ter liberdade total, então parei de trabalhar e fui pra rua vender meus quadros na feirinha, no início foi difícil eu não sabia nem cobrar, eu cobrava em dólar, ai comecei a entender como funcionava. Pinto pra vender, pinto de acordo com a feira. É disso que eu estou vivendo a 15 anos.”

“Eu não gosto de trabalhar nem sob encomenda, faço um trabalho num tamanho menor e se a pessoa gostar eu faço grande, senão nem perco meu tempo...”

“Na rua é difícil, porque você não pode ter a pretensão de querer comparar o seu trabalho com o artista de nome, em termos de sobrevivência, você vender aquele trabalho pra comprar tinta, arroz, feijão, leite, batata, pincel, você não pode pensar desse jeito, você tem que pensar em vender o trabalho, porque a pior coisa é você ficar o dia todo na rua e não vender nada, eu vendo mais pra turista e eles querem preço baixo, e eu dou o preço que acho justo, se a pessoa pechinchar a gente conversa até chegar no ponto. O trabalho pode valer mais, mas não adianta não vendê-lo.

Eu não copio, mas procuro me aproximar, agora por exemplo eu estou tentando me igualar com o trabalho do Romero Brito, que é um trabalho forte, gráfico, simples de cores fortes, então to fazendo algumas coisas assim.”

Trechos da entrevista de Antônio Massola, realizada em 07/2010.

“...Foi quando eu comecei a trabalhar com propaganda, antes eu fiz um estágio de dois meses remunerado...”

“... Eu me desiludi com pessoas e praticamente abandonei a carreira de propaganda e continuei com a minha arte, acreditei no meu desenho e procurei outros caminhos.”

“... de soltar as amarras, deixar a propaganda e essa coisa toda, mas ao mesmo tempo trabalhar em alguma coisa e ganhar dinheiro com o meu trabalho. Eu queria ter uma empresa, firma que eu pudesse desenvolver o meu trabalho e ser reconhecido e ficar um tempo sossegado e desenvolvendo, então como sempre gostei de antiguidades e meu irmão trabalhava com restauração, eu tava na bahia e fui ver o museo do Carmo, nesse momento sem remuneração nenhuma, fui falar com o Frei Eliseu do museo do Carmo que fiquei sabendo que sempre precisava de serviços de restauração, este trabalho de restauração de santo com roupa de folhas de ouro, tetos de igreja é um trabalho bem artesanal, em 1990 fiz a restauração da igreja de São Jorge e passei 2 anos fazendo essa restauração.”

“Eu sou um sujeito muito curioso com todas as mídias plásticas que existem, mas a gente vai ficando mais velho e vai procurando uma coisa mais natural de dentro de você. Descobre que com tudo você pode fazer arte, areia, gelo, claro que as técnicas com o tempo de experiência você vai tendo mais facilidade de lidar com elas, então você vai procurando mais as coisas dentro daquele padrão.”

“Produzir é melhor do que vender, você vai às galerias e recebe um tratamento frio, querem ganhar sempre mais que você, então eu parei de trabalhar com as galerias, nos outros lugares você tem que negociar para que no número de trabalho você ganhe um salário. Na Europa, fiz exposição na Suíça e o tratamento é diferente, você se sente mais reconhecido pelo público e o retorno de vendas também é melhor.”

“Minha ambição sempre foi pintar, desde menino, conseguir mostrar meu trabalho, lucrar com o meu trabalho, mostrar nos meios que devem ser mostrados, conseguir tecnicamente coisas interessantes, expectativa de que no Brasil as pessoas olhem cada vez melhor a arte em geral e os artistas em geral e o respeito, e fazer coisas belas e colocar para o público apreciar e adquirir, fazer o por do sol, coisas

agradáveis que acalmem as pessoas, eu acredito no lado bom, em Deus, e quero trazer um pouco disso como forma de agradecimento por estar vivo e ter a arte na minha vida.”

Trechos da entrevista de Edemilson Félix da Silva, realizada em 07/2010.

“Quando criança, com oito anos de idade, moravam eu e meus primos todos juntos e eles tocavam violão, eu pedia para um dos meus primos me ensinar violão, mas ele não ensinava, então eu ficava olhando ele tocar, observando onde colocava os dedos e quando ele deixava o violão, eu pegava e começava a tocar com o meu primo de oito anos também, depois fui aprendendo uma posição, duas posições no violão e quando tinha festas de fim de ano, festas de família a gente tocava uma ou duas músicas, e começou assim, desde pequeno.”

“Eu toquei 4 anos com um cantor chamado Eduardo Araújo e a Silvinha, cantora da jovem guarda, depois toquei mais três anos com o Edson e o Hudson, toquei violino com para eles, e para o Eduardo Araújo e o Juliano César, outro cantor sertanejo. Viajei muito tocando com eles, fazendo shows, mas mesmo assim continuei dando aulas.”

“Em 1982 comecei a estudar violino na orquestra sinfônica em Rio Claro, após 2 anos comecei a dar aulas de violino na própria orquestra sinfônica numa escola de música criada pela prefeitura em 1984. A partir daí continuei tocando e dando aulas, toquei em várias orquestras como a de São Paulo e a orquestra de Americana. Depois estudei em Tatuí, estudei no conservatório Beethoven e em outras escolas e conservatórios.”

“...eu estava sempre tocando e a notícia correu. Com o Eduardo Araújo, foi um músico dele que me conhecia que falou para o Eduardo, que estava montando uma banda pra fazer shows e gravar o disco dele, então ele me convidou pra fazer o violino, eu aceitei o convite e fui fazer shows com ele e gravei umas seis músicas no cd dele. Viajei muito com ele, então devido aos shows o pessoal foi conhecendo o meu trabalho, mas parei de tocar com o Araújo porque a quantidade de shows não era suficiente pra quem vive só de música, então tive o convite de tocar com o Edson e Hudson e eles tinham uma grande quantidade de shows, isto antes deles estourarem, antes do sucesso, a gente viajava muito, mas ganhava pouco.”

“Continuo estudando, porque precisa né? Antigamente era diferente, hoje qualquer jovem vai num senhor google ou senhor youtube e acha tudo lá, então derrepente o aluno chega sabendo mais do que qualquer professor, isso acontece em qualquer ramo, não só na música, então é necessário estar sempre atualizado e

procurar sempre novos conhecimentos, atualmente estou fazendo faculdade de pedagogia pra direcionar mais para o aluno, para o jovem, porque não é somente a parte musical é a parte do gênero, o culturalismo que você encontra na sala de aula.”

“...Por enquanto, nesse momento eu estou estudando e trabalhando, mas a intenção é aperfeiçoar mais o instrumento e crescer dentro da própria empresa, que é a escola, o projeto Guri, porque a empresa tem plano de carreira e, à parte, é cursar ainda história ou lingüística.”

Trechos da entrevista de Sérgio Pinto de Oliveira, realizada em 07/2010.

“Desde criança eu sempre gostei de fazer ritmo, de tocar nas panelas da minha mãe, com colheres de pau, eu fazia uma mini bateria, nessa época nem Beatles existia ainda, mas era mais coisa de batucada, eu morava na barra funda e perto da onde eu morava passava o bloco ensaiando, então eu ouvia o som da bateria da escola e aquilo me encantava, eu desde menino sempre quis participar daquela linguagem, que não era verbal, era lúdica, musical, eu via que tinha muita alegria e foi aí que eu comecei a me interessar pelo ritmo, pelo som e pela música.”

“Tocava toda sexta e sábado, o salão lotava com 1000 a 1500 pessoas no salão, ganhei dinheiro, conseguia comprar perfume Rastro, cinto, sapato na spinelli, com o dinheiro que eu ganhava tocando de sexta e sábado com a banda Chico Samba Show, eu fiquei lá 3 ou 4 anos.

“...41 anos de carreira. Mas eu nunca fui só um percussionista, eu também trabalhava no backstage, na produção, e isso me fez enveredar para o caminho da produção.”

“: É eu sou de uma geração que tinha dificuldade de comunicação com os pais e com todo mundo, sou dos anos 70, então a gente não conversava de verdade como é hoje em dia, então eu tinha dificuldade de comunicação eu me comunicava com os amigos de outra forma, sem ter que usar as palavras, era tocando, uma forma de comunicação diferente.”

“No cinema foi o seguinte: eu sou amigo de um grande diretor de cinema, que chama-se Andrea Tonacci e a mais ou menos 38 anos atrás nós ficamos amigos e eu era músico, já fazia minhas apresentações, e ele diretor vindo de Londres, naquela época ele começou a me ensinar. Nós fomos morar na mesma casa, dividíamos um apartamento. Ele tinha umas idéias e tinha uma câmera Manboole 16mm e um gravador Nagra e ele começou a me ensinar a usar o gravador, e desenvolvemos uma amizade que se tornou praticamente familiar, e ele me ensinou a arte do cinema, ele foi professor de cinema na USP, e ele foi muito paciente comigo, para ensinar como eu poderia entrar na área do cinema, naturalmente, eu vi que como técnico de som eu não ia me dar bem, e com a experiência que eu tive com a produção de desfile de moda e com a facilidade que eu tenho de tratar com pessoas, ele me assumiu como braço direito dele, então eu fiz várias coisas no cinema com ele, fizemos vários filmes, eu trabalhando em todas as áreas, até que

chegou no ápice, que fizemos nosso longa metragem, que demorou uns 6 anos para ficar pronto, que foi o grande trabalho que eu fiz e que ganhamos prêmios em gramado, trabalhei desde a pesquisa, montar a equipe até o filme estar na lata. Mas só trabalho com Andrea Tonacci, não sou do cinema. Se eu for trabalhar burocraticamente em qualquer situação, eu não lido bem.”

“Uma vez, eu procurei (emprego), porque fui obrigado pela minha família, porque eu tinha sido preso na época da ditadura, que me pegaram com maconha, me mandaram pra detenção e quando eu saí, eu tinha 21 anos na época e meu pai trabalhava com construção e ele me colocou para trabalhar lá e eu resisti 1 ano e meio, depois fui procurar emprego outra vez quando o meu filho nasceu, porque eu tocava, mas o dinheiro que eu ganhava tocando com um grupo de rock chamado Burma, em 77/78, não dava para sobreviver, então arrumei um emprego de garçom num restaurante que era do Hector Babenco, por coincidência, e levei toda a minha banda para trabalhar lá, éramos garçons com um contrato que dizia que quando a gente tinha show, a gente podia faltar no trabalho, então tínhamos uma forma de ganhar dinheiro certo por dia e podíamos continuar com a banda. Começamos a trabalhar de garçom no lei seca, no Brooklin, lá a gente trabalhava de garçon e tocava, depois fomos para o Fiorella, que era um restaurante pequeno.”

“Eu não tenho como responder essa pergunta pelo seguinte, eu não faço mais isso, a última experiência que eu tive de vender música foi o trio que eu montei que chamava *Triarte*, quando eu cansei de ter dificuldade de carregar equipamentos, de ter muitos músicos na banda, então eu tive a idéia de ter um trio com bons músicos, que não tivesse que ensaiar muito, pra fazer um standard de jazz e trabalhar para pessoas que tinham dinheiro e quisessem fazer festas, aniversários em lugares bons, com cachê fechado, então eu montei o trio com dois professores de música, amigos, lancei a idéia no espaço e começaram a nos procurar, e eu não saio mais procurando trabalho de músico. Eu acho que o músico não tem que vender o trabalho dele, ele tem que vender uma atmosfera. Você tem que criar um ambiente. Então eu tenho meus amigos e derrepente aparece um convite. E faço questão que todos ganhem, acho um absurdo músico tocar de graça. O músico no Brasil nunca teve um sindicato forte, antigamente, no tempo do lei seca, a gente era tratado bem, como artista, agora quem toca em barzinho é tratado como o manobrista.”

Trechos da entrevista de Mauricio Lamussi, realizada em 07/2010.

“Eu comprava os métodos e ficava estudando sozinho, já tinha mais ou menos uma base e fui estudando mais e fui ampliando, peguei uns métodos do Nelson Faria e de outros bons músicos.”

“...enquanto eu estava estudando eu trabalhava em banco, nessa época eu tive uma banda chamada Fênix, uma banda séria, de baile, eu tocava onde era o antigo lira paulistana, toquei 3 anos lá, o lugar chamava luau bar, essa banda tocava de tudo, desde axé, pagode, pop rock, la bamba, beatles, tudo, e peguei bastante prática em tirar músicas, ai depois eu saí do banco e comecei a dar aulas, e continuei tocando nessa banda.”

“É até o momento que eu já podia me virar porque eu já sabia mais ou menos o que os professores, os que sabem mais do que eu por exemplo, iam passar, porque são tudo matérias, que uma vem depois da outra, uma coisa é interligada a outra.”

“Toco violão, guitarra e baixo, mas o baixo não toco nada que eu possa falar que sou baixista, já toquei em algumas bandas, da pra levar. Eu produzi o disco do Lampi, faz uns 4 anos atrás e nesse disco eu toquei baixo, todos os violões, gravei umas guitarras numas músicas e chamei outros guitarristas para tocar.”

“O DVD foi assim, como eu ia muito de livro e de música e eu não encontrava DVD, e um aluno meu, a irmã morava nos EUA, eu falei de uma vídeo aula que eu tinha visto e ele me trouxe de lá em VHS, eu aprendi muitas coisas com aquele DVD, comprei métodos de escrita americano também que depois apareceram, estudei bastante ai falei para o Theo e ele abraçou a idéia, vimos que não tinha nada no mercado e a gente lançou, a gente fez devagar, primeiro o áudio, depois escreveu em partitura e depois a gente filmou.”

“Às vezes eu não tenho muito tempo de ficar estudando técnica, mas sempre pego meus livros e dou uma olhada e sempre aprendo alguma coisa nova. Você tem que estar aprendendo para estar feliz.”

Trechos da entrevista de Marcos Ottaviano, realizada em 08/2010.

“Toco a mais de 20 anos, comecei tocar guitarra aos 14 anos, depois que assisti um vídeo do Mark Knopfler tocando Sultansof Swing, mas os primeiros acordes foram feitos um pouco antes, quando meu Pai apareceu com um violão em casa...”

“Nunca fui muito bom para me "vender" com artista, mas comecei a pensar no lado artístico em 1995, quando gravei o meu primeiro Cd.”

“Não, não sou formado em música e também não tenho outra formação, o estilo de música que toco hoje aprendi através de discos, tirando tudo de ouvido.”

“Hoje utilizo muito a internet, através do meu site, myspace, facebook, twitter e tudo mais, acho que o meu público está aí.”

“Além de tocar todos os dias, eu sempre estou ouvindo novos lançamentos de músicos veteranos que gosto, e de "novos" nomes, gosto de ficar antenado com o que está acontecendo, pois sempre tem algo a aprender.”

“Trabalhei por pouco tempo em outro campo fora da música, isso foi nos anos 80, na primeira vez como assistente em eletrônica no concerto de órgãos eletrônicos, a segunda experiência foi na oficina de carros da família. Quando estive envolvido nesses trabalhos me esforcei para fazer o melhor, mas eu sempre soube que iria mesmo seguir a carreira de músico, nasci para fazer isso.”

“No momento estou trabalhando nos Shows de lançamento do Cd Marcos Ottaviano& Kiko Moura Project, realizando Workshops, produzindo Cds de outros artistas, compondo trilhas, além de dar continuidade ao ensino de Guitarra Blues. Também estou trabalhando no meu primeiro livro didático sobre Guitarra Blues, que vou lançar ainda esse ano. As expectativas em relação a minha carreira são as melhores possíveis, cada ano que passa fico mais experiente e isso vai ajudar nos futuros trabalhos.”