



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – NPGA

ADENIKE ABIODUN ANEYS AJAGUNNA

COMPROMETIMENTO NA CARREIRA NAS INDÚSTRIAS
CRIATIVAS

Salvador

2015

ADENIKE ABIODUN ANEYS AJAGUNNA

**COMPROMETIMENTO NA CARREIRA NAS INDÚSTRIAS
CRIATIVAS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Universidade Federal da Bahia como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Administração.

Orientadora: Prof^a Dr^a Diva Ester Okazaki Rowe

Co-orientador: Prof. Dr. Eduardo Davel

Salvador

2015

Escola de Administração - UFBA

A312 Ajagunna, Adenike Abiodun Aneys.
Comprometimento na carreira nas indústrias criativas / Adenike
Abiodun Aneys Ajagunna. – 2016.
134 f.

Orientadora: Profa. Dra. Diva Ester Okazaki Rowe.

Co-orientador: Prof. Dr. Eduardo Davel.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal da Bahia, Escola de
Administração, Salvador, 2015.

1. Comprometimento organizacional. 2. Indústria cultural – Interesse
profissional. 3. Indústria cultural – Diretores e produtores. 4. Indústria
cultural – Qualificação profissional. 5. Diretores e produtores - Entrevistas.
I. Universidade Federal da Bahia. Escola de Administração. II. Título.

CDD – 306.4

Ao único que é digno de receber a honra e a glória, a força e o poder. Ao Deus eterno e imortal, invisível mas real.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço à Deus, por me dar forças e saúde para concluir com fé este trabalho.

À minha mãe, Jacira Maria, minha maior incentivadora, pelo amor incondicional e pelo apoio constante. Às minhas irmãs, Adunke e Lia Jumoke, por se fazerem presente e por saber que, em qualquer circunstância, elas estarão torcendo por mim.

À minha tia, Maria Jutuacira, pelo apoio e suporte, tão essencial para que eu pudesse dedicar-me ao mestrado.

Aos meus orientadores, Prof^a. Diva Rowe e Prof. Eduardo Davel, por compartilharem com generosidade seus conhecimentos e pela demonstração de respeito e ética ao longo deste trabalho.

Aos profissionais entrevistados, pela disponibilidade, atenção e valiosa contribuição para a realização deste trabalho.

Aos meus colegas da turma diferenciada do NPGA (Mestrado e Doutorado 2013), pelo convívio enriquecedor e troca de experiências, pela solidariedade e por todos os momentos compartilhados. Em especial, à Jéssica por ser tão amável e sempre colocar-se à disposição e à Justina que revelou-se uma presença doce em minha vida, pela parceria e pelas palavras de apoio e conforto, sou grata pela oportunidade de transpor a amizade para além do universo acadêmico.

À Jéssica Taís, pelo carinho e por ser tão compreensível me ajudando em momentos de tensão e angústia vivenciados durante o mestrado, sem você o trajeto não teria a mesma graça.

À todos esses e àqueles que não tiveram seus nomes citados mas que de alguma forma me apoiaram e incentivaram tornando o caminho mais leve e agradável, a minha eterna gratidão.

“Se A é o sucesso, então A é igual a X mais Y mais Z. O trabalho é X; Y é o lazer; e Z é manter a boca fechada.” (Albert Einstein)

RESUMO

A presente pesquisa dedicou-se ao estudo do comprometimento com a carreira, mais especificamente os antecedentes e consequentes do comprometimento com a carreira nas indústrias criativas. A escolha pelas indústrias criativas, representado pelo produtor cultural, deve-se ao forte destaque e crescimento da economia criativa e, sobretudo, à importância do papel social da arte e da cultura. Pelo exposto, o objetivo desta pesquisa consiste em entender como se percebe o comprometimento do produtor cultural com a carreira frente ao contexto de trabalho das indústrias criativas ao longo do seu desenvolvimento profissional. Para tanto, foi proposto a realização de três estudos. O primeiro estudo propõe-se a rever a produção acadêmica, nacional e internacional sobre o tema e vinculá-la ao campo promissor das indústrias criativas, mais precisamente identificar, descrever, classificar e analisar as pesquisas sobre comprometimento voltadas para o contexto da carreira profissional e das indústrias criativas. O segundo estudo buscou identificar, descrever, categorizar e ilustrar os antecedentes do comprometimento da carreira profissional de trabalhadores nas indústrias criativas, com enfoque para os produtores culturais. O terceiro estudo objetivou identificar, descrever, categorizar e ilustrar os consequentes do comprometimento da carreira profissional de trabalhadores nas indústrias criativas, também com enfoque para os produtores culturais. No que tange a metodologia, o primeiro estudo (teórico) realizou uma análise sistêmica para referenciar a produção científica, enquanto os dois últimos estudos utilizaram uma metodologia qualitativa com abordagem das histórias de vida através da técnica de entrevista biográfica. As entrevistas foram realizadas com oito produtores culturais de vasta experiência profissional em projetos no cenário das indústrias criativas baiana em duas etapas distintas. As narrativas foram tratadas a partir do procedimento de análise de conteúdo apoiado no paradigma interpretativo e com auxílio do software ATLAS.ti. Os resultados sugerem que há uma carência de estudos que inter-relacionem o comprometimento com a carreira e as indústrias criativas, além disso, carece ainda de estudos que incluam nas pesquisas o fator da temporalidade de uma carreira. Nesta pesquisa, as análises foram realizadas no sentido de buscar um suporte qualitativo para os antecedentes e consequentes apontadas na literatura, bem como propusemos a inclusão de novos antecedentes (Paixão, Apoio familiar, Apoio de Organizações Públicas e Privadas, *Feedback* do Público e Criatividade) e novos consequentes (Conflito Vida Profissional e Pessoal, Resiliência, Ser um Exemplo Profissional), de forma a contribuir com os avanços que vêm sendo realizado no campo a partir da utilização hegemônica de instrumentos quantitativos de pesquisa.

Palavras-chave: Comprometimento com a carreira. Carreira Criativa. Indústrias Criativas. Produtores Culturais. Entrevista Biográfica.

ABSTRACT

The present research was dedicated to study career commitment, more specifically the antecedents and consequences of career commitment in the creative industries. The choice for the creative industries, represented by the cultural producer, is due to the strong emphasis and growth of the creative economy and, above all, the importance of the social role of art and culture. That being exposed, the objective of this research is to understand how career commitment of cultural producers happens in the context of the creative industries workplace along their professional development. Therefore, it was proposed to develop three studies. The first study proposes a review of the academic literature on the subject, national and international, and links it to the promising field of creative industries, more precisely the objective is to identify, describe, classify and analyze the research focused on commitment under the context of career and the context of the creative industries. The second study sought to identify, describe, categorize and illustrate the antecedents to commitment of the professional career of workers in the creative industries, with a focus on cultural producers. The third study aimed to identify, describe, categorize and illustrate the consequences of commitment of the professional career of workers in the creative industries, also focusing on cultural producers. Regarding the methodology, the first study (theoretical) conducted a systemic analysis to reference the scientific production, while the latter two studies used a qualitative methodology of the life story approach through the biographical interview technique. The interviews were conducted with eight cultural producers with extensive work experience in projects in Bahia's creative industries scenario in two stages. The narratives were treated with the procedure of content analysis supported by the interpretative paradigm and with the help of ATLAS.ti software. The findings suggests that there is a lack of studies that inter-relates career commitment and creative industries. Also, has yet to exist studies that include the temporality factor of a career in researches. In this research, the analysis were made to qualitatively support the antecedents and consequences shown in the literature and propose the inclusion of new antecedents (Passion, Family Support, Support of Public and Private Organizations, Audience Feedback and Creativity) and new consequences (Professional and Personal Life Conflict, Resilience, Become a Professional Example), in order to contribute to the field's already made progress based on the hegemonic use of quantitative research tools.

Keywords: Career Commitment. Creative Careers. Creative Industries. Cultural Producers. Biographical Interview.

LISTA DE SIGLAS

ANCINE - Agência Nacional do Cinema

ASCP - American Society for Clinical Pathologists

BVS-PSI - Biblioteca Virtual em Saúde - Psicologia

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

DCMS - Department of Culture, Media and Sport

FSA - Fundo Setorial do Audiovisual

O&S - Revista Organizações e Sociedade

PsycINFO - Psychological Information Database

RAC - Revista de Administração Contemporânea

RAE - Revista de Administração de Empresas

RAP - Revista de Administração Pública

RAUSP - Revista de Administração da Universidade de São Paulo

RPOT - Revista Psicologia: Organizações e Trabalho

SciELO - Scientific Electronic Library

UNCTAD - United Nations Conference on Trade and Development

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Síntese dos estudos realizados	17
Figura 2 - Síntese dos conceitos de Ocupação, Profissão e Carreira.....	40
Figura 3 - Classificação das Indústrias Criativas	43
Figura 4 - Síntese dos antecedentes do comprometimento com a carreira.....	60
Figura 5 - Antecedentes do comprometimento com a carreira criativa.....	85
Figura 6 - Síntese dos consequentes do comprometimento com a carreira.....	97
Figura 7 - Consequentes do comprometimento com a carreira criativa	113
Figura 8 - Rede de antecedentes e consequentes do comprometimento com a carreira criativa	118
Quadro 1 - Apresentação dos produtores culturais entrevistados.....	21
Quadro 2 - Caracterização dos participantes da pesquisa.....	58
Quadro 3 - Resumo da análise dos antecedentes do comprometimento com a carreira.....	61
Quadro 4 - Apresentação dos produtores entrevistados	95
Quadro 5 - Resumo da análise dos consequentes do comprometimento com a carreira.....	98

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Resumo de publicações nacionais	32
Tabela 2 - Resumo de publicações internacionais.....	33
Tabela 3 - Distribuição dos artigos de acordo com o ano de publicação	33

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 Problema de pesquisa	15
1.2 Objetivo geral	15
1.3 Objetivos específicos	16
2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	19
2.1 Entrevistados	20
2.2 Procedimentos e instrumentos de coleta de dados	26
2.3 Procedimentos de análise de dados	27
3 APRESENTAÇÃO DOS RESUMOS DOS ARTIGOS	29
Resumo do Estudo I: Comprometimento com a Carreira no contexto das Indústrias Criativas	29
Resumo do Estudo II: Antecedentes do Comprometimento com a Carreira Criativa.....	29
Resumo do Estudo III: Consequentes do Comprometimento com a Carreira Criativa.....	30
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	31
1 COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA NO CONTEXTO DAS INDÚSTRIAS CRIATIVAS (ESTUDO I).....	31
1.1 Introdução	31
1.2 Comprometimento: A Tradição de Pesquisa	35
1.3 Comprometimento com a Carreira: Avanços e Ambiguidades	38
1.4 Comprometimento com a Carreira: Desafios Temporais	41
1.5 O Contexto das Indústrias e Carreiras Criativas	42
1.6 O Contexto da Produção Cultural	46
1.7 Discussão	48
1.8 Considerações Finais	49
2 ANTECEDENTES DO COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA CRIATIVA (ESTUDO II).....	51
2.1 Introdução	51
2.2 Antecedentes do Comprometimento com a Carreira	52
2.2.1 Antecedentes no Nível do Indivíduo.....	52
2.2.2 Antecedentes no Nível do Trabalho.....	54

2.3	Metodologia de Pesquisa	56
2.4	Resultados	59
2.4.1	Antecedentes do Comprometimento com a Carreira: Confirmações e Não- confirmações.....	63
2.4.1.1	Antecedentes no Nível do Indivíduo	63
2.4.1.2	Antecedentes no Nível do Trabalho	70
2.4.2	Novos Antecedentes do Comprometimento com a Carreira.....	74
2.5	Discussão	83
2.6	Considerações Finais	86
3	CONSEQUENTES DO COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA CRIATIVA (ESTUDO III).....	88
3.1	Introdução	88
3.2	Consequentes do Comprometimento com a Carreira	90
3.3	Metodologia de Pesquisa	93
3.4	Resultados	97
3.4.1	Consequentes do Comprometimento com a Carreira: Confirmações e Não- confirmações.....	99
3.4.2	Novos Consequentes do Comprometimento com a Carreira	107
3.5	Discussão	113
3.6	Considerações Finais	114
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	116
	REFERÊNCIAS	121
	APÊNDICES	129
	APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	129
	APÊNDICE B – Roteiro para Condução da Entrevista.....	130
	APÊNDICE C – Roteiro de Entrevista (Etapa 1).....	131
	APÊNDICE D – Roteiro de Entrevista (Etapa 2).....	133
	APÊNDICE E – Dados Demográficos e Profissionais.....	135

1 INTRODUÇÃO

Existe uma vasta literatura na área de comprometimento, seja por interesse científico pelo tema ou por preocupação popular de empregadores e empregados (MEYER; ALLEN, 1997). Desde a segunda metade do século XX, o conceito de comprometimento tem dominado o interesse dos estudiosos da área. A preocupação em responder questões sobre comprometimento revela a importância de estudá-lo. Ao iniciar suas pesquisas sobre comprometimento no início da década de 80, Meyer e Allen (1997) encontraram diversos significados para comprometimento e concluíram que é um construto multifacetado que é melhor reconhecido pela sua complexidade do que pela escolha de uma única definição. Carson e Bedeian (1994) definem o comprometimento como a motivação que alguém tem para trabalhar na vocação escolhida por ele mesmo. De acordo com os autores, o comprometimento com a carreira é um dos conceitos-chave dentro de comportamento organizacional.

É nesse contexto que Lamas e Noronha (2014), com o objetivo de analisar a produção atual de comprometimento com a carreira, realizaram uma análise cientométrica sobre o tema. Para tal, buscaram por artigos científicos em duas bases de dados nacionais e uma internacional utilizando o termo em questão na língua portuguesa e inglesa, respectivamente. O mapeamento foi efetuado em periódicos de psicologia e de áreas afins, principalmente da administração, pois o construto ‘comprometimento com a carreira’ reflete interesse interdisciplinar. Para a identificação dos artigos foram empregados a palavra-chave “*career commitment*” na base de dados da *American Psychological Association* (PsycINFO) e “comprometimento com a carreira” na Biblioteca Virtual em Saúde-Psicologia (BVS-PSI) e SciELO, delimitando o período entre 2002 e 2011.

O resultado da análise evidenciou que as publicações nacionais são esparsas e inconstantes, há maior número de produções estrangeiras; além disso, as profissões mais investigadas são professores, enfermeiros, cuidadores de pessoas, profissionais da área de gestão, militares, psicólogos e profissionais de tecnologia da informação. O estudo destacou que a produção nacional, embora crescente, ainda é pequena e realizada de forma esporádica. As autoras deixam como sugestão a realização de trabalhos de investigação qualitativa, já que a maioria

dos artigos (88,4%) encontradas nessa área utilizam métodos de natureza quantitativa. Além disso, propõem-se a realização de estudos empíricos que permitam a identificação das variáveis antecedentes, correlatas e consequentes ao comprometimento com a carreira.

Nessa análise, assim como na revisão realizada para essa dissertação, identificou-se que a produção sobre comprometimento com a carreira é primordialmente tratada dentro do ambiente das organizações formais, sendo geralmente apresentada concomitantemente com os estudos de comprometimento organizacional. Os estudos existentes sobre antecedentes e consequentes do comprometimento com a carreira estão voltados às causas e consequências da atuação do indivíduo dentro de uma organização. Portanto, a autora propõe que a literatura de comprometimento com a carreira dentro do contexto organizacional pode ajudar a estudar carreira para além de uma organização, servindo de base para entender como as relações do indivíduo e seus vínculos com a carreira podem ser levadas para fora do ambiente organizacional e caracterizar sua visão de trabalho, levando em consideração o indivíduo mas não a organização.

Além disso, as publicações sobre o comprometimento com a carreira não abordam os mais diversos setores profissionais. Como mencionado anteriormente, na análise de Lamas e Noronha (2014), as profissões investigadas são professores, enfermeiros e profissionais da área de gestão. As pesquisas sobre comprometimento não incluem o campo das indústrias criativas com suas profissões de alto potencial criativo como objeto de pesquisa. Recentemente, as indústrias criativas tem sido foco de pesquisas no campo dos estudos organizacionais (BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2011; BENDASSOLLI; WOOD JR., 2010; BENDASSOLLI et al, 2009)

Para Cornford e Charles (2001), as atividades das indústrias criativas podem ser localizadas em um *continuum* que vai desde aquelas atividades totalmente dependentes do ato de levar o conteúdo à audiência (a maior parte das apresentações ao vivo e exibições, incluindo festivais) que tendem a ser trabalho-intensivas e, em geral, subsidiadas, até aquelas atividades informacionais orientadas mais comercialmente, baseadas na reprodução de conteúdo original e sua transmissão a audiências (em geral distantes) (publicação, música gravada, filme, broadcasting, nova mídia).

O conceito de indústrias criativas para o Department of Culture, Media and Sport (DCMS)

consiste em indústrias que têm a sua origem na criatividade, habilidades e talento individual, com potencial para a criação de empregos e riqueza por meio da geração e exploração de propriedade intelectual (DCMS, 2001).

A UNCTAD (2010) conceitua indústrias criativas como os ciclos de criação, produção, distribuição e serviços que usam a criatividade e o capital intelectual como principais insumos. Elas compreendem um conjunto de atividades baseadas no conhecimento e que produzem bens tangíveis e intangíveis, intelectuais ou artísticos, com conteúdo criativo, valor econômico e voltados para o mercado.

Dentro da esfera das indústrias criativas, focamos no profissional da cultura (produtor cultural), que é uma categoria profissional de atuação em organizações perenes com forte apelo artístico e voltado para a criatividade e estética. Seu trabalho exige envolvimento constante e engajamento com diferentes cenários, como por exemplo, político, institucional, social e financeiro. Empreendem esforços em meio a dificuldades como patrocínios e espaços adequados para a promoção cultural.

A escolha por este tema justifica-se pela escassez de estudos abordando comprometimento fora do ambiente formal das organizações, tratando do assunto em projetos de trabalho e criação. A realização de um estudo desta natureza torna-se importante, pois avança em direção a superar alguma lacunas na pesquisa sobre comprometimento: a) a necessidade de ampliação dos estudos sobre comprometimento com a carreira em duas áreas ainda pouco exploradas no Brasil: indústrias criativas e estudos qualitativos; b) a existência de uma lacuna teórica que investigue comprometimento com a carreira no contexto das carreiras tidas como nômades (carreiras sem fronteiras, entendida como um fenômeno da sociedade moderna); c) necessidade de compreender o tema inserido na importância da economia criativa; d) a importância de avançarmos ainda mais na compreensão das causas e consequências do comprometimento na carreira.

Nesse sentido, o resultado teórico de um estudo nesta área permitirá gerar conhecimento científico sobre comprometimento relacionado às carreiras perenes, onde o trabalho ocorre por sucessivos projetos.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Em 1982, Mowday, Porter e Steers enxergavam uma lacuna que ainda existe nos estudos sobre o comprometimento ao longo dos vários estágios da carreira. Medeiros e colaboradores (2003) constataram o progresso de estudos sobre comprometimento no Brasil. Nesse trabalho, os autores concluem que apesar da ampliação e evolução de pesquisas nessa área, ainda existem questões a serem respondidas, tais como: “De que forma os padrões de comprometimento dos indivíduos com a organização e com a carreira evoluem ao longo da sua carreira e da sua vida?” e “Quais benefícios os empregados comprometidos conseguem ao longo da vida?”. Então, tomando como ponto de partida essas questões, procura-se entender a relação do comprometimento do indivíduo com sua carreira buscando as causas e os resultados desse comprometimento.

Pretende-se, nesta dissertação investigar o comprometimento com a carreira em ambientes criativos buscando compreender, de forma dialógica, o fenômeno a partir da perspectiva de um grupo específico de produtores culturais. Representa-se, dentro de um contexto peculiar, uma importante contribuição para o avanço dos estudos de comprometimento adotando-se uma abordagem qualitativa. Ainda assim, entender a dinâmica das carreiras fora do ambiente formal das organizações permite aos indivíduos empregar melhor sua carreira individualmente e em comunidades de trabalhos onde elas serão empregadas. Logo, o presente estudo tem como problemática central a identificação dos antecedentes e consequentes para elucidar o entendimento sobre comprometimento com a carreira no contexto de sucessão de projetos de trabalho e criação de produtores culturais.

1.2 OBJETIVO GERAL

A pesquisa visa responder a seguinte pergunta: Como se percebe o comprometimento do produtor cultural com a carreira frente ao contexto de trabalho das indústrias criativas ao longo do seu desenvolvimento profissional?

Para isso, o objetivo geral desta dissertação é: Examinar como o comprometimento acontece no contexto da carreira profissional de trabalhadores nas indústrias criativas através do entendimento dos seus antecedentes e consequentes.

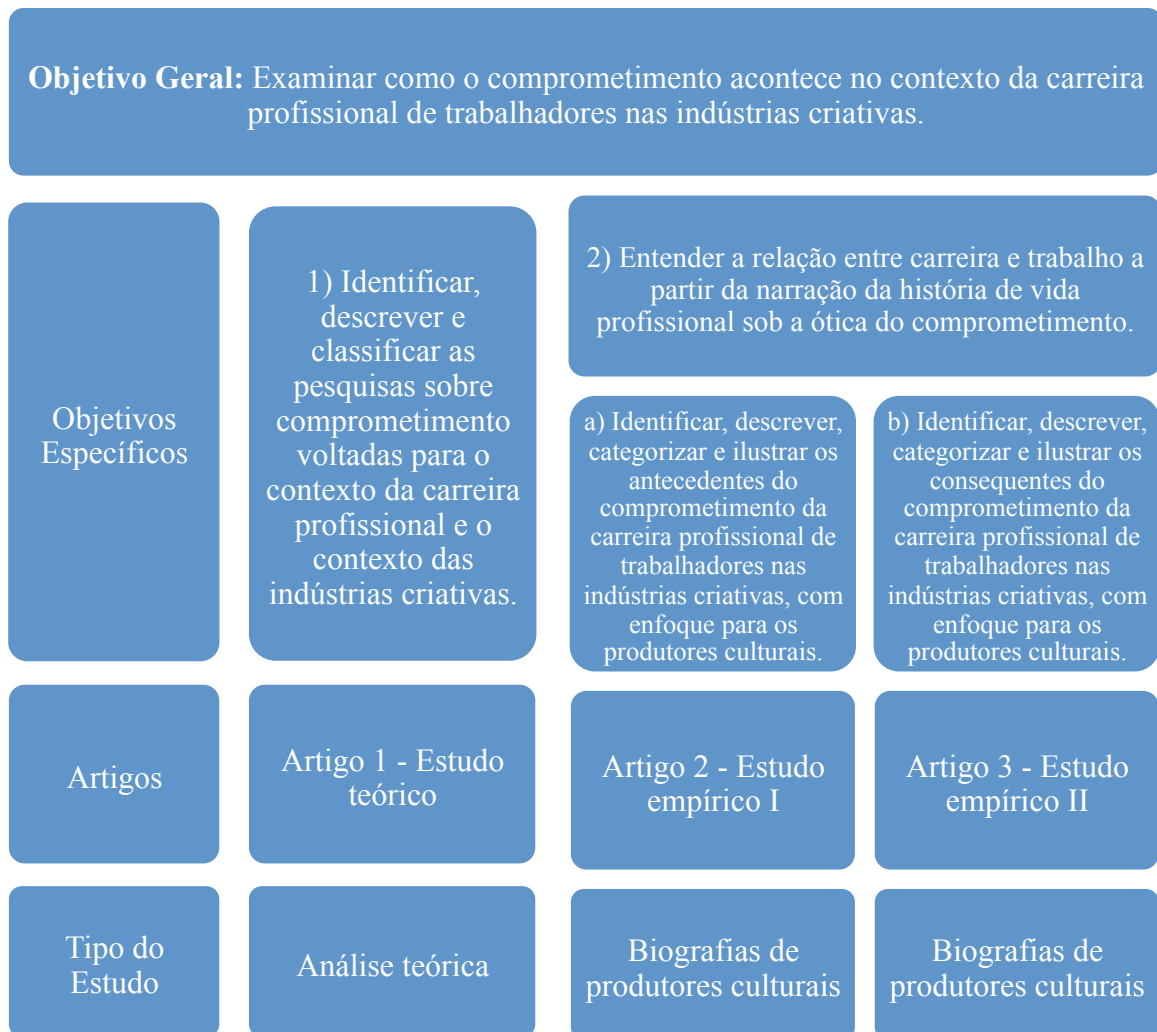
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Os objetivos específicos são:

1. Identificar, descrever, classificar e analisar as pesquisas sobre comprometimento voltadas para o contexto da carreira profissional e o contexto das indústrias criativas.
2. Entender a relação entre carreira e trabalho a partir da narração da história de vida profissional sob a ótica do comprometimento.
 - a. Identificar, descrever, categorizar e ilustrar os antecedentes do comprometimento da carreira profissional de trabalhadores nas indústrias criativas, com enfoque para os produtores culturais.
 - b. Identificar, descrever, categorizar e ilustrar os consequentes do comprometimento da carreira profissional de trabalhadores nas indústrias criativas, com enfoque para os produtores culturais.

Para tanto, serão realizados três diferentes estudos, resumidamente explicitados na Figura 1:

Figura 1 - Síntese dos estudos realizados



Fonte: Elaboração própria

Face às lacunas apontadas por diversos autores (LAMAS; NORONHA, 2014; JONES, M., 2007; DEMO, 2003; MEDEIROS et al., 2003) e considerando as limitações assinaladas juntamente com o mapeamento das publicações nacionais e internacionais, este presente estudo pode trazer elementos significativos ao trabalho que já vem sendo desenvolvido no país no campo do comprometimento.

A ideia de alto comprometimento está presente no contexto desta dissertação por ser entendida como um requisito, uma pré-condição para a qualidade pretendida. Nesse sentido, parte-se do pressuposto que os produtores culturais poderão ser considerados possuidores de alto nível de comprometimento com a sua carreira identificado através da persistência dos

objetivos pessoas de carreira (GOULET; SINGH, 2002). Alguns outros pressupostos importantes que consideramos nessa discussão são:

- Um antecedente importante do comprometimento com a carreira é a dinâmica do trabalho criativo.
- Um antecedente importante do comprometimento com a carreira dos produtores culturais é a possibilidade de que o projeto seja um sucesso.
- Um antecedente importante do comprometimento com a carreira dos produtores culturais é a obtenção de financiamento e de apoio cultural.
- Quanto mais se dedica à carreira, mais obtém bons resultados nos projetos culturais e conseqüentemente mais conhecido o produtor torna-se.
- Um conseqüente (positivo) relevante do comprometimento com a carreira dos produtores culturais é o reconhecimento de seu trabalho, seja pelo público, pela mídia, pelo setor cultural, pelos amigos e pela família.
- Um conseqüente negativo do alto comprometimento com a carreira do produtor cultural é o estresse.
- Um conseqüente negativo do alto comprometimento com a carreira do produtor cultural é o conflito trabalho-família.
- Um conseqüente negativo do alto comprometimento com a carreira do produtor cultural é a falta de tempo para os amigos.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Conforme informado na seção anterior, foram desenvolvidos três artigos que buscaram responder ao problema da pesquisa e atender aos objetivos propostos. O Estudo I - teórico - constitui-se em uma análise da produção acadêmica sobre o comprometimento com a carreira, com o objetivo de entender o cenário de pesquisa do tema e sua relação com as indústrias criativas.

Para os Estudos II e III - ambos empíricos e com objetivo de identificar, descrever, categorizar e ilustrar respectivamente os antecedentes e consequentes do comprometimento com a carreira criativa - foi utilizado o mesmo procedimento metodológico. Foi realizada uma pesquisa empírica junto a produtores culturais a partir da abordagem das histórias de vida com uso da técnica de entrevista biográfica, onde os entrevistados narram sua história de vida orientada por marcos significativos da carreira e de seu comprometimento para com ela. A entrevista biográfica é utilizada amplamente nas ciências sociais, seja para dar a palavra aos "sem voz", seja para ouvir pessoas chaves para o contexto da pesquisa.

Roberts (2002) traz uma reflexão importante acerca da realização de entrevistas biográficas: ao estudar a vida de outros, estamos também pesquisando e construindo a nós mesmos? Logo, faz-se necessário admitir o caráter interativo e múltiplo da entrevista biográfica que oferece várias possibilidades de visões e diferentes maneiras de atingir pessoas e transformá-las.

Atkinson (2012, p. 120) elenca alguns benefícios valiosos advindos da realização de uma entrevista biográfica pois alguns podem apresentar-se relutantes em realizar uma entrevista de cunho biográfico por sentirem-se intimidados, envergonhados ou simplesmente desconfortável com a entrevista:

1. Ganha-se uma perspectiva e sentimentos mais claros sobre experiências pessoais, o que traz grandes significados à vida.
2. Ganha-se maior autoconhecimento, forte autoimagem e elevada autoestima.
3. Experiências e *insights* são compartilhados com outros.
4. Alegria, satisfação e paz interna são adquiridos quando compartilha-se a história pessoal.
5. Dividir a história é uma forma de “libertar fardos” e validar a experiência pessoal - de

fato, é central ao processo de recuperação.

6. Dividir a história ajuda a criar comunidade e pode mostrar que tem-se em comum com outras pessoas mais do que esperado.
7. Histórias de vidas podem ajudar outras pessoas a ver suas próprias vidas com mais clareza ou diferentemente, e talvez ser uma inspiração para ajudá-las a mudar algo.
8. Tem-se a oportunidade de conhecer e compreender o outro melhor, de uma forma não antes experimentada.
9. Obtém-se uma noção de como finalizar a história pessoal pois através do entendimento do passado e do presente, ganha-se uma clara perspectiva dos objetivos para o futuro.

Nesse sentido, Atkinson (2012) entende que há uma formação de relacionamento do pesquisador com o entrevistado. A abordagem da entrevista biográfica cria, naturalmente, um forte vínculo de relacionamento através da pesquisa colaborativa devido às trocas pessoais existentes. O pesquisador assume um caráter de colaborador ao tempo que ele compromete-se em manter fiel a história de vida apresentada.

2.1 CRITÉRIOS DE SELEÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS

Os critérios de seleção dos sujeitos da pesquisa inicialmente abordavam indivíduos com mais de 15 anos de carreira e 30 anos de idade, objetivando selecionar indivíduos com certo grau de maturidade pessoal e profissional. O critério de seleção dos entrevistados também obedeceu a lógica de indivíduos com vasta experiência em trabalho por projetos para refletir uma carreira com bastante prática e atuação consolidada. A seleção inicial (*onda zero*) de entrevistados foi por conveniência e disponibilidade para participar da pesquisa, buscamos inserir nessa seleção um profissional de cada um dos seguintes setores das indústrias criativas: música, teatro, cinema e dança. Adicionalmente, utilizamos o método da bola de neve, onde recebemos indicação de três pessoas de relevância que os entrevistados de *onda zero* julgaram fazer parte do alvo da pesquisa, para a *onda um* acatamos a indicação pois apresentaram complementaridade dos setores alvo pesquisados e estavam dispostos a participar da pesquisa.

Todos os nomes foram alterados para garantir a confidencialidade dos participantes que são apresentados no Quadro 1:

Quadro 1 - Apresentação dos produtores culturais entrevistados

Nomes	Faixa Etária	Estado Civil	Nível de Escolaridade	Área de Formação	Profissão Atual	Tempo de Carreira
Camila	Acima de 50 anos	Casada	Superior	Dança	Gestora Cultural	20 anos
Sara	Entre 41 e 50 anos	Casada	Superior	Cinema	Produtora Cinematográfica	25 anos
Isabel	Acima de 50 anos	Divorciada	Médio - Técnico	Turismo	Produtora Cultural	30 anos
Lara	Acima de 50 anos	Viúva	Superior	Dança	Conselheira Estadual da Cultura	49 anos
Dafne	Acima de 50 anos	Casada	Pós-Doutorado	Artes Cênicas	Professora Universitária	37 anos
Antônio	Entre 31 e 40 anos	Casado	Especialização	Comunicação /Publicidade	Produtor Audiovisual	15 anos
Fábio	Acima de 50 anos	Casado	Especialização	Artes Cênicas e Economia	Gestor Cultural	37 anos
Érica	Acima de 50 anos	Divorciada	Especialização	Dança	Gestora Cultural	45 anos

Fonte: Dados da pesquisa

CAMILA

Camila é formada em Licenciatura em Dança por uma universidade brasileira, casada com um também produtor cultural, tem uma filha. Iniciou sua carreira como bailarina profissional de um grupo tradicional de dança. Dedicou 13 anos como bailarina integrante do corpo de balé de uma grande e estruturada organização de teatro, passando pelos postos de dançarina, solista e coreógrafa.

Como dançarina, apresentou-se pelo Brasil e no exterior. Camila também foi professora, ministrou aulas em universidades, escolas e festivais nacionais. Em um determinado momento, assumiu integralmente o papel de coreógrafa, passando a criar uma série de coreografias para uma organização de teatro mais independente, criado por um corpo de bailarinos.

Como coreógrafa, criou obras coreográficas para grupos de dança e teatro da Bahia. Sua pesquisa e processo criativo têm como proposta a comunhão entre a dança e outras linguagens artísticas. Com isso, Camila sentiu a necessidade de criar sua própria companhia de dança, dentro do teatro independente já que é um teatro formado e administrado por artistas, no qual permaneceu por dez anos. Apresentando-se no exterior, realizou co-criações com artistas internacionais, inclusive ganhando prêmios internacionais. Camila reavaliou seu contexto e decidiu fazer uma grande mudança de apostar e transformar o que antes era uma amostra de dança que durava um final de semana, em um festival de dança que durava um mês, incluindo posteriormente apresentações internacionais, além de expandir o evento para outros estados.

Camila continua como diretora do departamento de dança. O volume de trabalho foi tanto que Camila sentiu a necessidade de abrir um escritório dedicado a projetos de artes cênicas, onde ela é gestora e tem uma equipe que realiza atividades administrativas e produções culturais. Além disso, Camila ainda cria coreografias, profere palestras, realiza *workshops* e intercâmbios.

SARA

Sara começou sua trajetória profissional aos 19 anos, como chefe de gabinete em uma Prefeitura, onde observava o mercado cinematográfico, liberava e assinava autorizações para os cineastas filmarem na rua ou pedia apoio de empresas, criava leis para o turismo e para a indústria da cultura. Mudou-se para Salvador aos 26 anos e começou a trabalhar como secretária em uma empresa de produção de filmes, onde teve mais contato com a produção e lá ficou por seis anos. Iniciou seu trabalho com produção cinematográfica nesse momento, passando por assistente de produção de elenco, captação de recursos, pré-produção. Abriu sua própria empresa de produção cinematográfica, onde fez coordenação de produção, reunindo sob a sua liderança estagiários e profissionais renomados.

Na área de políticas culturais, foi presidente de uma entidade nacional de defesa e orientação dos interesses dos cineastas do Brasil. Durante o seu mandato, criou o Dia do Documentário e o Dia do Curta no Brasil. Como representante dessa entidade, atuou em Conselhos da indústria cinematográfica. Ainda assume funções de diretoria em uma associação local da indústria do audiovisual com indicações para cargos em Conselhos Nacionais da área. Continua seu trabalho de produção de filmes (documentários, filmes de ficção, curtas-

metragens) enquanto prepara o lançamento do primeiro filme longa-metragem filmado pela sua empresa. Além da militância política nas entidades de classe, vem fomentando o audiovisual através de formação/informação, bem como através das oficinas para documentário, além de ministrar curso de produção no estado da Bahia e palestras em outros estados do território nacional.

ISABEL

Isabel dedica-se há 30 anos à sua carreira na área de produção cultural. Ela sempre esteve envolvida no meio cultural e por influência de um ex-marido que já trabalhava na área de produção de *shows* musicais e eventos, realizou sua primeira grande produção de um *show*. Instituiu uma empresa para realizar produções artísticas onde trabalhou por mais de 15 anos e produziu as primeiras excursões pelo Norte-Nordeste de artistas renomados e de outros que viriam a se consagrar apenas mais tarde.

Após esse período, trabalhou como produtora artística e executiva de artistas e bandas nacionais, e logo em seguida trabalhou com produção cultural em uma empresa voltada aos projetos culturais, lançamentos de livros e produção de CD's. Enquanto isso, realizava paralelamente a organização de alguns *shows* musicais através dessa empresa e seu trabalho trouxe visibilidade para o mercado musical, no Brasil e em Angola, colaborando para promover o intercâmbio cultural entre esses dois países.

Em 2008, idealizou um projeto que incluiu música, dança, moda, artes plásticas e cultura popular, foi também quando Isabel sentiu a necessidade de investir na abertura de sua própria empresa de produção musical, onde coordena e administra uma equipe pequena e conta com o apoio de parcerias no cenário baiano de produção de *shows* musicais e espetáculos teatrais.

LISA

A formação de Lisa iniciou-se aos nove anos de idade, com cursos de dança. Aos 12 anos, fez parte de um conjunto de dança contemporânea com uma renomada professora polonesa Ivonete Rodin e aos 17 anos, já como solista, recebeu o convite dessa professora para vir à Bahia como primeira bailarina para montar um espetáculo. Na Bahia, Lisa casou-se, estudou e deu aula na Universidade, onde exerceu diversas atividades acadêmicas, assumindo inclusive

o papel de chefe de departamento de Teatro. Aos 25 anos, realizou seu primeiro espetáculo de dança. Atuou como bailarina profissional por 20 anos, foi diretora artística e coreógrafa do Balé de uma grande e estruturada organização de teatro. Ela implantou uma Escola de Dança em 1984 (hoje um dos maiores centros formadores de bailarinos), e um curso técnico profissionalizante em dança em 1988. Nos seus 50 anos de carreira, Lisa já atuou como membro de comissões e conselhos culturais, consultora de projetos voltados à dança e teatro; e recebeu vários prêmios e bolsas por sua atuação e contribuição à cultura.

DAFNE

Dafne é produtora teatral, casada, iniciou a sua carreira trabalhando como assistente de produção antes mesmo de se formar na universidade. Sua formação é em Comunicação Social e produtora teatral. Doutora em Estudos Teatrais em uma universidade francesa. Atua como pesquisadora na área de Produção, Administração e Gestão teatral, bem como formação e capacitação dos profissionais na área da cultura. Dafne também escreve colunas na área de teatro. Ela trabalhou como Produtora, assessora de imprensa e administradora de vários artistas brasileiros por 20 anos. Além disso, já produziu e fez assessoria de imprensa na área musical. Atualmente, é professora da Escola de Teatro e do Programa de Pós-Graduação em Artes Cênicas de uma Universidade.

ANTÔNIO

Antônio é jovem, casado e atualmente vivenciando os desafios da paternidade. No início, Antônio tinha desejo de estudar Cinema e por falta de alternativas de cursos no mercado baiano, formou-se em Publicidade. Ele é produtor cinematográfico, desde o início do curso na faculdade, já começou a vivenciar a produção. Realizou um estágio na Televisão em canal aberto, e foi contratado por uma emissora de TV à cabo, para exercer atividades de produção e direção. Após quatro anos de atividade profissional, surgiu a necessidade de aprimorar e aprofundar os estudos e Antônio decide fazer uma pós-graduação em Realização de Cinema e TV em Barcelona, na Espanha. Instituiu uma empresa de produção de conteúdos audiovisuais em sociedade com outras pessoas e após um tempo, surgiu novamente uma inquietação para atingir seus objetivos profissionais e de realização quando decidiu sair dessa sociedade e

montar um outro empreendimento com a proposta de produzir programas de TV, séries de animação, etc.

Desde suas primeiras experimentações em vídeo até hoje, acumula 15 anos de criação, produção e direção de conteúdos audiovisuais para Publicidade, TV, Cinema e novas mídias, somando mais de 1.000 horas de programas de TV, 2 web séries, 10 curtas, 6 médias e 3 longas. Antônio tem destaque em festivais e mostras nacionais e internacionais, com premiações nacionais e internacionais referente aos seus trabalhos.

FÁBIO

Fábio começou sua carreira em 1977 com seu primeiro curso formal de teatro, promovendo uma mudança quantitativa e qualitativa nos espetáculos produzidos no estado. Dois anos depois, Fábio já dirigia peças profissionalmente. Por receio de não conseguir sobreviver “apenas fazendo arte” e por influência dos pais e avôs, optou por um curso mais tradicional: sua formação foi em economia mas sempre teve uma relação estreita com a arte. Existiu por muito tempo a dualidade profissional, trabalhando como economista e no teatro.

No início da década de 80, Fábio tornou-se um profundo investigador da relação teatro *versus* público, gradualmente direcionando seu trabalho para resgatar o interesse do espectador pelo teatro produzido na Bahia, criando um mercado de trabalho para os profissionais da área. No seu currículo, constam incursões na dramaturgia brasileira e estrangeira. É um dos fundadores de um renomado grupo de comédia baiana, com a qual produziu grandes sucessos do teatro brasileiro, recebendo prêmios pela direção e pelo espetáculo em si. Com 37 anos de carreira, Fábio atua na presidência de um órgão responsável pelo fomento de atividades culturais e atua na rádio como comentarista de um programa. Também profere palestras e coordena um grupo de teatro alternando montagens institucionais e grandes clássicos da dramaturgia.

ÉRICA

Érica teve contato com a arte aos cinco anos de idade quando por indicação médica iniciou aulas de balé. Érica é bailarina profissional, formada em dança por uma universidade federal brasileira. Exerceu essa atividade profissionalmente em vários grupos, foi bailarina fundadora da Companhia do Balé de uma grande e estruturada organização de teatro, onde também foi

vice-diretora e assistente de coreografia. Também batalhou pela classe, lutando para a associação transformar-se em sindicato.

Atuou no cenário teatral até tornar-se produtora cultural, na década dos anos 90 e abandonar os palcos. Ela vê essa mudança como um caminho natural da sua carreira, por ter um talento para organizar pessoas, pensar, propor ideias e “fazer acontecer”. Instituiu uma empresa voltada para produções culturais, na qual trabalhou por 13 anos quando fechou a empresa por falta de reconhecimento da carreira por parte do governo. Dentre seus trabalhos, estão projetos culturais voltados aos coreógrafos brasileiros, festivais de teatro e a concepção de espaços voltados para o teatro. Já ganhou prêmios nacionais.

2.2 PROCEDIMENTOS E INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

As entrevistas foram realizadas em duas etapas: a primeira etapa, de agosto a outubro de 2014; e a segunda etapa, entre os meses de janeiro a março de 2015. Os entrevistados para a elaboração da pesquisa foram produtores culturais de renome no cenário cultural baiano, o que influenciou o período de realização das entrevistas em função da agenda desses produtores.

Os contatos foram feitos por telefone na primeira etapa de pesquisa. Na segunda etapa, onde já se conhecia os participantes, os contatos foram primeiramente via e-mail, e em caso de não-resposta, via telefone. As entrevistas foram confirmadas por telefone para agendamento do local, data e horário da entrevista. Encontramos muitas dificuldades de disponibilidade de agenda dos entrevistados, o que exigiu várias tentativas de contato e remarcações de dia e horário das entrevistas.

No início das entrevistas, a pesquisadora se apresentou e procurou “quebrar o gelo” para que a entrevista se tornasse descontraída e criarmos vínculos de trocas pessoais com o entrevistado. Buscamos manter um tom informal, deixar o entrevistado falar livremente, bem como realizamos perguntas de esclarecimentos e profundidade. Após apresentação da pesquisa com uma breve introdução ao tema, solicitou-se aos participantes a assinatura do consentimento informado (Apêndice A) e a autorização para gravação. Vale ressaltar que todos os participantes desta pesquisa autorizaram a gravação do áudio das entrevistas, sem restrições.

Algumas entrevistas tiveram duração de uma hora e meia, algumas de duas horas e outras de três horas, com média geral de duas horas de duração. As entrevistas foram transcritas integralmente. Em todas as entrevistas, utilizamos um roteiro de condução da entrevista (Apêndice B). Seguimos um roteiro de entrevista semiestruturado com possibilidade de acréscimo de perguntas pertinentes de acordo com a narrativa dos entrevistados (Apêndice C).

O roteiro de entrevista foi elaborado a partir dos objetivos desta dissertação, subsidiado pela pesquisa bibliográfica. As perguntas envolviam os seguintes tópicos: 1) Panorama da carreira, onde ele descrevia toda a sua trajetória profissional, desde a escolha da profissão e alterações/decisões ao longo da carreira; 2) Eventos marcantes, onde ele narrava os projetos mais importantes realizados na carreira; 3) Antecedentes do comprometimento, onde ele falava sobre as causas do seu comprometimento com a carreira; 4) Consequentes do comprometimento, onde ele citava os resultados advindos do seu comprometimento com a carreira; 5) Setor criativo cultural, onde ele comenta sobre as indústrias criativas; e 6) Outros elementos que ele julgasse importante citar.

A partir da análise dos resultados das entrevistas de primeira etapa, elaboramos um segundo roteiro de entrevista para cada entrevistado (Apêndice D), com o foco nas categorias emergentes com o objetivo de aprofundar o entendimento sobre elas e obter informações mais detalhadas e exemplos de momentos profissionais vivenciados.

2.3 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

As análises foram feitas sob o direcionamento da análise de conteúdo com o auxílio do *software* ATLAS.ti para organizar e categorizar os dados. Segundo Bardin (1995, p. 42), a análise de conteúdo é “um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção e recepção destas mensagens).”

O tipo de grade de análise foi mista, onde definimos preliminarmente as categorias de análise pertinentes aos objetivos da pesquisa, admitindo, porém, a inclusão de categorias emergentes durante o processo de análise conforme foram surgindo à pesquisadora. As categorias foram

sendo rearranjadas durante o andamento da pesquisa verificando a necessidade de subdivisão, inclusão ou exclusão de categorias para estabelecer-se o conjunto final de categorias apresentadas na seção de resultados desta dissertação. As categorias (códigos) criadas *a priori* foram retirados dos antecedentes e consequentes da literatura de comprometimento com a carreira. As unidades de análise foram frases e parágrafos das narrativas dos entrevistados.

Na primeira etapa, após as análises individuais e coletiva das entrevistas, foi realizado o primeiro salto interpretativo apoiando-se no paradigma interpretativo com o objetivo de entender a carreira dos produtores culturais no que mais os une e diferencia. A partir dessa análise inicial, foi identificado pontos referentes na literatura. No segundo salto interpretativo também baseado no paradigma interpretativo, determinamos novos insumos para a literatura. Na segunda etapa de entrevistas, repetimos o procedimento de análise individual e coletiva.

O tratamento dos dados e a interpretação deu suporte à geração de inferências e resultados da investigação, focalizando as peculiaridades e as relações entre os elementos. Enfatizamos o que foi significativo e relevante, não necessariamente frequente nos dados. A interpretação qualitativa dos resultados pode ser através da estratégia de emparelhamento (*pattern-matching*) ou da construção iterativa de uma explicação (LAVILLE; DIONNE, 1999). O emparelhamento busca associar os resultados ao referencial teórico, com a finalidade de compará-los. A construção iterativa de uma explicação, apresenta uma explicação do fenômeno em estudo com base nas unidades de sentido, as inter-relações entre as unidades e as categorias que reúnem as unidades. Nesta dissertação, sempre que possível, buscamos aplicar o emparelhamento com a teoria prévia consultada. Porém, em razão das novas categorias surgidas da pesquisa empírica, investimos parte do esforço de análise na segunda estratégia, onde a interpretação das informações não se processa a partir de um quadro teórico previamente definido.

3 APRESENTAÇÃO DOS RESUMOS DOS ARTIGOS

A seguir, serão apresentados os resumos dos artigos originados da presente dissertação.

RESUMO DO ESTUDO I: COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA NO CONTEXTO DAS INDÚSTRIAS CRIATIVAS

Pesquisas sobre comprometimento no campo da Administração privilegiam a organização como foco de análise e pouco se sabe sobre comprometimento com a carreira. Em uma situação de transformação recorrente do trabalho contemporâneo e da modalidade crescente de carreiras sem fronteiras - emblemáticos da economia baseada em projetos – o comprometimento com a carreira pode se reafirmar como um fenômeno importante para melhor entender os atuais espaços e processos organizacionais. Este artigo revisa estudos sobre comprometimento com a carreira e com a ocupação, discutindo suas convergências e complementaridades. Em seguida, o artigo propõe e discute orientações para pesquisas futuras, destacando como o campo das indústrias criativas pode oferecer insumos conceituais para se renovar a pesquisa sobre comprometimento extra organizacional.

Palavras-chave: Comprometimento com a Carreira. Dimensão Temporal. Indústrias Criativas. Produção Cultural.

RESUMO DO ESTUDO II: ANTECEDENTES DO COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA CRIATIVA

Este artigo objetivou identificar, descrever, categorizar e ilustrar os antecedentes do comprometimento da carreira profissional de trabalhadores nas indústrias criativas, com enfoque para os produtores culturais, a partir da narração da história de vida. Para tal, realizou-se duas etapas de entrevistas biográficas com produtores culturais em vários setores das indústrias criativas. Os dados foram tratados utilizando-se uma abordagem qualitativa através da análise de conteúdo baseando-se no paradigma interpretativo. Os resultados da pesquisa empírica confirmaram ou não, os antecedentes existentes na literatura sobre

comprometimento e, para agregar ao tema, propôs-se novos antecedentes do comprometimento com a carreira em indústrias criativas (paixão, apoio familiar, apoio de organizações públicas e privadas, *feedback* do público e criatividade).

Palavras-chave: Antecedentes do Comprometimento. Comprometimento com a Carreira. Indústrias Criativas. Carreiras Criativas. Produtores Culturais. Entrevista Biográfica.

RESUMO DO ESTUDO III: CONSEQUENTES DO COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA CRIATIVA

O presente artigo tem como propósito identificar, descrever, categorizar e ilustrar os consequentes do comprometimento da carreira profissional de trabalhadores nas indústrias criativas, com foco nos produtores culturais, para entender a relação entre carreira e trabalho através da ótica do comprometimento. Para tanto, foram realizadas entrevistas de história de vida com produtores culturais experientes em diferentes setores das indústrias criativas. Os dados foram submetidos à análise de conteúdo apoiando-se no paradigma interpretativo. Os resultados apontam para os consequentes do comprometimento com a carreira que são confirmados e não-confirmados a partir da pesquisa empírica. Além disso, os resultados sugerem a inclusão de novos consequentes do comprometimento com a carreira criativa, a saber: capacidade de resiliência e ser um exemplo profissional, como consequentes positivos; além de conflito vida profissional e pessoal como consequente negativo. O artigo finaliza apresentando uma proposta de agenda de pesquisa relacionado ao tema para incorporar as escassas publicações sobre consequentes do comprometimento.

Palavras-chave: Consequentes do Comprometimento. Comprometimento com a carreira. Indústrias Criativas. Carreiras Criativas. Produção Cultural. Entrevista Biográfica.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

1 COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA NO CONTEXTO DAS INDÚSTRIAS CRIATIVAS (ESTUDO I)

1.1 INTRODUÇÃO

Há algum tempo, a natureza estável do trabalho e das organizações vem sendo questionada. Confrontando-se ao trabalho único para uma vida toda, aparecem as variadas organizações e projetos que permeiam a trajetória dos indivíduos contemporâneos. Emergem então estudos sobre as organizações estruturadas por projetos (CATTANI et al., 2011; FAULKNER; ANDERSON, 1987; EKSTEDT et al., 1999), empreendedorismo por projeto (LINDGREN; PACKENDORFF, 2003), carreiras nômades ou sem limites (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996). Se por um lado, começamos a investigar o trabalho e a carreira em uma perspectiva trans-organizacional, os estudos sobre comprometimento ainda estão bem atrelados ao âmbito organizacional, privilegiando o foco do comprometimento organizacional, em detrimento do foco do comprometimento com a carreira. Consequentemente, pouco sabemos sobre o comprometimento com a carreira.

Em função disso, com o objetivo de entender o cenário nacional e internacional da produção acadêmica sobre comprometimento com a carreira, realizamos buscas para fazer o levantamento dos artigos publicados. Procuramos por artigos que focassem a carreira dentro do tema de comprometimento. As pesquisas foram realizadas utilizando as palavras-chave: comprometimento, carreira e indústrias criativas nos periódicos nacionais (RAC, RAUSP, RAE, RAP, RPOT, O&S) (Tabela 1) e *occupational commitment*, *career commitment*, *engagement*, *attachment*, *projects*, *creative industries* e *creativity* nos periódicos internacionais ligados ao tema, através dos portais Sage Publications, JSTOR, ScienceDirect, Wiley Interscience, Routledge e Emerald (Tabela 2). Nos periódicos nacionais a busca foi feita nos campos de título e resumo, com exceção da Revista de Administração de Empresas (RAE), onde opções disponíveis para busca são ‘texto completo, autor e palavra-chave’, elegeu-se texto completo e palavra-chave.

O foco da pesquisa foi artigos publicados no período de dez anos, de janeiro de 2004 até dezembro de 2013. Justifica-se a busca por ligação com criatividade, principalmente, carreiras criativas consideradas “sem fronteiras”, que são gerenciadas pelo próprio indivíduo e ocorrem fora dos limites da organização, marcadas pela instabilidade e descontinuidade, onde o progresso na carreira se dá pelo acúmulo de conhecimento e experiência profissional.

Tabela 1 - Resumo de publicações nacionais

Revista de Administração Contemporânea - RAC (pesquisa por comprometimento em título e resumo)		Revista de Administração da Universidade de São Paulo - RAUSP (pesquisa por comprometimento em título e resumo)		Revista de Administração de Empresas - RAE (pesquisa por comprometimento em texto completo e palavra-chave)	
Título		Título		Texto completo	
2004	1	2006	1	2004	1
2008	1	2011	1	2005	1
2011	2	2013	3	2006	1
Resumo		Resumo		2010	1
2008	1	2007	1	Palavra-chave	
2010	2	2008	1	2003	1
2013	1	2010	1	2004	1
		2012	1		
		2013	1		
Revista de Administração Pública - RAP (pesquisa por comprometimento em título e resumo)		Revista Psicologia: Organizações e Trabalho - RPOT (pesquisa por comprometimento em título e resumo)		Revista Organizações & Sociedade - O&S (pesquisa por comprometimento em título e resumo)	
Título		Título		Título	
2008	1	2005	1	0	
2011	1	2008	1	Resumo	
Resumo		2009	1	2013	1
2010	1	2010	2		
2011	1	2011	2		
		Resumo			
		2010	1		

Fonte: Elaboração própria

Podemos perceber na Tabela 1 que as publicações nacionais sobre comprometimento são poucas e ocorrem de forma esporádica ao longo dos anos. Não encontramos, no contexto nacional, nenhuma referência de artigos sobre comprometimento com a carreira nas indústrias criativas. Também verificamos que existem poucas publicações sobre comprometimento com a carreira no campo do setor cultural/artístico e das indústrias criativas, nas publicações do exterior, conforme ilustrado na Tabela 2.

Tabela 2 - Resumo de publicações internacionais

JSTOR (pesquisa no título)		SAGE (pesquisa no título)	
commitment + career	1	commitment + career	9
attachment + career	1	engagement + career	2
		attachment + career	1
		commitment + creative	1
		engagement + creative	1
ScienceDirect (pesquisa no título)		Routledge (pesquisa no título)	
commitment + career	13	commitment + career	2
commitment + creative	1	engagement + creative	1
engagement + creative	1	attachment + career	1
WileyInterScience (pesquisa no título)		engagement + career	2
commitment + career	4	engagement + creative	1
attachment + career	1	commitment + creativity	1
engagement + creativity	2	engagement + creativity	1

Fonte: Elaboração própria

Na análise da produção acadêmica realizada, também ficou evidente a escassez de pesquisas com enfoque qualitativo. Além disso, as pesquisas concentram-se em setores de atividade bem específicos, desconsiderando uma diversidade de atividades ocupacionais e profissionais. Corroboram com os achados da presente pesquisa, a pesquisa de Lamas e Noronha (2014), empregando os termos “career commitment” na base de dados PsycINFO (American Psychological Association) e ‘comprometimento com a carreira’ na Biblioteca Virtual em Saúde-Psicologia (BVS-Psi), onde buscaram artigos a fim de obter um retrato atual da produção científica, durante o período entre 2002 e 2011 (Tabela 3).

Tabela 3 - Distribuição dos artigos de acordo com o ano de publicação

ANO DE PUBLICAÇÃO	Estrangeira		Nacional		Total	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
2002	9	11,8	1	9,1	10	11,5
2003	5	6,6	-	-	5	5,7
2004	2	2,6	1	9,1	3	3,4
2005	6	7,9	1	9,1	7	8,0
2006	10	13,2	-	-	10	11,5
2007	8	10,5	2	18,2	10	11,5
2008	14	18,4	2	18,2	16	18,4
2009	3	3,9	-	-	3	3,4
2010	6	7,9	3	27,3	9	10,3
2011	13	17,1	1	9,1	14	16,1
Total	76	100,0	11	100,0	88	100,0

Fonte: Lamas & Noronha, (2014)

Identificamos que os principais pesquisadores do tema no contexto do exterior, como Blau, Meyer, Hall, Lee & Allen propuseram-se a estudar o comprometimento com a carreira dentro das fronteiras de organizações tradicionais, através de pesquisas com ocupações que estão vinculadas às organizações formais, o que reforça a necessidade de realizar-se pesquisas de comprometimento com a carreira em organizações contemporâneas.

A uniformidade metodológica dos artigos encontrados e o tipo de ocupação pesquisado podem limitar os achados na área de comprometimento com a carreira, que talvez possam ser mais aprofundados com o uso de outras metodologias. Por outro lado, de acordo com o cenário contemporâneo de ausência de fronteiras entre organizações e carreiras, estudar o setor cultural ou artístico seria emblemático por tratar-se de um setor movido pela criatividade e por projetos interdisciplinares que se estruturam de forma temporária. Ou seja, cada profissional ou empreendedor criativo-artístico-cultural se confronta regularmente a um tipo de carreira que perpassa várias organizações na medida em que os projetos realizados mudam e em que novas parcerias inter-organizacionais vão se estabelecendo.

O presente artigo examina o comprometimento com a carreira em dois momentos. Em um primeiro momento, realiza uma revisão, balanço e análise da produção acadêmica sobre comprometimento com a carreira, apresentando e discutindo os parâmetros existentes. Em um segundo momento, elege-se as carreiras criativas como campo privilegiado para se estudar o fenômeno do comprometimento com a carreira, discutindo-se as potencialidades deste campo para o avanço da pesquisa. Os resultados dessa pesquisa permitem organizar o conhecimento existente para delinear uma linha de pesquisa sobre comprometimento com a carreira que se apoia principalmente nas carreiras das indústrias criativas.

Este artigo está estruturado em seis partes além dessa introdução e da conclusão. Na primeira parte, apresenta-se a tradição da pesquisa dentro do conceito de comprometimento ocupacional. Na segunda parte, discutiremos sobre a exploração e o avanço do conceito de comprometimento com a carreira e evidencia-se o uso do termo como sinônimo de comprometimento ocupacional. Na terceira parte, apresentamos o desafio da inclusão da dimensão temporal nos estudos sobre o tema. Na quarta e quinta parte, apresentamos o campo das carreiras criativas como objeto de estudo, focando na produção cultural. Por último, discutimos sobre o tempo no contexto de carreiras criativas e propomos a diversificação dos

estudos do comprometimento.

1.2 COMPROMETIMENTO: A TRADIÇÃO DE PESQUISA

Com base na pesquisa de Greenhaus (1971) sobre comprometimento com a carreira, Morrow (1983) desenvolve o conceito de comprometimento com o trabalho, propondo cinco orientações para o comprometimento com o trabalho: (a) a ética de trabalho; (b) o comprometimento com a carreira; (c) o envolvimento com o trabalho; (d) comprometimento organizacional e (e) comprometimento com o sindicato. Posteriormente, Morrow (1993) reformula as orientações para: (a) envolvimento com o trabalho; (b) comprometimento afetivo organizacional; (c) comprometimento de continuidade organizacional; (d) ética de trabalho e (e) comprometimento com a carreira. Os estudos de Morrow embasaram os teóricos sobre comprometimento ocupacional.

Hall (1971) distinguiu os construtos de comprometimento com a carreira dos construtos de comprometimento com o trabalho e a organização. Ele definiu o comprometimento ocupacional como o estado de motivação de um indivíduo para trabalhar em uma determinada carreira por ele escolhida. Segundo o referido autor, o indivíduo poderia ser altamente comprometido com sua profissão mas não necessariamente igualmente comprometido com o seu trabalho ou com sua organização.

Hall (1971) define comprometimento ocupacional como o estado de motivação de um indivíduo para trabalhar em uma determinada carreira. O autor compreende carreira como sinônimo de profissionalismo, no que tange identificação e envolvimento dos indivíduos com sua profissão (HALL, 1976). Mais especificamente, comprometimento ocupacional pode ser definido, em essência, como a identificação do indivíduo com uma profissão ou vocação, o valor que essa profissão/vocação possui e a quantidade de tempo e esforço despendido na aquisição de conhecimento relevante. Entende-se que indivíduos que estejam dispostos a investir energia e ser persistente em alcançar objetivos pessoais de trabalho possuem altos níveis de comprometimento ocupacional (GOULET; SINGH, 2002).

Segundo Meyer e Allen (1993), o conceito de “comprometimento ocupacional” inclui dimensões do conceito de “comprometimento organizacional”, chamado de “modelo

tridimensional” (dimensões afetiva, normativa e de continuidade do comprometimento) desenvolvido por Meyer e Allen (1991). Ou seja, o modelo tridimensional desenvolvido para o comprometimento organizacional poderia ser aplicado também em um contexto de comprometimento ocupacional. Em um contexto ocupacional, a dimensão afetiva refletiria a ligação emocional do indivíduo com a sua carreira; o enfoque normativo se traduziria no senso de obrigação do indivíduo de permanecer em sua carreira, enquanto que o enfoque de continuidade envolve a contínua avaliação individual dos custos associados com deixar de exercer sua profissão.

Uma quarta dimensão é acrescentada ao modelo tridimensional por Blau (2003), tornando-o um “modelo quadridimensional”. Trata-se de uma separação da dimensão da continuidade em duas dimensões independentes, visto a existência de custos acumulados em deixar a ocupação e alternativas limitadas para uma inserção em novas ocupações. Ainda sobre o enfoque de continuidade no comprometimento ocupacional, deriva-se o construto de entrincheiramento na carreira (CARSON; CARSON; BEDEIAN, 1995), baseando-se nos custos associados ao deixar sua escolha profissional. Esse construto de entrincheiramento na carreira pode ser entendido como um meio de operacionalizar o comprometimento ocupacional de continuidade.

De acordo com Blau (2003), o entrincheiramento na carreira é um construto que sobrepõe-se à dimensão de continuidade do comprometimento ocupacional, que enfoca as perdas percebidas por um indivíduo ao deixar uma ocupação, assim como a dificuldade em perceber alternativas para a carreira. Estar entrincheirado implica em permanecer em uma mesma linha de trabalho por falta de opções concretas ou ideais de mudança, para não pôr em risco o que foi conseguido até o momento na sua carreira.

Como observado na meta-análise sobre comprometimento ocupacional de Lee, Carswell e Allen (2000), a maioria das pesquisas existentes sobre comprometimento ocupacional define o construto como o “elo psicológico entre um indivíduo e sua ocupação que é baseado em uma reação afetiva para aquela ocupação” (LEE et al., 2000, p. 800). Entende-se, então, que indivíduos com maior comprometimento ocupacional se identificam mais fortemente com a sua ocupação e tem sentimentos positivos sobre ela do que indivíduos com menor comprometimento ocupacional. Lee e colaboradores (2000) esclarecem que essa conexão

emocional que o indivíduo sente em relação à ocupação tem implicações para vários comportamentos de trabalho e, mais importante, para saber se o indivíduo quer permanecer na ocupação.

Nos estudos sobre comprometimento ocupacional, podemos identificar como antecedentes: receita, tempo de profissão, idade e experiência profissional. Na meta-análise conduzida por Lee, Carswell e Allen (2000), comprovou-se que comprometimento ocupacional não estava relacionado ao gênero, nem quanto ao número de dependentes e estado civil do indivíduo. A remuneração influencia positivamente o comprometimento ocupacional, ou seja, quanto maior o valor recebido pela execução de seu trabalho, maior o comprometimento ocupacional. Entende-se que há um sentimento de valorização em relação ao trabalho executado pelo indivíduo e, por consequente, ele apresenta maior autoestima (LEE et al., 2000). O tempo de profissão influencia o comprometimento. Quanto maior o tempo na profissão, maior o comprometimento ocupacional. A idade e a experiência profissional influenciam positivamente o comprometimento ocupacional, tendo em vista os investimentos acumulados ao longo das experiências adquiridas. Assim, quanto maior a idade do indivíduo, os níveis de comprometimento ocupacional apresentam-se mais fortes (LEE et al., 2000).

Do ponto de vista metodológico, as pesquisas sobre comprometimento ocupacional se baseiam em uma abordagem quantitativa de pesquisa (BEDEIAN; KEMERY; PIZZOLATTO, 1991; BLAU, 2003; MEYER; ALLEN; SMITH, 1993). As ocupações mais pesquisadas são as ocupações da área de saúde (BEDEIAN; KEMERY; PIZZOLATTO, 1991; BLAU, 2003; BLAU et al., 2009). Por exemplo, Bedeian e colaboradores (1991) realizaram uma pesquisa com 244 enfermeiras. Este estudo investigou duas hipóteses relevantes para o processo de saída (*turnover*) de empregados relacionado ao comprometimento ocupacional e utilidade esperada do emprego. Os dados referentes ao comprometimento ocupacional, utilidade esperada do emprego atual, as intenções de *turnover* e o real *turnover* de 244 profissionais de enfermagem foram examinados. Concluiu-se que a utilidade esperada do emprego atual combinada com comprometimento ocupacional eram preditores a intenção de saída do emprego (*turnover*).

Outro exemplo é a pesquisa de Blau (2003) que analisa de forma longitudinal a ocupação de técnicos de laboratório recém-formados registrados no Conselho de Registro da Sociedade

Americana de Patologia Clínica (American Society for Clinical Pathologists - ASCP) com o objetivo de testar o modelo quadridimensional proposto para unir comprometimento ocupacional e entrenchamento com a carreira. Blau e colaboradores (2009) verificaram se esse mesmo modelo quadridimensional poderia explicar a intenção de trabalhadores em deixar seus cargos no serviço médico de emergência. Concluiu-se que houve baixos níveis de interação entre as quatro dimensões do comprometimento ocupacional. Portanto, faz-se necessário desenvolver pesquisas complementares.

Uma pesquisa estudou a ocupação artística (ORKIBI, 2010), analisando a relação da variável ‘comprometimento ocupacional’ de 68 estudantes de terapias de artes criativas (arte-terapia, terapia de drama, terapia do movimento de dança e praticantes das artes criativas terapêuticas em programas de mestrado) com a variável identidade vocacional. Os resultados indicaram uma correlação moderada positiva entre identidade profissional dos alunos e comprometimento ocupacional, mais especificamente, à medida que o aluno se identifica mais com a profissão mais comprometido ele é.

1.3 COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA: AVANÇOS E AMBIGUIDADES

Em 1962, Greenwood define a carreira como a história de cargos, funções e responsabilidades que um profissional desenvolve desde o início da sua trajetória e que termina com a aposentadoria. Nesse sentido, a carreira inclui retrocessos, estagnação, fracassos, sucessos e reconhecimentos. Hall (1971) evidencia que as pesquisas têm centrado-se, principalmente, em determinados empregos ao invés de focar na sequencialidade da carreira, a vida profissional de uma pessoa que contém uma sucessão de ocupações. Outros autores falam de “sequência de empregos ao longo da vida” (GREENHAUS, 1987) ou “série individualmente percebida de experiências de trabalho e atitudes” na vida de um indivíduo (HALL, 1976) para descreverem a carreira. Em qualquer variação da concepção, os estudos que tratam da carreira destacam a importância do tempo, da cronologia e da sequencialidade de atividades.

Wiener e Vardi (1980) asseguram que alguns comportamentos no trabalho também podem ser afetados pelo comprometimento com a carreira pessoal. Porém, eles afirmam que não se tem muitas pesquisas sobre o comprometimento com a carreira. Wiener e Vardi (1980) optaram

por não associar o seu trabalho à carreira visto que o comprometimento com a carreira pode ser caracterizado por uma orientação de trabalho individual, a longo prazo; eles delimitaram o foco da pesquisa em determinada linha de trabalho.

Já Arnold (1990) efetivamente discutiu comprometimento com a carreira através de um estudo com estudantes de enfermagem no primeiro dia de treinamento, no quarto mês e ao longo de um ano de treinamento. Verificou-se que o comprometimento com a carreira das enfermeiras estudadas caiu significativamente ao longo dos últimos oito meses do ano. No entanto, o nível médio de comprometimento diminuiu apenas cerca de um ponto em uma escala de 28 pontos. Pode-se questionar o significado prático dessa queda. Quando o autor realizou sessões de *feedback* com os alunos da Escola de Enfermagem, foi visto como uma queda relativamente pequena, dado o fato de que os alunos lidaram com plantões noturnos e enfermagem geriátrica entre quatro meses e um ano após o início do treinamento.

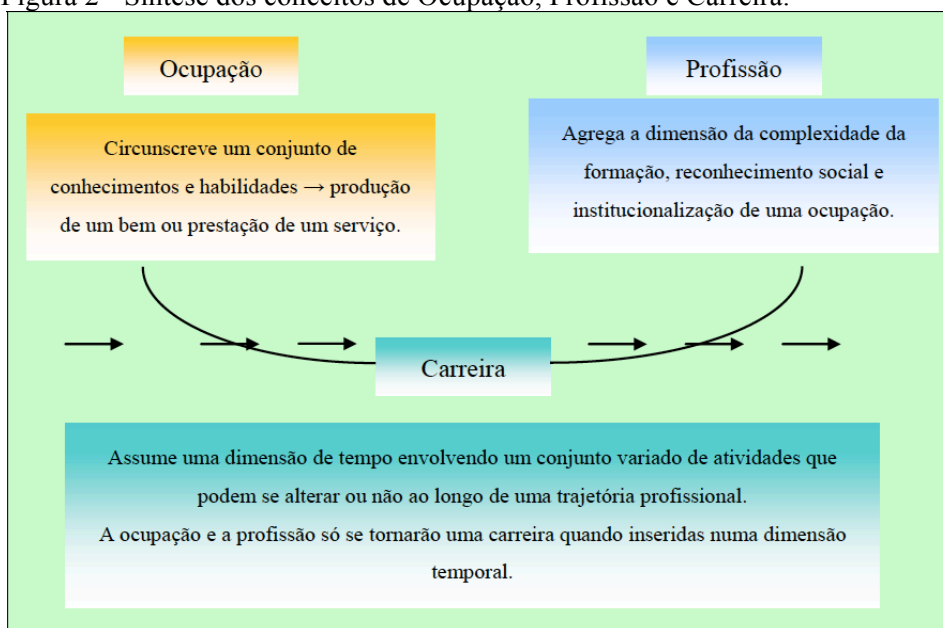
Como esclarece Lee e colaboradores (2000), o termo ocupação é visto como uma série de trabalhos específicos e identificados, que um indivíduo engaja-se durante um determinado ponto no tempo como modo de sobrevivência (por exemplo, enfermeiro, bancário). Cada ocupação carrega um conjunto de habilidades e conhecimentos que a diferencia de outras ocupações. O conceito enfoca uma orientação de trabalho com a qual um indivíduo se engaja durante um determinado período de tempo. Ou seja, os indivíduos podem acumular mais de uma ocupação durante a vida.

Em relação a alguns estudos sobre tema do comprometimento com a carreira, a definição dos termos pode ser trocada entre si e utilizada como sinônimo. Considera-se que o termo ‘carreira’ pode gerar confusões por ser muito abrangente, incluindo todo tipo de emprego, escolha vocacional e outras atividades relacionadas ao trabalho ao longo da vida de um indivíduo (BLAU, 1985; MEYER; ALLEN; SMITH, 1993; LEE et al., 2000). Por conseguinte, os pesquisadores passam a cunhar o termo “comprometimento ocupacional” para restringir o teor das referências de construtos sobre uma determinada linha de trabalho (uma ocupação) e para evitar as ambiguidades causadas pelo significado do termo “carreira” (MEYER et al., 1993). A ambiguidade gerada pelo termo é que pode remeter tanto a um padrão planejado de trabalho (desde o início de atividades laborais até a aposentadoria) quanto a um envolvimento em um projeto, organização ou profissão (sendo mais específico).

Levando em consideração a dualidade existente para Meyer e colaboradores (1993) no conceito de carreira e por interesse em focar numa determinada linhagem de trabalho, esses autores preferiram utilizar o termo ocupação.

A pesquisa de Carvalho (2007) propõe uma integração dos conceitos de carreira, ocupação e profissão (Figura 2), realizando uma síntese do significado de cada termo. Todavia, a pesquisa do autor permanece mais focado no âmbito da ocupação e consagra pouco enfoque aos aspectos temporais que caracterizam o conceito de comprometimento com a carreira.

Figura 2 - Síntese dos conceitos de Ocupação, Profissão e Carreira.



Fonte: Carvalho (2007, p. 34).

É comum haver uma permutação dos três termos - ocupação, profissão e carreira - na literatura sobre comprometimento pois aparecem com significados bem similares. Os conceitos de ocupação, profissão e carreira foi definido por Bastos (1994a) como:

- a) Ocupação ou vocação - descreve o domínio ou circunscreve um conjunto de conhecimento e habilidades relativos à produção de um bem ou serviço;
- b) Profissão - grau de profissionalismo de uma ocupação; e
- c) Carreira - curso de vida ou de emprego que oferece oportunidade para progresso e avanço no mundo.

Apesar de encontrarmos pesquisas que utilizam o termo “comprometimento com a carreira”

(GOULET; SINGH, 2002; MORROW, 1993), o enfoque das pesquisas é sobre a noção de profissão. Ou seja, a concentração das pesquisas em torno do conceito de comprometimento ocupacional não impede que os termos ocupação, profissão e carreira sejam utilizados como sinônimos (LEE et al., 2000). Alguns pesquisadores julgam que o termo “comprometimento ocupacional” é mais adequado do que “comprometimento profissional” pelo fato do termo “ocupação” incluir dimensões profissionais e não profissionais do comprometimento, o que representaria mais adequadamente o que as pessoas realmente vivenciam durante a vida (LEE et al., 2000).

1.4 COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA: DESAFIOS TEMPORAIS

É importante frisar que, no campo de estudos sobre comprometimento com a carreira, as pesquisas realizadas não tratavam de carreira na perspectiva temporal que o termo evoca. O termo “carreira”, embora amplamente cunhado, é sempre utilizado como sinônimo de profissão e/ou ocupação. De fato, são escassos trabalhos que se voltam para as questões conceituais. Em decorrência, observa-se uma falta de maior consistência ou um acordo entre os diversos estudiosos sobre a delimitação conceitual de comprometimento com a carreira e uma diferenciação mais clara para com o conceito de comprometimento ocupacional. Vale ressaltar que em comum, ambos enfocam o comprometimento do trabalhador para consigo mesmo, tendo em vista que os outros focos do comprometimento, a saber, organização, sindicato, equipe, remetem a ligação afetiva do trabalhador com o outro – por exemplo, entre o trabalhador e a organização.

O construto de comprometimento ocupacional atende a necessidade de se estudar uma ocupação específica. Diversos autores relacionados ao estudo de comprometimento com a carreira (BLAU, 1985; MEYER; ALLEN, 1991) excluem a dimensão temporal do tema. Utilizam-se do argumento da existência de várias definições do conceito de carreira, e direcionam suas pesquisas para a faceta da ocupação (momentâneo) e não da carreira (que desenrola-se ao longo do tempo) (BLAU et al., 1993).

Conseqüentemente, o conceito de comprometimento com a carreira não deveria chocar-se com o conceito de ocupação nem tão pouco perder seu foco atual. Por outro lado, o conceito

de carreira permite incluir a dimensão temporal dentro da perspectiva da ocupação. Por apresentar um caráter longitudinal e por envolver uma sequência de posições individualmente percebidas, porém relacionadas, pertencentes a uma pessoa dentro de uma temporalidade, o estudo sobre comprometimento com uma carreira não só se torna enriquecedor mas também essencial para se entender o desenvolvimento e progressão dentro da trajetória de uma carreira (CARVALHO, 2007).

1.5 O CONTEXTO DAS INDÚSTRIAS E CARREIRAS CRIATIVAS

Teóricos da escola de Frankfurt introduziram o termo “indústria cultural”, no período pós-guerra como uma crítica radical ao entretenimento em massa. A intenção de Theodor Adorno e Max Horkheimer era chocar, já que “cultura” e “indústria” eram termos antagônicos (BENDASSOLLI, 2007). Já o termo “indústrias criativas” surgiu para designar setores nos quais a criatividade é uma dimensão essencial do negócio e está associado a movimentos ocorridos a partir dos anos 1990 em alguns países industrializados. Surgiu na Austrália em 1994 mas foi dado maior importância no Reino Unido em 1997, quando o governo através do seu Departamento de Cultura, Mídia e Esporte (DCMS) criou algo como o Ministério das Indústrias Criativas (BENDASSOLLI; WOOD JR.; KIRSCHBAUM; CUNHA, 2009).

As indústrias criativas compreendem, entre outras, atividades relacionadas ao cinema, ao teatro, à música e às artes plásticas (BENDASSOLLI et al., 2009). Bendassolli e colaboradores (2009) agrupam as indústrias criativas em três grandes blocos: o primeiro bloco refere-se a uma forma de produção que tem a criatividade como recurso-chave, que valoriza a arte pela arte, que fomenta o uso intensivo de novas tecnologias de informação e de comunicação, fazendo uso extensivo de equipes polivalentes; o segundo bloco abrange os contornos específicos dos produtos gerados, tais como a variedade infinita, a diferenciação vertical e a perenidade; e o terceiro bloco representa uma forma particular de consumo, que possui caráter cultural e apresenta grande instabilidade na demanda.

A UNCTAD (2010) classificou as indústrias criativas em 4 grandes grupos: Patrimônio cultural, Artes, Mídias e Criações funcionais, retratadas na Figura 3.

Figura 3 - Classificação das Indústrias Criativas



Fonte: UNCTAD (2010)

O primeiro grupo do modelo Unctad (2010), Patrimônio Cultural, está identificado como origem de todas as formas de arte. Nele está contido os aspectos históricos, antropológicos, étnicos, estéticos e sociais que influenciam a criatividade. O grupo subdivide-se em expressões culturais tradicionais (artesanato, festivais e celebrações) e locais culturais (sítios arqueológicos, bibliotecas, exposições).

O grupo das Artes é representado pelas artes cênicas (performáticas) e artes visuais englobando respectivamente música ao vivo, teatro, dança, ópera, circo, teatro de fantoches; e pinturas, esculturas, fotografia e antiguidades. O terceiro grupo caracteriza-se pelo uso de tecnologias em sua produção e elevado alcance de comunicação com grandes audiências. São as mídias audiovisuais - filme, televisão, rádio e demais radiodifusões - e mídias impressas e editoras, tais como livros, imprensa e outras publicações (UNCTAD, 2010).

O modelo da Unctad (2010) traz ainda um último grupo, Criações funcionais, que compreende bens e serviços orientados pela alta demanda e orientada por serviços com propósitos funcionais. Aqui destacam-se o design: interiores, gráfico, moda, joalheria e brinquedos; as novas mídias: *softwares*, *videogames*, conteúdo digital criativo; e por fim, os

serviços criativos como arquitetura, publicidade e pesquisa e desenvolvimento criativos.

Nas indústrias criativas, cada projeto ou produto é único e advém da combinação não-rotineira de *inputs*, demandando habilidades criativas e flexibilidade na promulgação dessas habilidades e carreiras. Dois filmes ou duas óperas não são iguais, mesmo se baseadas em desempenhos anteriores. Carreiras nas indústrias criativas como filme, música, moda, arquitetura e publicidade são construídas em torno de projetos. Projetos são o veículo para produtos criativos e para a carreira de um participante, definida por Faulkner e Anderson (1987) como a sequência de projetos temporários incorporados à uma linha de crédito identificável (JONES, C., 2002).

O conceito apresentado por Arthur e Rousseau (1996) refere-se à ausência de fronteiras organizacionais na estruturação de carreiras. Tradicionalmente focada no *link* com os mundos das profissões e organizações, os estudos de carreira mudaram sua atenção para sem fronteiras e arranjos de carreira proteana¹ (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996; HALL et al., 2002). Enquanto no modelo tradicional é a organização que gerencia a carreira do profissional, na carreira proteana é o próprio indivíduo quem gerencia a sua carreira, podendo ser redirecionada de tempos em tempos para atender às demandas e suprir às necessidades do indivíduo.

Gunz, Evans e Jalland (2002) sugerem que as fronteiras reduzem o potencial criativo. Eles afirmam que se as soluções criativas e inovadoras de problemas ocorrem quando o problema é visto através de vários quadros de referência, e limites estão sob prismas semelhantes, o cruzamento de fronteiras deve resultar em perspectivas integrando múltiplas abordagens. Criatividade, portanto, claramente sofre em um mundo limitado, e deve ser liberada em um mundo ilimitado. Novos modelos de carreira em que as pessoas desenvolvem competências não vinculadas a qualquer organização devem reinar - na verdade, já estão fazendo isso - no lugar de formas mais antigas e tradicionais. Gunz e colaboradores. (2002) defendem que para maximizar a criatividade as carreiras devem tornar-se sem fronteiras. Moulin (1997) afirma

¹ A carreira proteana de Hall está vinculada ao Deus da mitologia grega Proteus que era capaz de mudar de forma pela sua própria vontade. Entende-se que essa carreira é administrada pelo indivíduo e não pela organização, se estendendo por toda a vida como uma série de mudanças de identidade, transições e aprendizado contínuo.

que, em geral, predominam empregos casuais e contingentes, caracterizados pela instabilidade e pela descontinuidade.

A criatividade aplicada à carreira refere-se a capacidade de um indivíduo participar, de forma dinâmica e contínua, e se beneficiar da aprendizagem de vida para realizar auto avaliações e reflexões críticas de suas forças e capacidades na execução do atual trabalho, de forma eficaz para ajustar o seu plano de carreira em resposta a mudanças no ambiente interno e externo. Além disso, significa olhar para além da atual experiência de trabalho e objetivos de carreira para novas oportunidades tanto dentro como fora da atual organização. Assim, existem vários componentes da carreira criativa: aprendizagem e mudanças ao longo da vida, auto reflexão e auto invenção, e revisão eficaz de objetivos da carreira e abertura a novas oportunidades (HALL et al., 2002).

Bendassolli e Wood Jr. (2010) questiona: o que leva tantos indivíduos a buscar o trabalho nas indústrias criativas? Entre as diversas razões estão:

- Existe um “amor pela arte”, relacionado ao que ele identifica como vocação (KRIS; KURTZ, 1987);
- Prevalece a noção de que a auto realização e o reconhecimento dos pares são mais importantes que o sucesso material;
- Costuma-se perceber o trabalho artístico como um contraponto ao trabalho formal representando o “fazer o que se gosta”;
- Há a possibilidade de aprendizado ou de ser autodidata, pois ao exercer um trabalho cultural ou criativo, o indivíduo se descobre, se forja e se revela para si mesmo e para os outros (MOULIN, 1997);
- O gosto pessoal pela instabilidade e pela ausência de rotinas – tal condição parece funcionar como estímulo para buscar novas competências e, com isso, revelar novos talentos.

London (1987) destaca que os traços de personalidade determinam o porquê e como determinado indivíduo escolhe uma carreira profissional. Além disso, também determina como ele se ajusta à carreira e como ele a percebe ao longo de seu desenvolvimento profissional. Kris e Kurtz (1987) representam os indivíduos que seguem a carreira artística como um “marginal” à sociedade, que trabalha por vocação e amor, pondo sua vida pessoal

em segundo plano e que dificilmente se submete às normas mercadológicas existentes. Caves (2000) supõe que os trabalhadores das indústrias criativas são proposital e intencionalmente racionais em suas atividades, assim como qualquer outro. Eles, porém, têm diferentes focos, podendo ser menos empresariais ou possuir menor habilidade de negociação.

Bendassolli e Wood Jr. (2010), nas suas pesquisas sobre as carreiras artísticas ou criativas, afirmam que elas são criadas em processos contínuos de conexão entre o indivíduo e o ambiente das indústrias criativas. Os autores propõem duas possibilidades para entender as ambivalências e a dinâmica implicadas nessas relações. A primeira díade refere-se ao amadorismo e ao profissionalismo, no sentido de que durante a construção da sua carreira, a pessoa pode escolher pela manutenção da atividade artística como um *hobby*, algo que se possa fazer nas horas vagas. Essa alternativa pode lhe propiciar maior liberdade e flexibilidade; porém, o desenvolvimento de sua carreira artística terá de competir com a necessidade de uma outra profissão, para garantir sua sobrevivência.

A segunda díade ocorre entre a opção por uma valorização intrínseca do trabalho ou, em contrapartida, por uma valorização extrínseca. Na valorização intrínseca, o artista poderá ser guiado pelos atributos pessoais de seu trabalho, como a concepção de arte e criação como um “fazer arte” de *insights* que nem sempre conectam com as demandas e o *timing* exigidos pelos espectadores ou pelo “mercado consumidor”. Em contrapartida, na valorização extrínseca, o valor atribuído pelo público depende de um processo de significação extrínseca, cabendo ao artista ou profissional um esforço de identificação e adaptação. O desencontro entre essas duas formas de significação do trabalho pode gerar frustração no artista ou no público. Ou seja, a relação do artista com sua forma de trabalho e vínculos de comprometimento podem influenciar, tanto negativa quanto positivamente, a expectativa do público no que tange aos resultados esperados.

1.6 O CONTEXTO DA PRODUÇÃO CULTURAL

Cunha (2011) define o perfil de um produtor cultural como um profissional que precisa preservar e aprimorar a sua sensibilidade artística e, ao mesmo tempo, dominar técnicas gerenciais e organizacionais específicas da área cultural. O produtor ou gestor cultural

necessita, também, manter o diálogo entre o universo artístico-cultural, o Poder Público, o meio empresarial e a sociedade civil como um todo.

Costa (2011) afirma que há uma reivindicação persistente para a necessidade de criação de políticas para a formação de pessoal de cultura em todas as conferências e debates recentes no país, para reverter o cenário atual do Brasil, onde há poucos cursos superior de formação de um produtor ou gestor cultural.

Summerton, Kay e Hutchins (2006) enumeram uma lista de atributos que um gestor cultural eficiente deve ter:

- Uma visão crítica sobre teoria da cultura e sobre questões de política cultural;
- Um envolvimento ativo nas artes e cultura seja como praticante, observador ou “consumidor”;
- Uma disposição para fazer julgamentos de valor informados sobre as artes e atividades culturais em si mesmas;
- Uma tendência para a autorreflexão, o aprendizado e para o desenvolvimento profissional continuado;
- Habilidades bastante desenvolvidas de comunicação e de gestão de relacionamentos diversificados;
- Uma orientação para o futuro;
- Uma atitude que valorize a mudança e aprecie a complexidade; bem como flexibilidade e adaptabilidade.

Em suma, o produtor cultural deve ser aquele profissional capaz de gerenciar serviços que se materializam em programas e atividades desenvolvidas, a partir de planejamento e linhas programáticas definidoras de políticas culturais públicas, privadas e de organizações não-governamentais, participando de todas as fases do processo de desenvolvimento das atividades culturais: criação, produção, distribuição e difusão cultural (CUNHA, 2011).

Cunha (2011) demonstrou que as habilidades profissionais em gestão cultural foram consolidadas a partir de experiências no cotidiano do trabalho, como “saberes em ação” durante o próprio processo de constituição da profissão. Em várias situações, o produtor

cultural compõe seu currículo a partir de suas necessidades específicas de atuação profissional.

1.7 DISCUSSÃO

Na sociedade contemporânea, as organizações tornam-se mais baseadas em redes, mais fluidas e líquidas, baseadas em projetos. As amarras de fidelidade com uma única organização se tornam mais maleáveis. Neste contexto, as carreiras vão perdendo as fronteiras de uma única organização e se orientando por projetos, variados e cambiantes. Quando organizações e carreiras se caracterizam pela fluidez e permeabilidade de suas fronteiras, o comprometimento também deve ser pensado de outra forma.

As concepções de carreira estão revestidas de uma dimensão de desenvolvimento e ocorrências de tempo ao longo do curso da vida pessoal e profissional. Inserem-se nesse contexto as carreiras criativas que apresentam-se de forma flexível e sem limites. É inevitável que durante uma carreira artística, o indivíduo passe por situações de trabalho em organizações perenes ou projetos vulneráveis com contratos desagradáveis até chegar a um ponto de realização na trajetória profissional em que ele seja capaz de escolher e gerenciar sua própria carreira.

Uma avaliação sobre o contexto atual da produção nacional e internacional sobre o tema do comprometimento com a carreira nos permite chegar a algumas implicações para o avanço dos estudos da área. A primeira observação implica em propormos estudos no nível trans-organizacional, atravessando e influenciando várias organizações, sejam elas pequenas ou grandes empresas, empresas familiares, organizações estruturadas por projetos, entre outros. A pesquisa sobre comprometimento com a carreira carece ainda de estudos que foquem essa perspectiva de tipo de estruturas organizacionais.

Além disso, outra implicação deste estudo está no destaque da exclusão do limite temporal da carreira dos estudos existentes dentro do tema de comprometimento com a carreira, visto que essas pesquisas se concentram no âmbito da ocupação. A inclusão da dimensão temporal dentro dos estudos sobre comprometimento ocupacional exige uma reavaliação de formas teórico-conceituais de como integrar os conceitos de carreira com ocupação. Apesar da

integração ter sido proposta por alguns pesquisadores, ela ainda é incipiente para fundamentar pesquisas empíricas.

Outra contribuição dessa pesquisa consiste no destaque conferido a diversificação do setor de atividades no estudo do comprometimento. Sugere-se que a consideração de outros campos empíricos é importante para fortalecer a compreensão do fenômeno do comprometimento com a carreira e ocupacional. Mediante ao contexto contemporâneo de trabalho, destacou-se e explicou-se o potencial das indústrias criativas como campo empírico para pesquisas futuras sobre comprometimento. Esse potencial se explica frente a lacuna existente de estudos para entender o comportamento de indivíduos em organizações contemporâneas que trabalham por projetos, como ocorre nas indústrias criativas, no que tange ao comprometimento com a carreira e/ou ocupacional.

1.8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo se propôs a examinar o cenário atual, nacional e do exterior, da produção científica sobre comprometimento com a carreira. Os resultados obtidos nesse estudo evidenciam que a agenda de pesquisa proposta na última meta-análise realizada sobre comprometimento com a carreira, de Lee e colaboradores (2000), apesar de ter mais de 10 anos, ainda não foi atendida. Levando em conta que a construção de comprometimento com a carreira se estende além dos limites da organização, é importante que as investigações verifiquem as relações com variáveis extra organizacionais, como por exemplo, experiências familiares e culturais, como um complemento instigante à investigação existente.

Ao revisitar os estudos sobre comprometimento com a carreira e com a ocupação, esta pesquisa buscou discutir e propor novos encaminhamentos para a pesquisa futura. Novas abordagens teórico-metodológicas, bem como novos enfoques empíricos, se fazem necessário para que nossa visão sobre o comprometimento seja mais nítida e adequada ao que acontece na prática do trabalho nas organizações contemporâneas.

Uma proposta para pesquisas futuras consiste na utilização de metodologias qualitativas para favorecer uma compreensão das nuances do fenômeno do comprometimento com a carreira e a ocupação. Com a perspectiva exploratória, característica das abordagens qualitativas, seria

possível descobrir novas formas de integrar aspectos do comprometimento ocupacional com dimensões do comprometimento com a carreira. Se o tempo é fator central para o comprometimento com a carreira, abordagens longitudinais e biográficas podem se revelar fecundas.

Por isso, o estudo do comprometimento levando em consideração a dimensão temporal pode se tornar um fator importante e relevante para entender como indivíduos se reconhecem dentro de uma ocupação, mas também dentro de uma sequência de atividades profissionais ao longo do tempo, sequência esta que pode incluir uma ou várias ocupações diferentes.

2 ANTECEDENTES DO COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA CRIATIVA (ESTUDO II)

2.1 INTRODUÇÃO

Em uma análise inicial de “*career motivation*”², London (1983) postulou que uma série de decisões pessoal, ambiental e de carreira, além de fatores comportamentais podem influenciar o comprometimento com a carreira. A lista de possíveis antecedentes identificadas por London é bastante exaustiva. Assim, as pesquisas que usam este modelo têm se limitado a alguns desses fatores “tradicionais”, concentrando-se em fatores individuais/pessoais (BLAU, 1985). Como Aryee e Tan (1992) bem observou que os resultados do estudo de London (1983) devem ser vistos como um ponto de partida na construção do conhecimento.

Uma vez que nenhum estudo poderia incluir todas as variáveis identificadas na teoria de London, deve haver esforços contínuos para isolar variáveis situacionais sugeridas pela teoria como base para construir e verificar empiricamente um modelo parcimonioso. (ARYEE; TAN, 1992, p. 302).

Ainda têm recebido atenção considerável os estudos que visam a identificação dos melhores preditores (antecedentes) do comprometimento com a carreira (ARYEE, S.; CHAY, Y.W.; CHEW, 1994; GOULET; SINGH, 2002). Parte-se do princípio de que, quanto mais comprometidos os trabalhadores, melhor para eles próprios e para o arranjo de trabalho.

Há uma lacuna na produção acadêmica sobre antecedentes do comprometimento com a carreira. O campo das indústrias criativas não é visto como uma opção de objeto de pesquisa, tampouco tratam de antecedentes no contexto específico das carreiras criativas. Em vista disso, o objetivo deste trabalho é entender a relação entre carreira e trabalho sob a ótica do comprometimento na carreira criativa. Mais precisamente, o estudo busca identificar, descrever, categorizar e ilustrar os preditores do comprometimento com a carreira através dos relatos de histórias de vida de produtores culturais.

Nota-se que tanto as classificações quanto os antecedentes a elas atribuídos podem variar de acordo com a literatura consultada. Apesar de ter buscado abranger os estudos mais relevantes

² London's Career Motivation Theory - Refere-se às pesquisas e desenvolvimento de uma teoria sobre a motivação na carreira, realizada por Manuel London.

relacionados aos antecedentes do comprometimento, seja na literatura sobre comprometimento com a carreira quanto em pesquisas voltadas para carreiras criativas, não se teve a pretensão de esgotar o campo.

Após essa introdução, este artigo expõe os antecedentes do comprometimento com a carreira existentes na literatura. Em seguida, informa-se os procedimentos metodológicos utilizados para esta pesquisa. A parte posterior, apresenta os resultados da pesquisa: as confirmações e não-confirmações dos antecedentes existentes para então sugerir a inclusão de antecedentes do comprometimento em carreiras criativas. Por fim, apresenta-se as considerações finais.

2.2 ANTECEDENTES DO COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA

Os antecedentes do comprometimento com a carreira que serão abordados aqui foram organizados em dois níveis - indivíduo (demográficos e de personalidade) e trabalho (o escopo do trabalho).

2.2.1 ANTECEDENTES NO NÍVEL DO INDIVÍDUO

Os antecedentes do comprometimento, no nível do indivíduo, podem ser subdivididos em características pessoais, funcionais e de personalidade.

As características pessoais estão ligadas às variáveis demográficas tais como sexo, idade, nível de escolaridade e estado civil, e apresentam reduzida influência sobre o comprometimento. Por outro lado, as características funcionais estão voltadas à relação de trabalho entre o indivíduo e uma organização, refletindo questões relativas ao vínculo empregatício. A utilização de variáveis pessoais e funcionais tem sido mais comum para caracterização das amostras ou diferenciação dos grupos do que para a avaliação dos seus impactos no comprometimento no trabalho. Este artigo não se atém às características funcionais tampouco às características demográficas que apresentaremos como variáveis explicativas apenas com caráter informativo.

O foco do presente estudo encontra-se nas características de personalidade, já que estamos investigando a carreira do indivíduo fora do ambiente organizacional tradicional, portanto

focada no indivíduo. Dentre as características de personalidade adotadas nesse artigo, baseados na classificação adotada por Brandão (1991), está o *locus* de controle. Essa variável *locus* de controle está inserida em estudos que vão desde a escolha da carreira até a aposentadoria, passando pelo complexo universo de atitudes e reações dos indivíduos a características e produtos do trabalho (BRANDÃO, 1991).

Locus de controle indica o grau em que a pessoa percebe que tem controle sobre o seu futuro. São duas as dimensões opostas que evidenciam a atitude de um indivíduo em relação ao controle e ao destino. Um *locus* de controle interno indica que a pessoa tem uma propensão para decidir seu próprio comportamento e assumir a responsabilidade pelas consequências. Por outro lado, um *locus* de controle externo indica a crença em um poder fora de seu controle, que determina o destino e resultados (COLARELLI; BISHOP, 1990). Indivíduos comprometidos com a sua carreira possuem um *locus* de controle interno e, conseqüentemente, a capacidade de assumir o controle de seu destino e de fazer escolhas conscientes de carreira (JONES, M., 2007).

Ainda nas características de personalidade, o trabalho de Brandão (1991) baseou-se no estudo de Wollack, Goodale, Wijting e Smith (1971), que trata do significado do trabalho dividido em valores intrínsecos e extrínsecos do trabalho e valores mistos. Os valores intrínsecos estão: a) orgulho pelo trabalho bem feito - um trabalho bem feito significa prazer e orgulho; b) envolvimento no trabalho - desejo de contribuir ao bom desempenho no trabalho; c) preferência por manter-se ativo e ocupado. Já os extrínsecos são: a) valorização do trabalho em função dos ganhos financeiros - dinheiro como principal recompensa do trabalho, b) valorização do trabalho em função do *status* social. Por fim, como valores mistos, está a valorização do trabalho em função do crescimento profissional.

O significado do trabalho na literatura aborda, além dos valores, a centralidade que o trabalho ocupa na vida do indivíduo. No contexto das indústrias criativas, a centralidade no trabalho é máxima e pode ser um importante fator de identidade, alocação de tempo e significado (BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2011). Portanto, torna-se pertinente agregar à pesquisa os valores atribuídos ao significado do trabalho durante a carreira.

2.2.2 ANTECEDENTES NO NÍVEL DO TRABALHO

Dentro do nível do trabalho, temos antecedentes que relacionam-se diretamente ao escopo do trabalho efetuado. Jones (2007) listou alguns antecedentes existentes no comprometimento com a carreira. A discussão do seu trabalho centra-se em comprometimento com a carreira no contexto da indústria cinematográfica da Austrália. No estudo, o autor realizou uma análise da pesquisa contemporânea sobre os antecedentes do comprometimento com a carreira, utilizando 35 artigos internacionais sobre o tema para avaliar a relevância dos antecedentes para as indústrias criativas. Na pesquisa de Jones (2007), encontramos variáveis no nível do trabalho de maior importância para o estudo sobre comprometimento com a carreira nas indústrias criativas. São eles:

1. Satisfação no trabalho - esta medida leva em conta a satisfação do profissional com seu trabalho atual. Jones (2007) confirmou que a satisfação com o trabalho atual pode realmente aumentar o comprometimento com a carreira. Lee e colaboradores (2000) sugerem que esta relação ocorre porque as atitudes para o trabalho em si pode ser uma preocupação central dentro do comprometimento com a carreira.
2. Coleguismo - é entendido como a socialização profissional para a manutenção e promoção do comprometimento com a carreira. O apoio dos colegas de profissão auxilia a manutenção de conexões com a carreira pois eles assistem nos momentos de incertezas (WALLACE, 1995).
3. Papéis adotados - esse correlato compreende vários fatores (ambiguidade, conflito de papéis, tensão, sobrecarga, ajuste e conflito inter papéis) que tendem a desestabilizar o ambiente da carreira em diferentes graus. Comprometimento com a carreira requer energia focada. Na medida em que as energias físicas e mentais são desviadas para outras questões, seria difícil desenvolver e manter o comprometimento com a carreira (COLARELLI; BISHOP, 1990). Quanto mais esses fatores existem na carreira de uma pessoa, menos ele se compromete com a sua carreira. Para explicar cada um dos fatores: Ambiguidade de papéis ocorre quando o indivíduo encontra incertezas sobre as tarefas que ele deve executar (COLARELLI; BISHOP, 1990). Conflito de papéis ocorre quando uma pessoa é confrontada com exigências incompatíveis sobre o seu

papel no trabalho, a tal ponto que a tensão reduz a satisfação com a carreira. Esses dois fatores - conflito e ambiguidade compreendem o fator 'tensão'. Sobrecarga de papéis pode prejudicar pois o excesso de sobrecarga irá reduzir o comprometimento. Os elementos finais - ajuste e conflito inter-papéis - foram usados para discutir o mesmo fenômeno (COLARELLI; BISHOP, 1990; GOULET; SINGH, 2002). Conflito inter-papéis surge através de uma incompatibilidade com as demandas e objetivos de interesses conflitantes. É semelhante ao conflito de papéis, exceto que a perspectiva é maior tendo em conta não apenas o trabalho:

Conflito inter-papéis é uma condição de trabalho que afeta negativamente o comprometimento com a carreira. Conflito inter-papéis envolve incompatibilidade das exigências dos papéis de diferentes esferas da vida. Isso geralmente envolve conflito entre papéis familiares e de trabalho [...] quanto maior o conflito inter-papéis, mais distraído o indivíduo pode tornar-se das prioridades de carreira. (COLARELLI; BISHOP, 1990)

Faz-se necessário salientar a importância do conflito inter-papéis relacionado ao conflito entre trabalho e família. Estudos recentes têm notificado a relevância do tema nas pesquisas acadêmicas (DORIO; BRYANT; ALLEN, 2008). Aguiar (2012) propôs-se a verificar a relação de causalidade entre comprometimento organizacional e conflito trabalho-família, além da direção e força desta relação. Concluiu-se que o conflito trabalho-família, melhor compreendido como um antecedente do comprometimento, é capaz de reduzir esse comprometimento de forma significativamente fraca.

4. Autonomia - A habilidade de um indivíduo de fazer escolhas, tomar decisões e ter controle sobre o seu trabalho (JONES, M., 2007).
5. Remuneração - Jones (2007) confirmou que altos salários e benefícios atraentes têm um efeito positivo no comprometimento. Os benefícios são especialmente importantes para as pessoas que são orientadas à carreira devido à estima, esses indivíduos colocam-se em um patamar alto (em comparação com os trabalhadores não-profissionais) e, portanto, esperam maiores benefícios para o trabalho que eles desempenham (LEE et al., 2000).

2.3 METODOLOGIA DE PESQUISA

Percebe-se que a produção nacional sobre o comprometimento com a carreira utiliza predominantemente abordagem quantitativa em sua metodologia de pesquisa. Veiga (2008) empreendeu uma revisão da produção empírica nacional sobre comprometimento organizacional e comprometimento com a carreira. Foi consultado os principais periódicos de psicologia e administração, melhor avaliados pelo sistema de classificação da CAPES, abrangendo um período de oito anos. Artigos que investigaram comprometimento organizacional e/ou comprometimento com a carreira e que utilizaram amostras brasileiras fizeram parte do estudo. Os resultados evidenciaram a prevalência de estudos de natureza quantitativa, apenas duas pesquisas utilizaram análise qualitativa e outras duas, análise quali-quantitativa. Por conseguinte, o uso de questionários foi maior que a utilização de entrevistas.

Corroborando com esses achados, Lamas e Noronha (2014) na recente análise cientométrica, confirmaram que 88,4% da produção nacional e internacional sobre comprometimento com a carreira apoia-se na utilização de métodos de abordagem quantitativa para a realização das pesquisas. Diante do exposto, decidiu-se utilizar a abordagem qualitativa, onde a entrevista biográfica foi escolhida pela possibilidade de reconstruir as trajetórias profissionais dos entrevistados a partir do seu próprio relato e assim proporcionar um entendimento das relações da carreira através do ponto de vista do sujeito.

A história de vida é uma narrativa completa de uma experiência de vida como um todo, focando nos aspectos mais importantes. Atkinson (1998) define história de vida como a história que uma pessoa escolhe contar sobre a sua vida, relatada da forma mais completa e honesta possível, daquilo que é lembrado e como o relator quer que outros saibam, geralmente como um resultado de uma entrevista guiada. A entrevista com enfoque biográfico é desenhada para ajudar o entrevistado e o entrevistador, assim como os leitores e acadêmicos, a entenderem melhor como histórias de vida servem para facilitar a produção de sentido, nesse caso, em qual contexto de comprometimento com a carreira se dá. Atkinson (2012) apresenta como elemento chave de uma entrevista com foco biográfico a manutenção da história contada nas palavras e na voz daquele que conta a história, e como maior ganho desse tipo de entrevista a oportunidade de permitir que os indivíduos contem sua história da maneira que eles escolherem para que possamos aprender da sua voz, das suas palavras e do sentido

subjetivo da sua experiência de vida. A entrevista biográfica providencia uma abordagem metodológica prática e holística para a narrativa pessoal que revela como a vida de um determinado indivíduo é construída e reconstruída na representação da vida como uma estória (ATKINSON, 2012).

O interesse por essas histórias decorre especialmente do acesso facilitado que oferecem às representações e à observação da maneira pela qual as pessoas vivem a sociedade, além da capacidade de fornecer hipóteses para explicações mais gerais. Conforme explica Cabanes (2000), a abordagem biográfica não enquadra a pesquisa em limites preestabelecidos; ela fica à escuta, sendo assim capaz de abordar os aspectos menos visíveis da vida social.

Com a intenção de buscar a compreensão das experiências subjetivas nos relatos dos entrevistados e construir um conhecimento baseado nessa interação, esse artigo apoia-se no paradigma interpretativista. De acordo com Hopkinson e Hogg (2006), “o interpretativista se preocupa em entender a realidade pela perspectiva do sujeito estudado num contexto específico, e explorar os significados com os quais eles constroem o mundo onde vivem”, através da interação das esferas pessoais e profissionais.

Para os resultados da pesquisa, entrevistou-se oito produtores culturais em duas etapas de entrevista. Os entrevistados foram escolhidos de acordo com a relevância e experiência nas indústrias criativas baiana e por conveniência da autora (alcance e disposição em participar), utilizamos também o método bola de neve para indicação de produtores de setores diferentes dos primeiros entrevistados, a fim de complementar a seleção. A segunda etapa foi realizada com sete produtores entrevistados da primeira rodada, apenas uma entrevistada não realizou a segunda etapa por questões de indisponibilidade.

A entrevista foi semi-estruturada e dividida em duas rodadas, ou seja, cada pessoa foi entrevistada duas vezes. Na primeira entrevista, procurou-se mapear os momentos profissionais dos entrevistados, obtendo uma visão holística da sua carreira em busca de momentos-chave que revelam comprometimento, além de identificar o que o sujeito tem de mais relevante em termos de experiência. As perguntas envolviam os seguintes tópicos: 1) Panorama da carreira, onde ele descrevia toda a sua trajetória profissional, desde a escolha da profissão e alterações/decisões ao longo da carreira; 2) Eventos marcantes, onde ele narrava os projetos mais importantes realizados na carreira; 3) Antecedentes do comprometimento,

onde ele falava sobre as causas do seu comprometimento com a carreira; 4) Consequentes do comprometimento, onde ele citava os resultados advindos do seu comprometimento com a carreira; 5) Setor criativo cultural, onde ele comenta sobre as indústrias criativas; e 6) Outros elementos que ele julgasse importante citar.

A partir da análise da primeira etapa de entrevistas, teve lugar a segunda etapa de entrevistas com questões de aprofundamento sobre os conceitos emergentes para melhor entendê-los. As questões levantadas na 2ª etapa foram construídas através do processo de inferência das falas das primeiras entrevistas e as categorias pesquisadas foram sendo rearranjadas ao longo da pesquisa. Exploramos os temas que apresentaram relevâncias identificadas como emergentes - a possibilidade de propor à literatura novos antecedentes de comprometimento com a carreira. As perguntas foram realizadas com o objetivo de confirmar linhas de pensamentos/attitudes que surgiram em comum com a maioria dos entrevistados, focando no que mais os une e diferencia.

No Quadro 2, estão apresentados os dados demográficos e profissionais dos participantes das entrevistas biográficas.

Quadro 2 - Caracterização dos participantes da pesquisa

Nomes	Faixa Etária	Estado Civil	Nível de Escolaridade	Área de Formação	Profissão Atual	Tempo de Carreira
Camila	Acima de 50 anos	Casada	Superior	Dança	Gestora Cultural	20 anos
Sara	Entre 41 e 50 anos	Casada	Superior	Cinema	Produtora Cinematográfica	25 anos
Isabel	Acima de 50 anos	Divorciada	Médio - Técnico	Turismo	Produtora Cultural	30 anos
Lisa	Acima de 50 anos	Viúva	Superior	Dança	Conselheira Estadual da Cultura	49 anos
Dafne	Acima de 50 anos	Casada	Pós-Doutorado	Artes Cênicas	Professora Universitária	37 anos
Antônio	Entre 31 e 40 anos	Casado	Especialização	Comunicação /Publicidade	Produtor Audiovisual	15 anos
Fábio	Acima de 50 anos	Casado	Especialização	Artes Cênicas e Economia	Gestor Cultural	37 anos
Érica	Acima de 50 anos	Divorciada	Especialização	Dança	Gestora Cultural	45 anos

Fonte: Dados da Pesquisa

As entrevistas, com duração variada (entre uma hora e três horas cada), foram gravadas e transcritas para uma melhor análise. As transcrições foram realizadas na íntegra, sem cortes, correções ou interpretações iniciais para preservar a fala dos entrevistados. Foram feitas análises individuais e coletiva de cada etapa da entrevista. A leitura das entrevistas foi feita tratando a narrativa como a história integral contada pelo entrevistado, caracterizando-a como uma complexa cadeia de eventos.

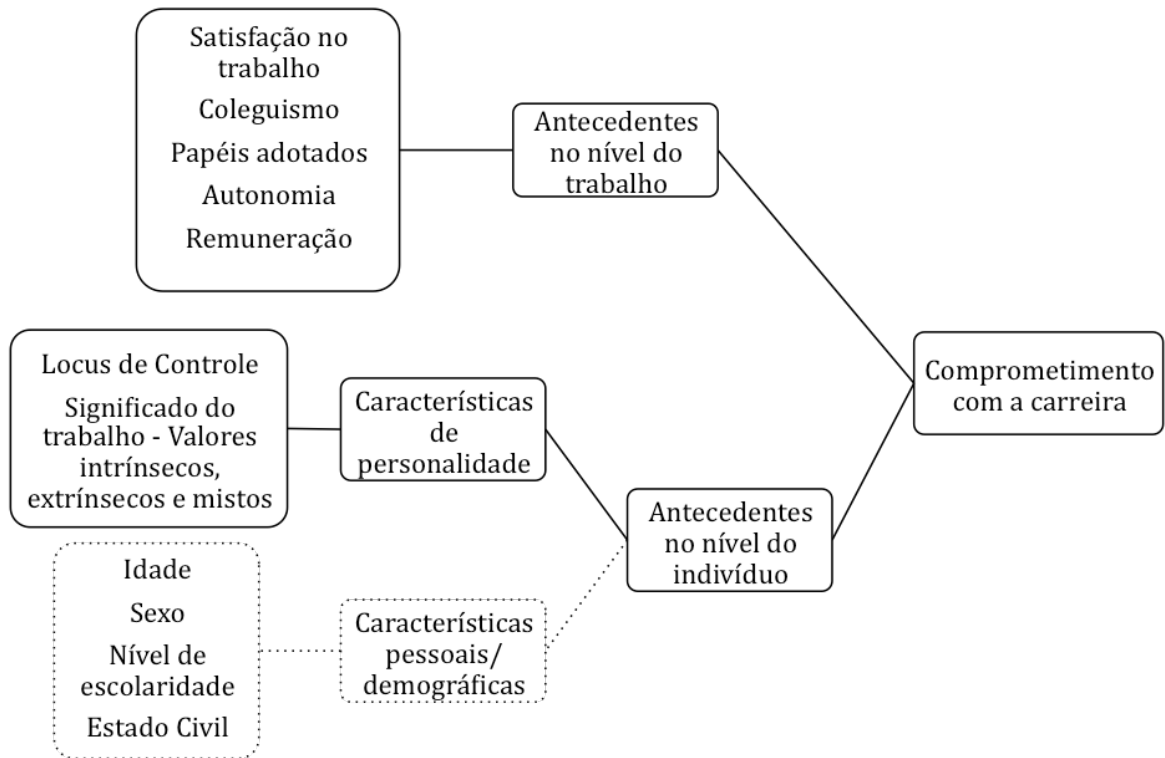
Os dados foram submetidos à análise de conteúdo através da utilização do software de análise de dados qualitativos ATLAS.ti. Cada frase ou parágrafo relevante foi uma nova unidade de análise, evidenciando ações, sentimentos, temporalidade e comportamentos. Foi utilizada a grade de análise mista, onde cada categoria (antecedentes) foi definida *a priori*, com base na literatura para verificar a presença ou ausência desses elementos. Contudo, as categorias eram mutáveis e novos elementos encontrados nas entrevistas foram considerados e integrados às categorias (VERGARA, 2005).

Para garantir a confidencialidade dos dados e manter o anonimato dos entrevistados, os nomes próprios e locais/organizações foram substituídos por nomes fictícios, a fim de não expor as pessoas.

2.4 RESULTADOS

A seguir, serão apresentados os resultados da pesquisa empírica sobre antecedentes do comprometimento com a carreira. Iniciaremos com os conceitos da literatura que foram confirmados e rejeitados, e em seguida apresentaremos conceitos que emergiram da pesquisa empírica. Os antecedentes do comprometimento com a carreira existentes na literatura que foram abordados neste artigo encontram-se apresentados de forma sintética na Figura 4.

Figura 4 - Síntese dos antecedentes do comprometimento com a carreira



Fonte: Elaboração própria, com base na literatura consultada.

Baseado nos resultados da meta-análise de Lee e colaboradores (2000), as variáveis demográficas ou apresentam correlação fraca, ou não apresentam nenhuma correlação com o comprometimento com a carreira. Portanto, as características pessoais (antecedentes no nível do indivíduo) representadas na Figura 4 com linha tracejada, nesse artigo serão ilustradas com cunho informativo.

No Quadro 3, encontra-se um resumo dos resultados encontrados. Apresentamos os antecedentes de comprometimento com a carreira confirmados, não-confirmados e propostos pela pesquisa empírica, com relação ao nível do indivíduo e ao nível do trabalho.

Quadro 3 - Resumo da análise dos antecedentes do comprometimento com a carreira

(continua)

Antecedentes do comprometimento com a carreira	Nível do indivíduo	Significado do Trabalho	<i>Locus</i> de Controle (interno) (LEE et al., 2000; COLARELLI; BISHOP, 1990)	Confirmado	“Porque na verdade: você depende de você, você depende de você em busca daquilo.” (Dafne)	
			Valores intrínsecos	Orgulho pelo trabalho realizado (BRANDÃO, 1991; WOLLACK et al., 1971)	Confirmado	“A sensação de realização, você ver que o que você faz é bacana e ver que o resultado do seu trabalho vai ser tão melhor quanto maior for o seu comprometimento.” (Antônio)
				Envolvimento no trabalho (BRANDÃO, 1991; WOLLACK et al., 1971)	Confirmado	“... que na minha área de atuação eu acho que você veste a camisa, sem vestir a camisa é impossível você trabalhar.” (Dafne)
				Preferência por manter-se ativo (BRANDÃO, 1991; WOLLACK et al., 1971)	Confirmado	“... fazer coisas acontecerem, só me sinto bem quando eu faço as coisas acontecerem. Então isso para mim é um mote. Eu acho que não me aposentarei e enquanto eu estiver vivo eu vou querer que coisas aconteçam.” (Fábio)
			Valores extrínsecos	Valorização do trabalho em função dos ganhos financeiros (BRANDÃO, 1991; WOLLACK et al., 1971)	Não confirmado	“Então, assim é uma coisa bem complicada, eu não vejo ninguém indo para o cinema por interesse só financeiro...” (Sara)
				Valorização do trabalho em função do <i>status</i> (BRANDÃO, 1991; WOLLACK et al., 1971)	Não confirmado	“...muita gente está fazendo uma profissão por dinheiro ou por modismo ou por <i>status</i> , essa pessoa não vai pra frente, não tem força ou tarefa que faça ela ser boa...” (Sara)
			Valor misto	Valorização do trabalho em função do crescimento profissional (BRANDÃO, 1991; WOLLACK et al., 1971)	Confirmado	“...foi uma sequência de shows que a gente foi aprendendo fazer também junto com os próprios artistas, até hoje eu queria entender como é que tudo isso surgiu” (Isabel)
			Paixão (Não tratado na literatura*)	Proposto	“É gostar, eu acho que quando uma pessoa gosta realmente ela se compromete.” (Antônio)	
			Apoio familiar (Não tratado na literatura*)	Proposto	“Eu acho que se eles não tivessem me dado apoio, eu não estaria hoje onde eu estou...” (Camila)	

Quadro 3 - Resumo da análise dos antecedentes do comprometimento com a carreira

(conclusão)

Antecedentes do comprometimento com a carreira	Nível do trabalho	Satisfação no trabalho (JONES, 2007; LEE et al., 2000)	Confirmado	“Nunca a gente acha que está perfeito e no dia que achar já era, mas ao mesmo tempo uma alegria, uma satisfação que nada se compara” (Lisa)
		Coleguismo (JONES, 2007; WALLACE, 1995)	Confirmado	“Reconhecimento entre seus pares, pessoas conhecidas escolhidas para trabalhar, que se sentem satisfeitas” (Lisa)
		Papéis adotados (AGUIAR, 2012; GOULET; SINGH, 2002; BASTOS, 1994; COLARELLI; BISHOP, 1990)	Confirmado	“Às vezes não sobra tanto tempo para família... vários aniversários de primos, não sei quantos... você perde [...] como por exemplo, hoje que é aniversário do meu sobrinho...” (Antônio)
		Autonomia (JONES, 2007; LEE et al., 2000)	Confirmado	“O que eu me encantei na minha produtora foi poder desenhar um projeto do jeito que eu quero porque as outras produtoras não permitem” (Sara)
		Remuneração (LEE et al., 2000; ARYEE; TAN, 1992)	Não confirmado	“Todo mundo me acha louca porque eu só faço cinema, [...] eu tenho que juntar um dinheiro quando eu ganhar aqui para aguentar o período de estagiagem.” (Sara)
		Apoio de Organizações Públicas e Privadas (Não tratado na literatura*)	Proposto	“Eu acho que a contribuição é o reconhecimento do setor, principalmente, no meu caso na área de produção, porque a partir do momento que essa for reconhecida, a gente passa a se reconhecer como uma indústria de verdade, e aí os empregos ficam mais valorizados, as carteiras são assinadas, as pessoas têm assistência de saúde, conta o tempo de serviço, tem aposentadoria, tudo isso que a gente não tem. [...] para quem está chegando para ter esse interesse em querer ser produtora.” (Sara)
		<i>Feedback</i> do Público (Não tratado na literatura*)	Proposto	“...isso é um outro elemento também, trabalhar com o ser humano, trabalhar com a arte viva ali na hora, ver o público, ver a reação do público, conversar com o público, tudo isso, na verdade, são os grandes elementos que me impulsionaram.” (Fábio)
		Criatividade (Não tratado na literatura*)	Proposto	“Essa possibilidade de transformar aquelas palavras em palavras vivas, e também de dizer tudo aquilo, realmente é um alimento fascinante. Essa possibilidade que você tem de ter esse poder, e a partir dele você viver coisas e vivenciar essa experiência.” (Fábio)

Fonte: Elaboração própria com base na literatura e nas análises.

*Literatura de antecedentes do comprometimento com a carreira.

2.4.1 ANTECEDENTES DO COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA: CONFIRMAÇÕES E NÃO-CONFIRMAÇÕES

2.4.1.1 ANTECEDENTES NO NÍVEL DO INDIVÍDUO

2.4.1.1.1 *Locus de Controle*

O antecedente *locus* de controle diz respeito à percepção do indivíduo em relação ao poder que ele tem de influenciar os acontecimentos e eventos na sua carreira. Percebe-se que indivíduos altamente comprometidos, como os produtores culturais, são possuidores de muita determinação e persistência, pois além de decidirem seu destino, controlam seu comportamento e suas reações face às ocorrências, caracterizando a existência de *locus* de controle interno. Esse antecedente fez-se presente nos discursos dos entrevistados sempre acompanhado pela felicidade ou certeza da escolha ou da decisão tomada. Inicia-se com a escolha da profissão, quando o indivíduo decide estudar uma determinada área das indústrias criativas e enveredar-se pelos diferentes setores da indústria; e permanece na forma de ver os resultados do seu trabalho, tentando decidir o resultado positivo dos projetos e conseqüentemente o sucesso. Encontra-se, inclusive, na projeção que o indivíduo faz sobre a sua carreira e os acontecimentos futuros.

Durante as análises, percebeu-se que a escolha pela carreira criativa deu-se em momentos da infância e adolescência, sendo entendido como um momento de busca dos sonhos para torná-los realidade. Érica, por exemplo, ao ser iniciada no balé por indicações médicas aos cinco anos de idade, cresceu acreditando que o *hobby* tornar-se-ia profissão; ingressou no curso superior de dança, como previsto. Esse achado corrobora com a precocidade identificada por Moulin (1997) que desde muito cedo os indivíduos já tinham o interesse desperto para o tipo de trabalho que mais tarde eles viriam a exercer profissionalmente. Já na infância ou adolescência pintam, escrevem, desenham, dançam ou cantam. (BENDASSOLLI; WOOD JR., 2010)

O empenho de realizar sempre o melhor na vida estende-se para a carreira como uma forma determinante de sucesso: “então se eu estou nela, eu tenho que me sair bem. Eu tenho que me

sair bem! Me sair mal é péssimo, para mim é terrível, eu tenho que me sair bem, isso é um compromisso com a minha vida.” (Érica)

Faz-se necessário esclarecer que o fator sorte não faz parte do *locus* de controle interno. Sorte está contido no *locus* de controle externo, onde os indivíduos acreditam que os resultados de seu trabalho estão fora de seu controle pessoal e, assim, atribui a causa destes ao efeito do acaso, à chance, ao destino ou à ação de outros, por exemplo. Já no *locus* de controle interno, o indivíduo tem total consciência das suas escolhas e das atitudes necessárias para persegui-las ou mantê-las. No relato de Dafne, ela declara que não trata-se de sorte mas de traçar metas na vida e a partir do momento de fixação e clareza dos objetivos, atingi-los torna-se mais fácil.

O que você quer, o que você pretende, [...] aquilo que você se propõe a fazer, tem que ir até o fim, tem que tentar ir atrás, tentar esgotar todas as possibilidades, realizar aquilo que você se propõe. (Lisa)

O *locus* de controle interno também foi confirmado como um elemento da personalidade do indivíduo:

[...] acho que tem uma coisa de temperamento na vida, eu acho que tem pessoas que se recusam a ser perdedoras... eu acho que desde que eu me entendo por gente, eu decidi que eu queria ser uma vencedora naquilo que eu fizesse [...] (Dafne)

Eu posso tomar prejuízo, [...] mas eu vou entregar bem feito. Entendeu? Eu vou fazer direito [...] de fazer o evento, de realizar bem. Eu acho que isso faz parte da minha personalidade, do meu jeito de ser. (Isabel)

A projeção de futuro da carreira dos entrevistados também apresentou um *locus* de controle interno, onde eles enxergam um futuro próspero dentro dos objetivos definidos e das metas propostas, exemplificados nas falas de Fábio quando ele diz sentir-se com capacidade de realizar muito mais que já realizado; também presente nas falas de Érica que afirma que ainda tem mais por vir e sente que será mais vitoriosa até morrer.

2.4.1.1.2 Significado do Trabalho

São apresentadas a seguir as análises dos valores intrínsecos, extrínsecos e mistos em relação ao trabalho, definidos como possíveis sentimentos ou pontos de vista que o indivíduo tem em relação à carreira de forma geral. Os antecedentes referentes ao significado do trabalho foram escolhidos pela alta centralidade que o trabalho ocupa na carreira de profissionais das

indústrias criativas (BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2011). Dentre os antecedentes encontrados na literatura sobre comprometimento, pudemos confirmar e rejeitar nesta pesquisa, de acordo com as falas dos produtores entrevistados.

2.4.1.1.3 *Orgulho do trabalho realizado*

Nos relatos, percebe-se a sensação de orgulho dos entrevistados em vista dos resultados positivos dos trabalhos executados. Seja pelo trabalho apresentar-se como uma tarefa/fase muito difícil e o entrevistado ter obtido êxito, seja pelo projeto apresentar-se como sucesso de público e/ou crítica. Na narrativa de Antônio, ele descreve algumas situações de trabalho e projetos premiados, nas quais percebe-se a sensação de orgulho. Ele declara que orgulha-se do que construiu ao longo da sua trajetória profissional e encara como uma boa base para almejar os próximos passos planejados.

Para Sara, há uma sensação de orgulho que vem com o reconhecimento do seu árduo trabalho, onde muitas vezes ela é a responsável por todo o processo para atingir um resultado satisfatório. Ela orgulhosamente relata ser uma das dezessete produtoras da Bahia dentre sessenta e cinco produtoras de audiovisual que estão aptas a produzir por estar em dia com a Agência Nacional do Cinema. Mesmo a sua produtora estando entre as 17 produtoras aptas a produzir, Sara, como militante da classe, pensa no coletivo. Novamente, encontra-se o fator de satisfação do seu trabalho como representante da classe pois combater a luta política em prol da coletividade, dá visibilidade à classe e à ela individualmente, além de ser uma referência de sucesso do seu trabalho como militante.

Então eu acreditava que isso iria beneficiar um monte de gente, não só a mim, que aí essa carreira da gente iria ser reconhecida, que todo mundo ia poder produzir, não só eu, [...] é ruim esteticamente para o Estado, imagina se você tem um *boom* de projetos de sessenta empresas, o Estado tem visibilidade nacional, até minha moral como produtora cresce também, então é bem diferente.

Ainda nessa linha de pensamento, percebe-se a sensação de orgulho no discurso de Érica quando ela relata sentir-se vitoriosa ao ser a única a receber *honors* de uma academia internacional e renomada na área de dança, pela sua técnica e interpretação no balé mesmo “sem ter um corpo que era o biótipo ideal para ser uma bailarina, [...] perna grande, perna grossa, bunda grande, peito”. Também ao ser escolhida aos 28 anos de idade (sendo a segunda

mais velha entre o grupo de bailarinos do Brasil) para integrar o balé de uma organização tradicional de teatro.

Entendendo que o sentimento de vitória está vinculado à sensação de orgulho, Érica relata o sucesso da implantação e gestão de espaços de cultura na cidade de Salvador.

2.4.1.1.4 Envolvimento no trabalho

Os traços de personalidade como iniciativa, participação, responsabilidade e envolvimento estão presentes na personalidade dos participantes da pesquisa. Antes mesmo de Isabel estabelecer as indústrias criativas como ramo oficial de atuação profissional, ela já estava informalmente envolvida com arte, participava de atividade relacionada à cultura, gostava de estar presente em atividades artístico-cultural da escola, do bairro.

Durante a fala de Dafne, o envolvimento com sua carreira é traduzido como “vestir a camisa”, acreditar no seu trabalho para servir como exemplo para seus alunos “comprarem a ideia”, assim como fazer economia com dinheiro público, limitando seus gastos é uma preocupação de Dafne, mostrando um senso de responsabilidade com orçamento público. A iniciativa é evidenciada quando ela relata “sempre querer mais e de querer ir sempre além”. A responsabilidade com sua própria carreira e com a carreira de quem está envolvido no seu trabalho é importante.

Foi identificado iniciativa e participação na narrativa de Sara, em um momento que ela teve dificuldades na liberação de um orçamento na produção de um filme e precisou pegar um empréstimo para cobrir as despesas do filme e conseguir iniciar o projeto. Ter responsabilidade na execução de uma atividade, assim como responsabilidade com a carreira foi relatado como uma das causas do comprometimento com a carreira.

[...] eu continuo odiando os erros e os desacertos. E normalmente não vou culpar ninguém, vou assumir esses erros, vou tentar resolver junto com os atores e junto com a equipe. (Fábio)

[...] o grande produtor é aquele que se errou assume seu erro, mesmo na frente do estagiário, que é para que o estagiário entenda que ele, todo mundo é passível de erro, mas que você tem que reconhecer seu erro e seguir adiante e não passar para terceiros [...] (Sara)

Durante a narrativa de Camila, a iniciativa foi identificada no início da sua carreira quando ela foi convidada a trabalhar como coreógrafa e nas primeiras criações recebeu outro convite para

instalar um departamento de dança em um teatro independente e teve a iniciativa de assumir essa responsabilidade. Camila também vê importância na participação de um gestor no cotidiano da produção.

Botar o linóleo³, esticar a fita, botar o refletor, eu fazia tudo isso, eu faço até hoje tudo isso quando é necessário, não é porque eu sou uma diretora que eu não me mobilizo para fazer, eu acho até bom todos os gestores de vez em quando dar um dia de produção lá dentro, sabe? Sair da sua mesa, do seu computador e varrer um chãozinho do teatro, eu acho que isso é importante, é bom. É importante pra você ter noção do que seja isso, você ter noção da onde você está, você conviver com pessoas que você delega, eu acho que é muito importante isso, eu acho que é necessário você ter essa convivência e as pessoas entenderem isso. (Camila)

De acordo com Fábio, a dedicação para administrar cada novo projeto revela seus traços de personalidade, como participação, responsabilidade e envolvimento, já que o projeto se transformava em uma empresa (organização formal) com atenção à todos os detalhes que fazem parte da sua construção. Durante a sua narrativa, Fábio declara que é um administrador muito rigorosa do produto artístico envolvendo todos os campos que circundam o espetáculo. Esse processo exige uma dedicação muito grande pois vai além da sala de ensaio.

2.4.1.1.5 *Preferência por manter-se ativo*

Os produtores culturais entrevistados revelaram que são pessoas dinâmicas com a cabeça sempre cheia de ideias. Mostraram-se ativos durante sua carreira, investindo em diferentes frentes de atuação dentro das indústrias criativas, preenchendo as lacunas encontradas na carreira e organizando projetos paralelos. De acordo com os relatos, eles estavam sempre desempenhando mais de uma atividade ligados à cultura, como por exemplo, criação, execução, ensino, ensaios, produção, aulas.

Então eu tenho comprometimento com a minha vida, [...] de ser produtiva, de estar sempre contribuindo para algo que me interessa, sendo propositiva então esse é o meu comprometimento com a minha carreira. (Érica)

Fábio, por exemplo, está sempre envolvido em atividades artísticas, entrelaça a arte com todos os outros campos que passam por sua vida, reinventando-se e recomeçando sem se esquecer

³ Linóleo é um material ecoamigável que é feito de óleo de linhaça de semente de linho comprimido, com qualidade adesiva e fibra de juta, um recurso renovável. É um tipo de piso usado em estúdios de dança artística.

da sua essência artística. Iniciou a carreira como economista mas atuando paralelamente no teatro; assume o teatro como principal atividade; passa a gerir um órgão público de fomento à cultura; atua na rádio, como um comunicador criando uma interação com o público; também é palestrante e pretende atuar também na indústria cinematográfica.

Ainda quero fazer cinema, então tem coisas ainda de planejamentos meus assim, de futuro, pretendo sempre estar enveredando, por exemplo, outros locais. [...] Eu acho assim, que a minha grande vocação é fazer coisas acontecerem, só me sinto bem quando eu faço coisas acontecerem. Então isso para mim é um mote. Eu acho que não me aposentarei e enquanto eu estiver vivo eu vou querer que coisas aconteçam. (Fábio)

2.4.1.1.6 Valorização do trabalho em função dos ganhos financeiros

Nas indústrias criativas, ao mesmo tempo que ganha-se muito dinheiro em um curto período, pode ocorrer logo em seguida um período de poucos ganhos financeiros. Essa instabilidade financeira, característica da descontinuidade na oferta de trabalho, já foi confirmada em alguns estudos (BENDASSOLLI; WOOD JR, 2010). Importante destacar que a valorização do trabalho em função dos ganhos financeiros nas carreiras criativas está atrelada à percepção que o indivíduo tem da possibilidade de sobreviver executando apenas atividades criativas e assim abandonar suas profissões paralelas; e não necessariamente ao montante recebido, já que há uma estimativa exagerada a respeito das possibilidades de ganho e ascensão; quando, de fato, a distribuição salarial é bastante desigual (MENGER, 1999).

A maior parte dos entrevistados foi indiferente aos ganhos financeiros. Fábio apostou tudo no seu sucesso na carreira artística, portanto, sua renda e conseqüentemente sua manutenção dependiam exclusivamente da renda adquirida.

[...] se transformou numa questão de vida ou morte. Sendo que agora eu só podia administrar muito bem porque eu só tinha aquilo para sobreviver. Eu não tinha emprego nenhum, nuca fui professor da *xis*, então na verdade era um suporte. Então, meus espetáculos tinham que dar certo e tinham que ficar um tempo em cartaz.

Camila também depende financeiramente somente da arte. Ela relata que quando saiu do balé do teatro mais tradicional e assumiu o comando do departamento de dança do teatro independente, foi o momento que ela “começou a pensar realmente em produção cultural” pelo tipo de teatro e pela necessidade de “sobreviver com o que fazia”.

2.4.1.1.7 *Valorização do trabalho em função do status*

Não houve a identificação desse antecedente. Nos relatos, os entrevistados não fizeram menção de ter tido interesse em ingressar na carreira ou permanecer nela por causa do *status* social que a profissão de produtor cultural poderia ter. De fato, o trabalho criativo dá a possibilidade de estar em contato com outros artistas, de grande renome e fama, além da possibilidade do produtor cultural por vezes ser um artista e obter um reconhecimento que confere a si próprio uma posição social.

Entretanto, esse contato com artistas traz uma relação de proximidade para o produtor e aumenta sua rede de contatos, além de causar um sentimento positivo no produtor quando trabalha com pessoas referências do meio artístico e que passam a ser integrantes do cotidiano profissional do produtor. Cabe ressaltar que os holofotes principais estão sobre os artistas, o produtor atua fortemente nos bastidores dos espetáculos de arte, gerindo o campo da cultura e seus desdobramentos.

2.4.1.1.8 *Valorização do trabalho em função do crescimento profissional*

Na fala de Sara, é nítida a valorização do trabalho em função do crescimento profissional. Para ela, o seu trabalho requer “aprender um pouco de muita coisa” principalmente na área jurídica, financeira, administrativa e econômica relacionadas ao mercado de trabalho da indústria audiovisual. A importância desse aprendizado reflete-se no sentimento de que “é uma profissão super-importante e que tem que ser mais valorizada”, ou seja, ainda existe espaço para o profissional crescer, mercado a ser explorado por atuais e novos entrantes.

[...] todo mundo passa na minha frente e todas as demandas passam por mim na produção de base, então foi um lugar estratégico pra eu entender um pouco do que era produção. (Sara)

Isabel, que foi uma das pioneiras na produção de concertos musicais na cidade de Salvador, destaca que aprendeu a fazer produção no andamento do processo, não teve um curso ou uma preparação profissionalizante. O progresso dava-se “junto com os próprios artistas, que até hoje eu queria entender como é que tudo isso surgiu [...] e fomos crescendo, nos

profissionalizando, aprendendo junto, tudo ao mesmo tempo, de lá pra cá já tiveram altos e baixos também”.

2.4.1.2 ANTECEDENTES NO NÍVEL DO TRABALHO

2.4.1.2.1 *Satisfação no trabalho*

As carreiras criativas são marcadas por indivíduos que fazem o que gostam e têm amor à arte (FREIDSON, 1986; KRIS; KURTZ, 1987), portanto naturalmente um indivíduo que trabalha com o que gosta encontrará satisfação na execução de suas atividades, de maneira geral.

Os entrevistados, de uma forma geral, relataram ter muito prazer em realizar os seus projetos e serem estimulados a prosseguir na carreira em função da possibilidade de realizar seu trabalho de criação e estar em contato com a sensibilidade necessária para o processo criativo.

Uma pessoa que consegue trabalhar naquilo que gosta... o que já é uma coisa maravilhosa se a gente parar para pensar que grande parte da humanidade trabalha no que não gosta. Trabalho no que gosto, o que gosto tem a ver com cultura, com lazer, com entretenimento, com formação, então é maravilhoso, tem a ver com gente, que por mais que seja complicado, para mim, não inventaram melhor [...] (Dafne)

Assim como Dafne, a Érica relatou que a vida não é um “mar de prazeres” mas pela felicidade que a profissão proporciona e o prazer de realizar projetos incentivam-na para prosseguir na carreira criativa.

2.4.1.2.2 *Coleguismo*

A importância de estar em contato com os pares revela-se como uma ferramenta importante para obter apoio e receber *feedback* do trabalho, especialmente nas carreiras criativas. Os relacionamentos interpessoais, companheirismo no trabalho, apoio recíproco nas relações profissionais estão presentes nas carreiras criativas (BENDASSOLLI, BORGE-ANDRADE, 2011). Essa socialização entre pares é, para Antônio, uma fonte de prazer que permite compartilhar experiências e também estimulam-no a realizar.

[...] aí você ouvir *feedback* de júri de festival, você ouvir *feedback* de pessoas do mercado avaliando seu projeto, eu acho bem legal, bem

interessante. Isso motiva muito, você... estou no caminho certo, é por aqui, vamos nessa. (Antônio)

Para Lisa, o coleguismo aparece de forma natural na equipe, pois há uma relação de amizade e de colaboração entre o grupo. Durante suas criações, ela convidava os intérpretes a criar junto com ela, o que gerou uma satisfação das pessoas que trabalhavam com ela. Assim como, para Fábio: “o teatro, inevitavelmente, passa por uma relação de amizade. Não tem como você fazer uma peça com pessoas que você não tem vínculo nenhum, você vai ficar amigo, você vai conviver.”

2.4.1.2.3 *Papéis adotados*

Esse antecedente subdivide-se em vários fatores diferentes, porém os fatores que mais apresentaram relevância foram sobrecarga de papéis e conflito inter-papéis.

Sobrecarga de papéis: Como o profissional de produção cultural não existia, os entrevistados incorporaram esse papel a outros já desempenhados, como por exemplo, o papel de bailarina ou o papel de coreógrafo. Houve nos relatos, a identificação de sobrecarga de papéis, onde os entrevistados narraram acontecimentos sobre os diversos papéis assumidos: “eu fazia tudo, eu ia nos jornais, eu ia nas televisões, eu ia nas rádios, eu pessoalmente quer dizer, [...] enfim eu tive que me fazer de produtora para poder me realizar como artista, como coreógrafa. Isso foi exaustivo, foi terrível, mas eu tinha pique” (Lisa)

[..] eu tinha que correr e lutar, era eu que ia, não tinha assessor de imprensa nenhum, ia eu lutar com fotos de Sérgio, Sérgio tirava as fotos do ensaio, a gente fazia as cópias das fotos lindas, maravilhosas, e eu ia nos jornais, ia na televisão para divulgar que estava acontecendo espetáculo para as pessoas irem [...] isso era uma tensão muito grande. (Lisa)

Conflito trabalho-família: A existência de conflito entre o trabalho e a família é presente nos relatos dos entrevistados já que o trabalho tem centralidade na vida do indivíduo nas carreiras criativas, como consequência o trabalho e não trabalho: lazer e trabalho, vida pessoal e vida profissional, diversão e trabalho, podem ser atividades “embaralhadas” para muitos profissionais das indústrias criativas (BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2011).

Isabel lamenta ter sido uma mãe ausente no início da carreira pois devido ao volume de *shows* e viagens, ela não acompanhava as festas da escola, aniversários, deixava de participar de

vários momentos importantes da fase de crescimento dos filhos, isso foi muito marcante para ela. Arrependida, ela relata que se pudesse voltar atrás reduziria a intensidade do trabalho.

Com 50 anos de carreira, em nenhum momento Lisa pensou em abandonar a carreira, mesmo com as dificuldades no caminho. Em alguns momentos, teve que lidar com o conflito entre o trabalho excessivo e a família.

Olha, teve uma época, com filhos pequenos, a dificuldade de levantar dinheiro, de levar os espetáculos para São Paulo, que eu estava começando a criar problemas dentro de casa, e Sérgio [cônjuge] me falou: ‘Olha, não dá mais! Não dá mais, sua carreira já está interferindo na nossa vida. Acho que eu não aceito mais você fazer dança dessa maneira, você tem que optar’. Eu não falei nada, fiquei quieta, terminei o espetáculo que eu estava fazendo e não considerei aquela conversa e dali a três meses já estava montando um outro espetáculo e ele aceitou e me deu apoio como sempre, então nunca desisti. (Lisa)

Para Antônio, a falta de tempo para produzir e cumprir prazos faz com que ele passe mais tempo dedicado ao trabalho e conseqüentemente menos tempo com a família. Com a chegada da filha, Antônio relata que precisa se “policiar para chegar em casa cedo, para poder ter um tempo com ela, essas coisas todas, e muitas vezes não dá porque a coisa tem que ficar pronta amanhã e então tem essas questões”. Já para Camila, houve renúncia de tempo e atenção com sua filha que nasceu no auge da carreira de bailarina. Sua filha tinha apenas dois anos de idade quando Camila separou-se.

Como resultado do alto comprometimento com sua carreira, Érica entende que colocou a carreira na frente da maioria das coisas da vida (maternidade, casamento, família), a carreira sempre veio em primeiro lugar.

2.4.1.2.4 Autonomia

Por carreira ser o foco do comprometimento nesse artigo, a autonomia mostra-se presente em todos os momentos da fala. Este antecedente está vinculado às carreiras criativas, por ser um elemento bastante desejado no trabalho nas indústrias criativas (BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2011).

Para Bendassolli e Borges-Andrade (2011), a percepção de maior autonomia por parte dos trabalhadores pertencentes a domínios mais flexíveis quanto ao modo de organizar o trabalho,

como Artes plásticas e Literatura, do que em domínios hipoteticamente mais expostos a pressões econômicas, prazo e *performance* grupos-dependentes como Dança e Teatro. Ainda assim, a percepção de autonomia no trabalho é maior nas indústrias criativas em comparação às “carreiras tradicionais”.

Tendo esclarecido isso, percebemos que as falas dos entrevistados de Dança, Teatro e Cinema, respectivamente Lisa, Dafne e Sara, revelam autonomia no momento em que elas assumiram em suas carreiras posição de liderança: Lisa como coreógrafa tinha mais liberdade de produção, Dafne na sua atuação como professora com autonomia em sala de aula ou grupos de pesquisa; e Sara com projetos da sua produtora de audiovisual, onde ela pode determinar como será o desenho do projeto.

2.4.1.2.5 Remuneração

Entre os entrevistados, remuneração não foi mencionado como um item que influencia o seu comprometimento com a carreira no contexto das indústrias criativas. Durante a narrativa dos entrevistados, percebe-se que outros fatores, como paixão por exemplo, são entendidos como estímulos para engajar-se na carreira visto que a remuneração nas indústrias criativas é inferior quando comparadas a outras indústrias de trabalho. Além disso, o produto artístico sofre oscilação de demanda e o trabalho é realizado por projetos, ao mesmo tempo que ganha-se muito dinheiro em um curto período, pode ocorrer logo em seguida um período de poucos ganhos financeiros, o que impacta na remuneração apresentando-se com instabilidade. Essa instabilidade financeira característica da descontinuidade na oferta de trabalho já foi confirmada em alguns estudos (BENDASSOLLI; WOOD JR, 2010).

Lisa conta que nunca tinha dinheiro no início da sua carreira, e que certamente não entrou na profissão pela remuneração apesar disso não ser um motivo para entristecer-se, “a arte nunca me deu dinheiro ao contrário, eu sempre gastei dinheiro.” Ela relata dificuldades para montar um espetáculo, dificuldade de levantar orçamento para o projeto (patrocínio) e ter situações que sentiu-se constrangida por pedir dinheiro ou favores.

Fábio informa que ele não ganhou dinheiro em alguns espetáculos que ele trabalhou. Nesses espetáculos que não houve ganhos financeiros, ele não chegou a perder dinheiro nesses

referidos espetáculos, ficando “apenas no empate”. Ele esclarece que tinha uma administração boa e uma poupança para suprir o “não ganhar”. Assim como Sara conta que “a produção de filmes eu começo pensar desde antes, sem ganhar nada, mas o que vai me fazer feliz é o produto final e o meu projeto”.

Para Antônio, não foi a remuneração que o fez desejar trabalhar nas indústrias criativas, foi além disso, o amor pela profissão foi maior. Confidente, ele expõe que nem se ganhasse na loteria deixaria de fazer o que faz. No entanto, ele relata que se ganhasse na loteria, transformaria a sua forma de trabalho e talvez isso pudesse afetar seu engajamento com alguns projetos. A exceção é que ele faria somente projetos da sua escolha, ou seja, trabalharia sem pressão e mais relaxado.

2.4.2 NOVOS ANTECEDENTES DO COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA

Os antecedentes aqui listados foram identificados como possíveis proposições de novos antecedentes do comprometimento com a carreira durante as análises da 1ª etapa de entrevistas e aprofundadas nas entrevistas de 2ª etapa.

2.4.2.1 Paixão (Nível do Indivíduo)

Um dos itens mais presente nos relatos dos entrevistados é o sentimento de paixão que eles apresentam pelo seu trabalho. O encantamento pela profissão deu-se através do sentimento de amor pela arte. Vallerand e Houliort (2003) definem paixão - no modelo dualista - como uma forte inclinação para uma atividade que as pessoas gostam, entendem como importante e que investem tempo e energia. Os autores diferenciaram paixão de envolvimento e comprometimento pois estes dois últimos podem não incluir o sentimento de amor pelo trabalho. Para eles, um indivíduo pode ser comprometido ou estar envolvido mas não ter paixão pelo trabalho que exerce.

De acordo com Vallerand e Houliort (2003), há dois tipos de paixão pelo trabalho: a paixão obsessiva e a harmoniosa. A paixão obsessiva refere-se à força motivacional que puxa o indivíduo para a atividade. A pessoa sente-se compelida a exercer a atividade devido à essa

força interna controladora. Indivíduos que são obsessivamente apaixonados pelo trabalho podem ser emocionalmente dependentes do trabalho e eventualmente o trabalho ocupará um espaço desproporcional na identidade do indivíduo causando conflitos e desprazer na realização de atividades extratrabalho, negligenciando a família e outros domínios da vida. A paixão obsessiva leva a conflitos que debilitam a qualidade dos relacionamentos amorosos e sociais. Por outro lado, a paixão harmoniosa é uma força motivacional que leva o indivíduo a engajar-se na atividade voluntariamente através de um senso de vontade e apoio próprio de executar a atividade. Não há um sentimento de obrigatoriedade mas sim de escolha. Entende-se que há controle sobre a atividade amada. O trabalho traz experiências positivas e reflete coisas que eles gostam sobre eles mesmos (VALLERAND; HOULFORT, 2003).

No relato de Camila, ela descreve que ao iniciar o curso de balé aos cinco anos de idade, viu-se encantada pelo universo artístico. A paixão começou na dança, passando pelo espaço dos palcos e do teatro e expandindo-se para o fazer arte, não mais pela apreciação da dança mas com o olhar da gestão da arte que proporciona possibilidades aos outros indivíduos e oportunidade para que a arte exerça seu papel de agente de transformação.

Para Sara, o que explica o comprometimento é a paixão que ela tem pelo cinema e por esse motivo nunca pensou em abandonar sua carreira pois a sua paixão “não deixa sair do cinema”. Ela entende que o principal sentimento que a faz ser “100% comprometida” com seu trabalho é a paixão pelo cinema, pelos projetos e pelo seu trabalho. Na sua narrativa, ela exemplifica que por causa da paixão, ela declinou convites diversos para integrar posições de trabalho no governo e considera até fazer um filme sem remuneração.

Mesmo com todos os pormenores e dificuldades encontradas ao longo da sua carreira, Sara sente que a paixão é o condutor de tudo. Na sua fala, ela relata que a paixão pelo cinema levou-a ao ingresso na carreira e ao longo da sua trajetória, ela foi crescendo, adquirindo maturidade e segurança no processo de tomada de decisão. Ela comenta o descobrimento da paixão por sua carreira e o encanto por ela.

[...] o que me apaixonou foi ver a descoberta, começar a descobrir que eu posso, que o cinema é muito mais do que o ato de filmar e levar para a tela. Então, eu mexo com o social, eu mexo com a educação, eu mexo com o intelecto das pessoas, eu mexo com questionamento da sociedade, é isso que me encanta. (Sara)

Assim como Sara, Dafne citou a paixão com algo fundamental para a sua permanência e sobrevivência na carreira. Para Dafne, a paixão em primeiro lugar aliada ao planejamento, organização e disciplina, são os principais ingredientes para realizar o trabalho.

2.4.2.2 Apoio familiar (Nível do Indivíduo)

O apoio da família apresentou-se como um elemento relevante para o envolvimento do indivíduo na carreira criativa. Porém, o apoio citado foi dado de forma restritiva e, em algumas situações, condicional.

Para Fábio, o apoio deu-se de forma limitada pois ele vivia paralelamente duas carreiras: uma na economia e outra nas indústrias criativas. No início da carreira criativa, os irmãos apoiaram e ajudaram Fábio. O irmão que era arquiteto, concebeu os dois primeiros cenários dos seus espetáculos sem remuneração pelo trabalho de cenografia. A irmã levava-o para assistir peças de teatro que contribuiu para que Fábio tivesse contato com o ambiente artístico. Após o primeiro prêmio, quando Fábio decide seguir exclusivamente a carreira artística, o apoio foi consolidando-se e a família passou a dispensar uma atenção especial.

Antônio relata que o apoio da sua família foi com concessões e de forma condicional. Durante a escolha do curso de graduação, houve uma negociação que resultou em estudar publicidade e administração (ao mesmo tempo). Sua escolha era publicidade pela proximidade do curso com o audiovisual e a escolha dos seus pais era administração, um curso mais tradicional que seguramente daria condições financeiras de sobrevivência e viabilidade econômica. A família de Antônio é, em sua maioria, composta por indivíduos com carreiras mais tradicionais.

Para Fábio e Antônio que viveram carreiras tradicionais e artísticas paralelamente, o apoio limitado da família deu-se pela prática e experiência profissional dos pais e também pela preocupação de sobrevivência financeira, já que a carreira criativa é marcada pela instabilidade e a remuneração vem da realização de projetos.

Por outro lado, na narrativa de Lisa, o apoio dado pela sua família foi livre e voluntário. O apoio foi influenciado pelo histórico profissional dos pais. Lisa faz parte de uma família de artistas e que tinham um forte envolvimento com o meio artístico e cultural. Nesse caso, o apoio acontece no início da sua carreira, quando seus pais encaminharam-na para cursos de

dança, inseriram-na no seio da cultura através de visitas ao teatro municipal, teatros de cultura artísticas e galerias, incentivaram-na a participar do concurso que mais tarde consagrará-la-ia como solista do grupo de dança contemporânea formado pela Ivonete. Os pais deram toda força e incentivo, permitiram-na até perder um ano letivo aos 17 anos de idade, quando recebeu uma oferta de acompanhar a Ivonete à Bahia para montar um espetáculo de dança. Da mesma forma, ocorreu com Érica quando seus pais incentivaram-na a investir na faculdade de dança. Ela já cursava a faculdade de administração e apesar dos seus pais não serem artistas, eles perceberam que seria melhor investir na profissão de bailarina que ela já exercia.

Também presente no relato de Camila, os seus pais forneceram apoio quando ela engravidou no início da carreira, ajudando na criação da filha: “minha família foi determinante, eu acho que se eles não tivessem me dado apoio eu não estaria hoje onde eu estou, ia ser bem difícil”. Para Isabel, a situação foi a mesma de Camila, ela encontrou apoio mãe para auxiliá-la com a filha enquanto ela dedicava-se à carreira. A família de Isabel além de apoiar sua carreira, passou a ajudá-la nas atividades, e conseqüentemente, inseriram-se profissionalmente nas indústrias criativas.

2.4.2.3 Apoio de Organizações Públicas e Privadas (Nível do Trabalho)

A falta de apoio do Estado através de incentivos financeiros ou leis de trabalho (regulamentação) para o profissional criativo podem influenciar negativamente o comprometimento com a carreira. Os entrevistados são pessoas com 30 anos de carreira em média, portanto quando ingressaram no mercado não havia muitos incentivos governamentais. A profissão de produtor cultural é recente, não existia cursos de formação e poucas pessoas atuavam no mercado durante a maior parte da carreira dos entrevistados. Conseqüentemente, os entrevistadores participaram e vivenciaram a luta da classe e os ganhos do coletivo.

Porto (2009) afirma que o “[...] propósito de uma política de cultura é ampliar a subjetividade das pessoas e com isso as oportunidades de escolhas simbólicas sobre si, o mundo que a cerca e os sonhos que nutre ao longo da vida”. Ou seja, a construção de uma política pública democrática promove condições de acesso aos bens culturais, fundamental para a formação de hábitos culturais e para o desenvolvimento da capacidade criativa e transformadora.

Para Camila, a falta de apoio é frustrante pois inibe a capacidade de realizar. Há um dispêndio de energia e investimento de tempo para a concretização de um projeto que quando não finalizado por falta de apoio de organizações públicas ou privadas, causa um sentimento de desestímulo e desconforto que eventualmente pode trazer um cansaço e falta de interesse.

Na mesma linha, Fábio afirma que o apoio de organizações públicas e privadas é uma condição *sine qua non* da perpetuação na carreira criativa. Ou seja, é impossível uma carreira ser criada e sustentar-se sem o apoio de organizações públicas e privadas. Ele exemplifica contando que no início pode realizar com outras formas de apoio mas que essa condição ao longo do tempo não tem força e surge uma necessidade de profissionalização e capitalização da sua atuação. Fábio, que já viveu carreiras paralelas, afirma que ninguém consegue permanecer na dualidade por longos anos e que o suporte financeiro através do apoio de organizações públicas e privadas é vital para comprometer-se e sobreviver profissionalmente do trabalho criativo.

Você tem que sobreviver, para sobreviver precisa de dinheiro. E é importante esse apoio para que você consiga se capitalizar, se você não tem esse apoio, você pode até sobreviver eventualmente, mas em algum momento vai travar. (Fábio)

Antônio acredita que o apoio de organizações públicas e privadas aumenta o comprometimento com a carreira. Ele comenta sobre como as carreiras nas indústrias criativas não são valorizadas por causa do caráter subjetivo que a intangibilidade agrega no trabalho cultural.

[...] tem um amigo que é ator que uma vez estava... tinha estreado uma peça e uma amiga dele que tem um restaurante, virou pra ele: ‘Me dá um ingresso para sua peça *tal?*’ Ele falou: ‘Me dá um almoço lá no seu restaurante *não-sei-qual?*’. Aí, ela ficou meio assim... ‘É a mesma coisa. Você não vive de vender prato de comida? Eu vivo de vender ingresso de teatro.’ [risos] É a mesma relação, só que as pessoas não dão o mesmo peso, e o prato de comida no restaurante dela era bem mais caro que a peça de teatro dele [risos]. Essa percepção de valor eu digo... é o grande *xis* da questão, seja do valor da sua mão de obra quando você é um prestador de serviço, seja do valor do produto que você faz. (Antônio)

Na fala de Dafne: “eu acho que a gente ainda tem muita coisa na área da profissão para resolver, mas... eu vejo como uma profissão com futuro.”

Então, é do ponto de vista da profissão, eu acho que ainda tem muito o que caminhar, acho que a gente tem que caminhar, e tem que caminhar, e tem mecanismos do sistema que ainda nos impedem de avançar e que a gente não

consegue se estruturar enquanto classe, enquanto categoria, as coisas ainda estão muito perdidas. (Dafne)

Quando o governo institui o Fundo de Cultura e cria editais e dá subsídios através de incentivos fiscais, ele está reconhecendo que a indústria não dá conta daquela profissão para ela se tornar autônoma. Então, o governo está indo aí para equilibrar e suportar o que ele acha importante na sociedade, a cultura como um poder de cidadania importante. Porque que as orquestras são sustentadas pelo governo e por grandes indústrias e patrocinadores, porque não é autossustentável. [...] O apoio, seja governamental seja de iniciativa privada, seja qual for, tem um grande impacto no comprometimento com a carreira. (Dafne)

Érica crê que a falta de apoio para os profissionais que atuam nas indústrias criativas do Estado da Bahia, por parte do governo, é desgastante. Seja a falta de suporte financeiro, de financiamento, de crença na qualidade do produto, a falta de apoio pode fazer com que o indivíduo queira abandonar a carreira. Nessa linha, Sara comemora os recentes incentivos financeiros na área do audiovisual. Ela acredita que a injeção de verba será um estímulo para que as pessoas que viviam carreiras duplas possam assumir uma dedicação unicamente ao projeto e fazer com que pessoas interessadas tenham coragem de vincular-se ao cinema.

Isabel enfatiza a importância do apoio de organizações públicas e privadas para o comprometimento com a carreira. Ela acredita que a existência de apoio aumenta o comprometimento do indivíduo pois há um retorno moral implícito na relação de compromisso com a organização que concedeu o apoio. Normalmente, todos os eventos precisam de algum tipo de apoio que torna-se fundamental já que é difícil conceber um evento sem o apoio de uma empresa ou um patrocínio.

2.4.2.4 *Feedback* do público (Nível do Trabalho)

O *feedback* dos cidadãos enquanto consumidores do produto artístico, na forma de importância social da área e na forma de aceitação e contribuição para o crescimento do mercado são, de acordo com os entrevistados, um estímulo para a realização do seu trabalho, uma forma de motivação para continuar engajado e permanecer nas indústrias criativas.

Durante seu relato, por várias vezes, Sara fala da sua satisfação em produzir filmes em que o público goste e isso claramente a emociona. Ela comenta sobre a exibição de dois filmes, o primeiro totalmente produzido por sua empresa, que ainda não foi exibido nas salas de

cinema, em que a plateia de três mil pessoas aplaudiu por três vezes em cena aberta⁴ e que no final do filme as pessoas saíram encantadas; o segundo produzido individualmente por Sara: “com o projeto foi incrível, uma satisfação imensa, igual Soldado de Chumbo [nome do filme produzido por Sara], quando eu vi aquela sala lotada, o público chorando na hora que a Olívia [personagem] morre no final. **Nossa!** [grifo nosso] Muito bom”.

Para Sara, o *feedback* negativo do público, apesar de ser ruim no primeiro momento, é um estímulo para aumentar o comprometimento através da busca de outras alternativas para descobrir um mecanismo com objetivo de mostrar como aquilo funciona ou apenas de consertar um erro e tentar fazer de forma diferente em um próximo momento.

[...] embora os críticos detonaram o filme: ‘Filme de primeira vez’, ‘Filme não-sei-o-quê’. Aí, ainda teve um crítico que falou assim: ‘Embora o público tenha adorado, a crítica não aprovou’, e olha minhas rugas de preocupação com os críticos. Nenhuma. Eu quero que o público vá ver o filme, então assim, foi um prazer imenso [...] (Sara)

Na mesma linha, na narrativa de Isabel, os resultados de um projeto realizado, especificamente a reação do público, a satisfação das pessoas que assistiram ao espetáculo incita e motiva para continuar empenhada com seu trabalho e conseqüentemente com sua carreira. Assim como para Camila, a reação do público é estimulante. Ela afirma que não há meio de estabelecer um processo ou produto artístico sem público pois a arte é a comunicação, um veículo de informação que tem o emissor e o receptor. O *feedback* é o resultado do encontro dos dois e gera um estímulo para prosseguir firme na carreira. Sendo ele negativo, traz consigo uma reflexão. A crítica, seja ela do não-aplausos, a não-ida ou uma crítica de jornal ou um retorno que não é totalmente positivo é uma forma de fazer reflexão e reformulação.

Para Fábio, o principal estímulo é também o fator humano, o gostar de trabalhar com pessoas, ver a reação do público e poder conversar e interagir com eles.

[...] quando eu fui trabalhar em banco, me perguntaram: ‘Você quer ficar no escritório ou no caixa?’ Eu falei: ‘No caixa, que eu vou ver gente o dia inteiro’. Então, a minha... eu sou apaixonado pelas pessoas, essa é minha grande matriz de trabalho, eu adoro... Nunca poderia viver no mato, não tenho aquela teoria que os animais são melhores que os seres humanos, ‘Deus me livre!’. Não tenho essas coisas, vou me isolar, não... eu gosto de

⁴ Ocorre quando o filme é aplaudido no decorrer da exibição, sem necessidade de esperar o término do filme para aplaudi-lo. De acordo com a entrevistada Sara, "o filme está acontecendo, se você gostou, você aplaude a cena".

gente, de lugar que tem gente, eu gosto de observar gente, eu gosto de conversar com pessoas, então essa possibilidade de levar isso para o palco foi sensacional. (Fábio)

Fábio vê o comprometimento como uma obrigação que ele mesmo tem de contribuir e dar retorno ao indivíduo. Ele relata que cada projeto proporciona a percepção que há um retorno do público, que há uma via de comunicação, traz uma necessidade de criar um ambiente de pouco erros, criar uma expectativa em torno dos resultados do trabalho. De acordo com Fábio, o retorno do público é determinante na decisão de continuar ou não na carreira.

Da mesma forma, para Antônio, é um estímulo saber que o público dialoga com a criação do produtor, que as pessoas reagem ao produto final.

[...] Quando você queria que as pessoas rissem, elas riem, quando você queria que as pessoas chorassem, elas choram, quando você queria que as pessoas discutissem sobre aquele tema, elas discutem [...] isso motiva muito, estou no caminho certo, é por aqui... vamos nessa! (Antônio)

Antônio acredita que o *feedback* positivo do público é uma reafirmação do seu comprometimento, enquanto o *feedback* negativo é um estímulo para entender o porquê, onde e o que precisa ser melhorado, amadurecer o projeto e prepará-lo melhor para novamente ser apreciado. O *feedback* diz que o indivíduo está no caminho certo.

2.4.2.5 Criatividade (Nível do Trabalho)

A criatividade é condição subjetiva para exposição da arte. Para Bendassolli e colaboradores (2009), a criatividade é a primeira característica da forma de produção das indústrias criativas. A criatividade pode ser definida como a expressão do potencial humano de realização, que se manifesta mediante atividades geradoras de produtos tangíveis, ou seja, como a capacidade de o indivíduo manipular objetos do mundo externo a partir de um desenvolvimento simultâneo de seus recursos pessoais, suas fantasias e seus desejos (WINNICOTT, 1975 apud BENDASSOLLI et al., 2009). Nessa linha de pensamento, de acordo com Cuéllar (1997), a criatividade requer um ambiente que incentive a auto expressão e a exploração das qualidades pessoais.

Camila enxerga a criatividade como o motor para que haja fluidez nos processos. O “ser criativo” surge também na liderança através de uma gestão criativa para repensar saídas,

resultados e solucionar entraves de uma forma fluida. Camila percebe a criatividade no produto artístico e na gestão cultural como influência determinante para aumentar o envolvimento e o vínculo de compromisso no trabalho.

Para Lisa, o processo criativo e a dinâmica do trabalho, são elementos que trazem muito prazer à carreira, ela relata ter muita vontade de criar, comparando essa vontade criativa à vontade de uma pessoa com sede que tem necessidade de beber água.

É o artesanato do fazer, isso é muito gostoso: o processo, eu gosto muito do processo. Tanto que quando um espetáculo estreia, eu tenho muita alegria de ver, tive... Não posso reclamar, sempre tive sucessos, e de crítica, graças à Deus. (Lisa)

De acordo com Antônio, a dinâmica do trabalho criativo, o processo primário de criação, a sensibilidade para criar existente no processo é altamente prazeroso. Na sua narrativa, ele descreve o processo criativo como a atividade que mais causa prazer, além do sentimento de realização de acompanhar a evolução do projeto. A criatividade foi citada por Antônio como um processo estimulante que influencia o aumento do comprometimento com a sua carreira.

Érica afirma que a carreira criativa, por exemplo na dança, impõe uma atitude criativa constante onde o indivíduo ultrapassa os limites pessoais, íntimos e físicos, o que causa uma singularidade do artista que passa a estabelecer uma relação diferenciada com as pessoas e com o seu universo. Esse estado de alerta criativo permanente é uma singularidade da carreira e é estimulante o suficiente para envolver o artista ao processo criativo, para manter-se interessado em permanecer na trajetória profissional.

Ela afirma ainda que a repetição pura e simples de qualquer coisa é enfadonho e insuportável, tornando-se um atraso na vida de qualquer cidadão. Ao seu entender, as profissões mais cruéis são aquelas que não envolvem o desafio da criatividade nem o desafio de superar dificuldades (que muitas vezes impõe o uso de criatividade). Para Érica, a criatividade é um fator importantíssimo na profissão e obviamente ele é impulsionador, é o lado enriquecedor e mais atraente da profissão.

Na visão de Sara, há concordância com as outras falas ao afirmar que o processo de criar encanta e traz fascínio aumentando o desejo de realizar e permanecer na carreira. Ela vai além ao afirmar que a demanda e a lógica do mercado, inibem a criatividade pois limitam a liberdade de expressão, o que diminui o comprometimento. Quanto mais liberdade o

indivíduo tem, mais criativo ele é e mais engajado na sua carreira. Assim como as dificuldades encontradas durante o desenvolvimento do projeto estimulam o aumento da criatividade do indivíduo e geram mais comprometimento.

Dafne também crê que a criatividade aumenta o comprometimento com a carreira. A criatividade e o comprometimento são indissolúveis. A liberdade do momento de criar influencia positivamente o comprometimento com a carreira.

2.5 DISCUSSÃO

Podemos entender que há uma contribuição para a literatura e para pesquisas futuras sobre comprometimento com a carreira de forma geral. As carreiras analisadas na pesquisa abordam a carreira de forma abrangente levando em consideração os aspectos temporais. As narrativas englobaram vários períodos de tempo: a infância, o período de decisão do curso de graduação, a escolha sobre o caminho profissional, o início da carreira, os eventos mais marcantes, as mudanças de área/setor, por exemplo.

Verificamos que os produtores são, de fato, indivíduos altamente comprometidos com a sua carreira e com desenvolvimento dela. O comprometimento com a carreira criativa de produtores apresenta similaridades e também diferenças com a carreira de setores entendidos como tradicionais, que podemos verificar através dos antecedentes com o comprometimento. Sobre os antecedentes que foram confirmados e não-confirmados, constatamos que as similaridades alinham-se com as confirmações.

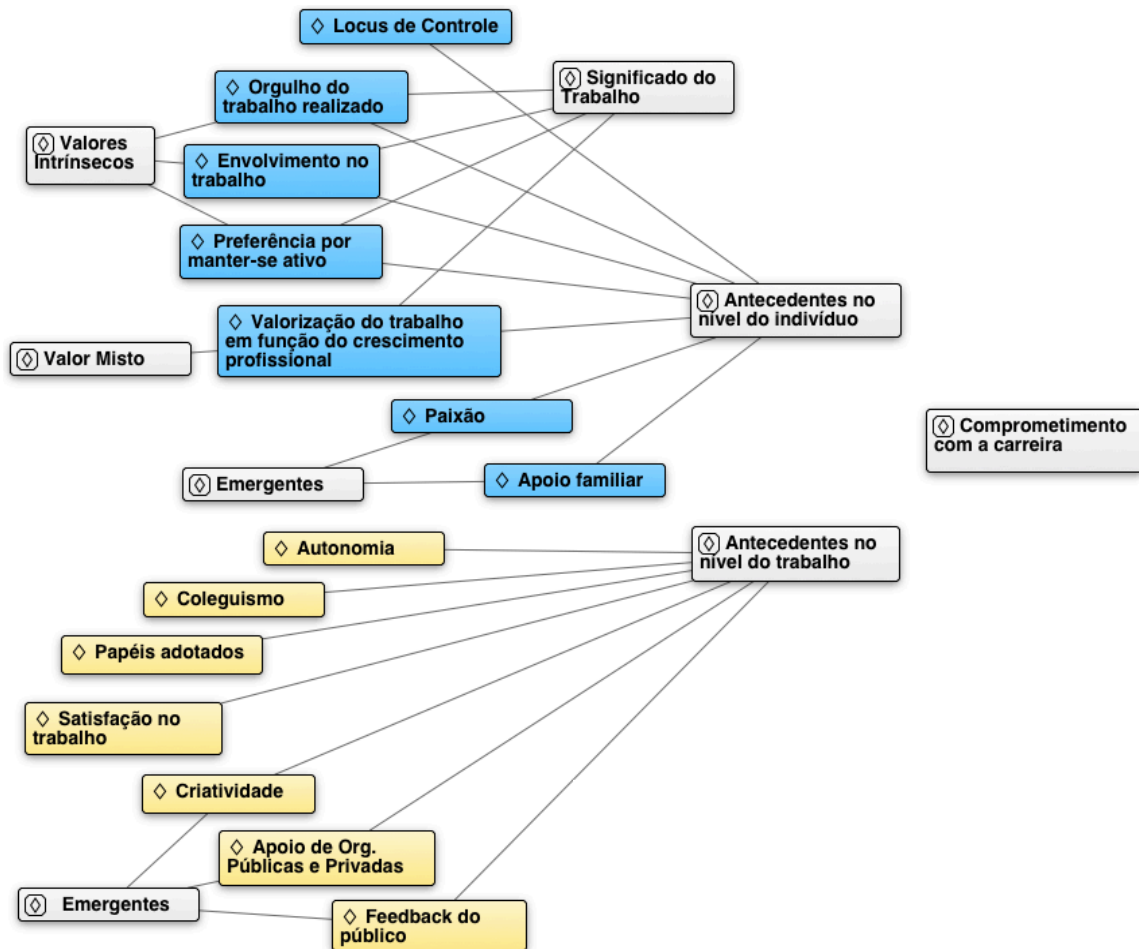
Ao revisitar os antecedentes da literatura, podemos tentar traçar um paralelo ou uma explicação, onde o antecedente ‘orgulho pelo trabalho realizado’ classificado como valor intrínseco do significado do trabalho no nível de indivíduo, pode ser visto como um antecedente que independe da área de atuação do profissional pois é natural que qualquer trabalhador tenha orgulho do seu trabalho quando ele julga ser bem-feito. Portanto, é coerente esse antecedente ser confirmado por esta pesquisa para as indústrias criativas, principalmente quando estamos estudando indivíduos que percebem um alto valor social no seu trabalho, atribuindo nobreza ao ofício.

Assim como pontuamos a existência de antecedentes que não foram confirmados para a carreira criativa por ser uma indústria com características peculiares. Uma delas é a remuneração como um preditor do comprometimento. A peculiaridade dos indivíduos que trabalham com arte, como já mencionado, é que eles sentem que a carreira é um chamado, uma vocação, e tem muito amor pela sua profissão. Por ser característico das indústrias criativas e como nossos resultados bem apresentaram, não há uma prioridade pela remuneração, o que invalida esse antecedente para o contexto estudado.

Podemos visualizar na Figura 5, o desenho do resultado deste estudo. A síntese dos antecedentes do comprometimento com a carreira criativa evidencia os antecedentes que foram confirmados pela pesquisa, assim como os antecedentes propostos para a literatura. Os antecedentes que não foram confirmados pela pesquisa não constam na figura.

Podemos verificar que os antecedentes do comprometimento com a carreira da literatura no nível do indivíduo baseiam-se no significado do trabalho, os quais foram confirmados os valores intrínsecos e o valor misto (que é uma combinação de valor intrínseco e extrínseco). Os valores intrínsecos confirmados foram: orgulho do trabalho realizado, envolvimento no trabalho e preferência por manter-se ativo. O valor misto do significado do trabalho é a valorização do trabalho em função do crescimento profissional. Nenhum valor extrínseco (valorização do trabalho em função dos ganhos financeiros e valorização do trabalho em função do *status* social) foi confirmado no cenário das indústrias criativas.

Figura 5 - Antecedentes do comprometimento com a carreira criativa



Fonte: Elaborado pela autora

No que diz respeito aos antecedentes propostos no nível do trabalho: ‘criatividade’, ‘apoio de organizações públicas e privadas’ e ‘*feedback* do público’, figuram como elementos imprescindíveis para a ocorrência do trabalho criativo sendo evidenciados como as causas de um bom desenvolvimento das carreiras criativas. Tal como os entrevistados comentaram, a criatividade é a força motriz do trabalho criativo. Também foi exposto a possibilidade inicial de realizar o trabalho sem o apoio de organizações públicas e privadas, porém, para a carreira sustentar-se e o indivíduo é fundamental que esse apoio exista. Ainda assim, o *feedback* do público, positivo ou negativo, impulsiona-os a fazer seu trabalho. Esses três antecedentes são característicos das indústrias criativas e foram citados como antecedentes do comprometimento.

Em relação aos outros dois antecedentes propostos no nível do indivíduo: ‘paixão’ e ‘apoio familiar’, eles podem adequar-se a outras realidades profissionais. Indivíduos pertencentes às

outras categorias profissionais podem ou não ter apoio familiar e o apoio pode influenciar o seu comprometimento. Da mesma forma, a paixão pode predizer o comprometimento com outras carreiras em outros setores. Vale ressaltar que neste trabalho não abordamos qual o tipo de paixão (harmoniosa ou obsessiva) os indivíduos das indústrias criativas cultivam, deixamos como um convite para outros pesquisadores.

2.6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou utilizar uma abordagem metodológica diferente da usual na agenda de pesquisa sobre o comprometimento com a carreira. O estudo teve como objetivo identificar, descrever, classificar e ilustrar os antecedentes do comprometimento com a carreira voltadas para o contexto da carreira dentro das indústrias criativas. Para isso, analisamos os antecedentes através da história de vida de produtores culturais, utilizando a técnica de entrevistas biográficas.

Os resultados sugerem a necessidade de investigações mais profundas sobre os antecedentes propostos no nível do indivíduo para caracterizar melhor o tipo de paixão pelo trabalho e sua relação com o comprometimento com a carreira. Assim como seria interessante aprofundar a relação entre o apoio familiar e o comprometimento, tal como propôs Aryee e Tan (1992).

De fato, a extensão e a implicação desses resultados precisam ser mais bem investigadas em pesquisas futuras, mas desde já coloca a importância de examinar as indústrias criativas como um campo promissor para estudos sobre o comprometimento. Além disso, evidencia como é enriquecedor a aplicação da diversidade metodológica nos estudos sobre comprometimento com a carreira.

Quanto a utilização do método de entrevista biográfica, existe a preocupação da confiabilidade e autenticidade das informações pois há a limitação das pessoas que não desejam falar. Para muitos é um estudo invasivo, intimidante ou constrangedor. Dependemos, então, de pessoas que estão dispostas a se expor. Entretanto, pelas entrevistas realizadas, acreditamos que não seja um fator limitante desta pesquisa, pois os produtores culturais entrevistados se mostraram extrovertidos. Adicionalmente, falar da carreira de sucesso e duradoura, situação dos entrevistados, é fazer uma retrospectiva prazerosa. Além disso, a

pesquisadora depende da “boa-fé” dos entrevistados no fornecimento de informações reais e coerentes.

Vale ressaltar que a experiência de realizar uma entrevista biográfica é individual e única, apresentando-se de diferentes formas para cada entrevistado. Alguns podem revelar arrependimentos por ser um processo doloroso, como exemplifica Atkinson (2012). Indica-se para estudos futuros a inclusão de pesquisas com carreiras que extrapolam as barreiras organizacionais a fim de agregar aos estudos sobre comprometimento.

3 CONSEQUENTES DO COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA CRIATIVA (ESTUDO III)

3.1 INTRODUÇÃO

Existe uma grande quantidade de estudos que analisam os preditores do comprometimento - antecedentes (BASTOS, 1994b; CANÇADO; GENELHU; MORAES, 2007; NASCIMENTO, 2012b), porém há uma escassez de estudos que abordam os resultados positivos decorrentes do comprometimento (consequentes) quando o foco do comprometimento é a carreira, principalmente no âmbito da produção nacional. Entretanto, incorrem em negligenciar os resultados negativos decorrentes dos níveis de comprometimentos para as pessoas, dentre os quais estão questões relacionadas à saúde e ao bem-estar, e tensão nas relações familiares (MOWDAY; PORTER; STEERS, 1982). Randall (1987) corrobora que os estudos sobre os aspectos negativos são dispersos e escassos, o que permanece nos dias atuais.

De acordo a última meta-análise, realizada por Lee e colaboradores (2000), as variáveis cujo foco está na organização têm sido amplamente examinadas, a meta-análise realizado por esses autores indicou uma escassez de pesquisas ligando comprometimento ocupacional às variáveis externas à organização. Tendo em conta que a construção do comprometimento estende-se para além dos limites da organização, as investigações das suas relações com variáveis extra organizacional (por exemplo, família e experiências culturais; estratégias de socialização profissionais) apresenta-se um complemento útil às investigações existentes.

Entre os trabalhos, prevalecem os estudos que propõem-se a estudar a organização, sendo pouco comum os trabalhos focados no indivíduo (NASCIMENTO, 2012a; WIENER; VARDI, 1980). No Brasil, são poucas as pesquisas voltadas aos impactos ou efeitos decorrentes do vínculo do comprometimento (ROWE, 2008; ROWE; BASTOS, 2007). No artigo sobre a análise da produção nacional sobre vínculos dos indivíduos com a organização, Bastos e colaboradores (2014) reforçam que há uma prioridade de estudos sobre os antecedentes do comprometimento no trabalho dando pouco atenção aos consequentes. Somente três estudos nos últimos 11 anos estiveram voltados para a investigação de

consequentes com a organização e com a carreira (BASTOS et al., 2014). Desses três estudos, nenhum compreende as indústrias criativas como campo de pesquisa e elemento central para o entendimento dos consequentes das carreiras criativas.

Na tentativa de diminuir essa lacuna encontrada nas pesquisas sobre comprometimento com a carreira e, principalmente, com o objetivo de estudar o rico cenário das indústrias criativas, este trabalho buscou identificar, descrever, categorizar e ilustrar os consequentes do comprometimento com a carreira criativa. As indústrias criativas foram o campo de análise deste estudo, tendo como foco principal, os produtores culturais. Buscou-se entender a relação entre carreira e trabalho sob a lente do comprometimento através da narração das trajetórias profissionais.

A relativa escassez de pesquisas sobre o comprometimento com a carreira torna difícil apresentar um entendimento definido de como esse construto terá impacto sobre uma área como as indústrias criativas ou como os indivíduos comprometidos com sua carreira irão se comportar nesse contexto. A literatura sobre comprometimento com a carreira não apresenta um conteúdo solidificado nesse sentido.

A realização de um estudo desta natureza mostra-se relevante, pois avança em direção a superar lacunas na pesquisa sobre comprometimento com a carreira, tais como a existência de poucos estudos que investiguem o conceito incluindo a dimensão temporal e a necessidade de ampliação do conhecimento sobre o tema em três contextos ainda pouco exploradas no Brasil: realização de estudos qualitativos, o comprometimento com a carreira fora das organizações formais e o estudo do tema no contexto das indústrias criativas.

Para que se possa compreender o desenvolvimento do artigo, primeiramente será feito um breve resgate teórico dos consequentes do comprometimento com a carreira. Em seguida serão expostos os procedimentos metodológicos utilizados neste artigo. Posteriormente, apresentam-se e discutem-se os resultados encontrados separando-os em confirmação/rejeição e sugestão de novos consequentes. Por fim, serão apresentadas as considerações finais.

3.2 CONSEQUENTES DO COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA

Neste artigo, serão abordados os consequentes focados nos resultados positivos e negativos para o indivíduo advindos do seu comprometimento com a carreira.

3.2.1 Estresse

A meta-análise de Lee e colaboradores (2000), resultou-se em saber que o estresse é uma consequência do comprometimento com a carreira. Por exemplo, indivíduos com forte comprometimento podem apresentar maiores níveis de estresse.

De acordo com Lazarus (1995), o estresse ocupacional ocorre quando o indivíduo avalia as demandas do trabalho como excessivas frente à capacidade percebida para enfrentá-las. O estresse não seria uma propriedade da pessoa ou do ambiente, mas poderia se desenvolver a partir da conjunção de um tipo particular de ambiente com um tipo determinado de pessoa.

Pressão de tempo, sobrecarga de trabalho, falta de autonomia são estressores para um grande número de indivíduos mas não necessariamente para todos. Certos tipos de pessoas, como aquelas que tem tendência à depressão, por exemplo, teriam tendência a reagir mais vezes ou mais intensamente aos estressores, o que resultaria em problemas como baixo desempenho e disfunções emocionais (PASCHOAL; TAMAYO, 2005).

Há uma suposição geral entre acadêmicos de que pessoas com *locus* de controle interno respondem ao estresse diferentemente daquelas com *locus* de controle externo (MARINO; WHITE, 1985). Indivíduos que possuem o *locus* de controle interno agem contra as fontes de estresse e procuram formas de minimizar seus efeitos, enquanto aqueles com *locus* de controle externo comportam-se de forma mais passiva, ficando mais suscetíveis ao impacto dos estressores.

3.2.2 Frustração e Transformação Social

Rowe e Bastos (2007), em um estudo realizado para identificar os antecedentes e consequentes do comprometimento no trabalho (incluindo os focos carreira e organização),

concluíram que um conseqüente negativo do alto comprometimento é a frustração gerada quando os resultados do trabalho de um indivíduo não são satisfatórios. Do mesmo modo, um conseqüente positivo encontrado nesse estudo foi a percepção que a educação (setor pesquisado) pode gerar uma conseqüência social como elemento de transformação de indivíduos na sociedade.

3.2.3 Reconhecimento Pessoal

De acordo com Bendassolli (2012), reconhecimento envolve abordar o trabalho no processo de construção da identidade pessoal, bem como a importância do outro e dos coletivos de trabalho no estabelecimento de julgamentos sobre o valor do sujeito e daquilo que ele faz quando trabalha.

O reconhecimento foi tratado por Rowe e Bastos (2007) como um conseqüente positivo do comprometimento. Nesse estudo, sob a ótica do comprometimento organizacional e com a carreira, os autores apontam que o reconhecimento pode ser efetuado através de um simples elogio que valoriza a atuação e o trabalho, e que pode vir dos pares e dos clientes. Já para docentes de instituições de ensino superior privadas que participaram da pesquisa, o reconhecimento seria obtido através dos pares e alunos.

Cavalcanti (2009) realizou uma pesquisa qualitativa sobre a percepção dos gestores do comprometimento dos colaboradores e também abordou o reconhecimento como um conseqüente do comprometimento, sendo um relevante estímulo para o indivíduo permanecer comprometido.

3.2.4 Desenvolvimento de Habilidades

Outro conseqüente estudado está relacionado ao desenvolvimento de habilidades (ARYEE; TAN, 1992). Há uma relação significativa e positiva entre o comprometimento com a carreira e as habilidades desenvolvidas. Espera-se que quanto maior o comprometimento do indivíduo, maior o seu desenvolvimento de habilidades necessárias ou desejadas durante o exercício da

sua ocupação, ou seja, está relacionada à sua motivação para aprender e desenvolver-se (ARYEE; TAN, 1992).

A pesquisa de Jones (2007) encontrou similaridades entre a literatura e sua pesquisa empírica, no que tange esse consequente. O autor reporta que um aumento no grau de comprometimento com a carreira de indivíduos da indústria cinematográfica australiana podem levar ao desenvolvimento de habilidade, o que foi confirmado em seus achados empíricos.

3.2.5 Entrincheiramento na Carreira

Entrincheiramento na carreira foi definido por Carson, Carson e Bedeian (1995) como um construto multidimensional que evidencia a tendência de permanecer em uma vocação em razão de três componentes: 1) os investimentos realizados; 2) os custos emocionais; e 3) a percepção de limitação das alternativas de ocupação.

Os investimentos podem ser de tempo, dinheiro, treinamento/capacitação realizados ao longo da carreira que seriam perdidos se houvesse trocas. Os indivíduos que investem na carreira geralmente possuem um nível avançado de escolaridade ou algum tipo de certificação para entrar na carreira escolhida e eles mantêm sua competência profissional através de programas de educação continuada. Esse investimento em adquirir e manter geralmente reduz a probabilidade de trocas de carreira.

Já os custos emocionais referem-se ao preço emocional associado com a busca de uma nova profissão. O emocional está relacionado à natureza psicossocial que pode incluir a ruptura de relações interpessoais como a perda de relacionamentos já construídos, das amizades adquiridas e a dissolução de conexões de carreira. Enquanto limitação das alternativas diz respeito à percepção das opções disponíveis para seguir uma nova ocupação (CARSON; CARSON; BEDEIAN, 1995).

De acordo com o grau de satisfação do indivíduo, o entrincheiramento na carreira pode resultar em diferentes padrões de comportamento. Indivíduos entrincheirados e insatisfeitos podem desenvolver estratégias para lidar com o estresse associado ao entrincheiramento. Profissionais entrincheirados e satisfeitos tendem a realizar novos investimentos e a contribuir

construtivamente, reduzindo a rotatividade e aumentando a estabilidade da força de trabalho (CARSON; CARSON, 1997).

Se os indivíduos entrincheirados estão satisfeitos com a sua situação, pode não haver consequências disfuncionais associados. Sem outra alternativa a não ser conformar-se, esses indivíduos podem entrar em harmonia com sua própria carreira entrincheirada. Outros podem expressar a disposição de fazer uma troca lateral de papéis que pode ajudá-los a continuar a desenvolver-se pessoal e profissionalmente (CARSON; CARSON; BEDEIAN, 1995). A autora adota o pressuposto de que o indivíduo pode estar entrincheirado e satisfeito com sua carreira, tal como Carson e Carson (1997) definiram, desde que ele admita que não teria outra atividade para fazer, por exemplo.

3.3 METODOLOGIA DE PESQUISA

Entende-se que a produção nacional sobre comprometimento com a carreira apresenta uma limitação da área em utilizar metodologias diversificadas, prevalecendo a tradição de métodos predominantemente quantitativos (LAMAS; NORONHA, 2014; DEMO, 2003).

Lamas e Noronha (2014) demonstraram através de uma pesquisa cientométrica que aproximadamente 88% da produção sobre comprometimento com a carreira estão amparadas pelo uso de abordagens metodológicas quantitativas. Enquanto Demo (2003) realizou uma revisão da literatura empírica nacional sobre comprometimento no trabalho, buscando nos periódicos científicos das áreas de psicologia organizacional e administração com classificação 'A' pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, no período de 1996 a 2001; e nos anais do ENANPAD, no período de 1998 a 2001, findando constatar que 74% das publicações utilizaram a análise quantitativa, 13% eram qualitativos e 13% fizeram uso de análise quali-quantitativa. Consequentemente, o questionário foi o instrumento de coleta de dados mais utilizado, em 69,6% das pesquisas, enquanto as entrevistas foram apenas 17,4% e 13% utilizaram instrumentos mistos. Demo (2003) elucidou a tradição da utilização de técnicas quantitativas dos estudos na área de comprometimento e sugeriu que novos estudos que abarcam métodos qualitativos.

Adicionalmente, realizamos buscas em periódicos nacionais (RAC, RAUSP, RAE, RAP, RPOT, O&S) e internacionais (Sage Publications, JSTOR, ScienceDirect, Wiley Interscience, Routledge e Emerald) com o objetivo de verificar a evolução da utilização de métodos qualitativos nas pesquisas sobre comprometimento no contexto da carreira, não encontramos publicações que utilizem a abordagem biográfica nas pesquisas. Em vista disso, para realizar esse estudo, utilizou-se uma abordagem qualitativa, definindo a entrevista biográfica como técnica a ser explorada a fim de obter ricos detalhes da carreira dos entrevistados através do “contar histórias”, na medida em que incorporam o contexto social às experiências subjetivas da sua trajetória profissional.

Contar histórias ocupa um lugar central nas nossas vidas e fazem parte da nossa história. É a partir das histórias que nos comunicamos, transmitimos informações e conectamo-nos em vários níveis com outros indivíduos. As histórias dão significados aos acontecimentos e ajudam-nos a projetar o futuro (ROULEAU, 2003). Nossas histórias de vida ligam-nos às nossas raízes, nos dá direção, valida a nossa própria experiência e restaura valor às nossas vidas (ATKINSON, 2012). Dessa maneira, é possível compreender que histórias de vida através da narrativa têm apresentado-se como uma rica porém subjetiva técnica de entrevista.

Barros e Lopes (2014) traz alguns contextos que são particularmente fecundos quando estudados através de histórias de vida, como os movimentos e mudanças sociais, os fenômenos de migração, de mobilidade social, e marginalização e exclusão, as repercussões de crises econômicas e sociais, o advento de certas formas de individualismo, de solidariedades, de sociabilidades, de resistências e de poder, assim como o trabalho e as trajetórias profissionais.

Para Bertaux (1980), há narrativa de vida a partir do momento onde um indivíduo conta sua experiência de vida à outra pessoa, através de uma narração. Ou seja, a história de vida é um discurso narrativo onde um acontecimento real é improvisado ao curso de uma relação dialógica. A importância do pesquisador está na interpretação e análise dos significados pertinentes ao objeto, respeitando a opinião dos participantes. Portanto, o método tem como consequência desmistificar o lugar do pesquisador enquanto detentor do saber e ouvir o que o sujeito tem a dizer de importante sobre ele mesmo e sobre sua vida. Assim sendo, “o sujeito não relata simplesmente sua vida, ele reflete sobre ela enquanto conta” (BERTAUX, 1980).

As análises estão ancoradas em pressupostos interpretativistas, buscando captar o que acontece no ponto em que se cruzam a vida individual e o contexto social do trabalho relatadas aqui pelos entrevistados. O paradigma interpretativista “[...] toma por base a visão de que a atividade social humana é ordenada e integrada, a partir da qual o homem constrói e mantém sua realidade social e organizacional, segundo suas próprias vivências e perspectivas” (FEITOSA; POPADIUK; DROUVOT, 2009).

Para os resultados da pesquisa, entrevistou-se oito produtores culturais, caracterizados no Quadro 4, em duas etapas de entrevista. Os entrevistados foram escolhidos de acordo com a relevância e vasta experiência no cenário das indústrias criativas baiana e por conveniência da autora. Pensou-se também em produtores que estavam dispostos e interessados a responder as questões da entrevista. Adicionalmente, utilizamos o método da bola de neve para complementar as áreas de atuação dos entrevistados (teatro, música, dança, audiovisual).

Quadro 4 - Apresentação dos produtores entrevistados

Nomes	Faixa Etária	Estado Civil	Nível de Escolaridade	Área de Formação	Profissão Atual	Tempo de Carreira
Camila	Acima de 50 anos	Casada	Superior	Dança	Gestora Cultural	20 anos
Sara	Entre 41 e 50 anos	Casada	Superior	Cinema	Produtora Cinematográfica	25 anos
Isabel	Acima de 50 anos	Divorciada	Médio - Técnico	Turismo	Produtora Cultural	30 anos
Lara	Acima de 50 anos	Viúva	Superior	Dança	Conselheira Estadual da Cultura	49 anos
Dafne	Acima de 50 anos	Casada	Pós-Doutorado	Artes Cênicas	Professora Universitária	37 anos
Antônio	Entre 31 e 40 anos	Casado	Especialização	Comunicação /Publicidade	Produtor Audiovisual	15 anos
Fábio	Acima de 50 anos	Casado	Especialização	Artes Cênicas e Economia	Gestor Cultural	37 anos
Érica	Acima de 50 anos	Divorciada	Especialização	Dança	Gestora Cultural	45 anos

Fonte: Dados da pesquisa

A entrevista foi semiestruturada e dividida em duas rodadas, ou seja, cada pessoa foi entrevistada duas vezes. Na primeira entrevista, procurou-se mapear os momentos

profissionais dos entrevistados, obtendo uma visão panorâmica da sua carreira em busca de momentos-chave que revelam comprometimento, além de identificar o que o sujeito tem de mais relevante em termos de experiência. Na segunda etapa, entrevistou-se sete produtores culturais. Por indisponibilidade não foi possível realizar a entrevista de 2ª etapa com apenas uma entrevistada.

A primeira etapa abrangeu questões gerais e panorâmicas da carreira do entrevistado. As perguntas envolviam os seguintes tópicos: 1) Panorama da carreira, onde ele descrevia toda a sua trajetória profissional, desde a escolha da profissão, alterações/decisões ao longo da carreira; 2) Eventos marcantes, onde ele narrava os projetos mais importantes realizados na carreira; 3) Antecedentes do comprometimento, onde ele falava sobre as causas do seu comprometimento com a carreira; 4) Consequentes do comprometimento, onde ele citava os resultados advindos do seu comprometimento com a carreira; 5) Setor criativo cultural, onde estava aberto ele comenta sobre as indústrias criativas; e 6) Outros elementos que ele julgasse importante comentar.

A partir da análise da primeira etapa de entrevistas, teve lugar uma segunda etapa de entrevistas com questões de aprofundamento sobre os conceitos emergentes para melhor entendê-los. As questões levantadas nessa etapa foram construídas através do processo de inferência das análises da primeira etapa de entrevistas, as categorias pesquisadas foram sendo rearranjadas ao longo da pesquisa. Na segunda rodada, foram aprofundados os consequentes identificados como emergentes, ou seja, que podiam ser propostos à literatura como novos consequentes de comprometimento com a carreira. As perguntas foram exploradas com o objetivo de confirmar linhas de pensamentos/attitudes que surgiram em comum com a maioria dos entrevistados, focando no que mais os une e diferencia.

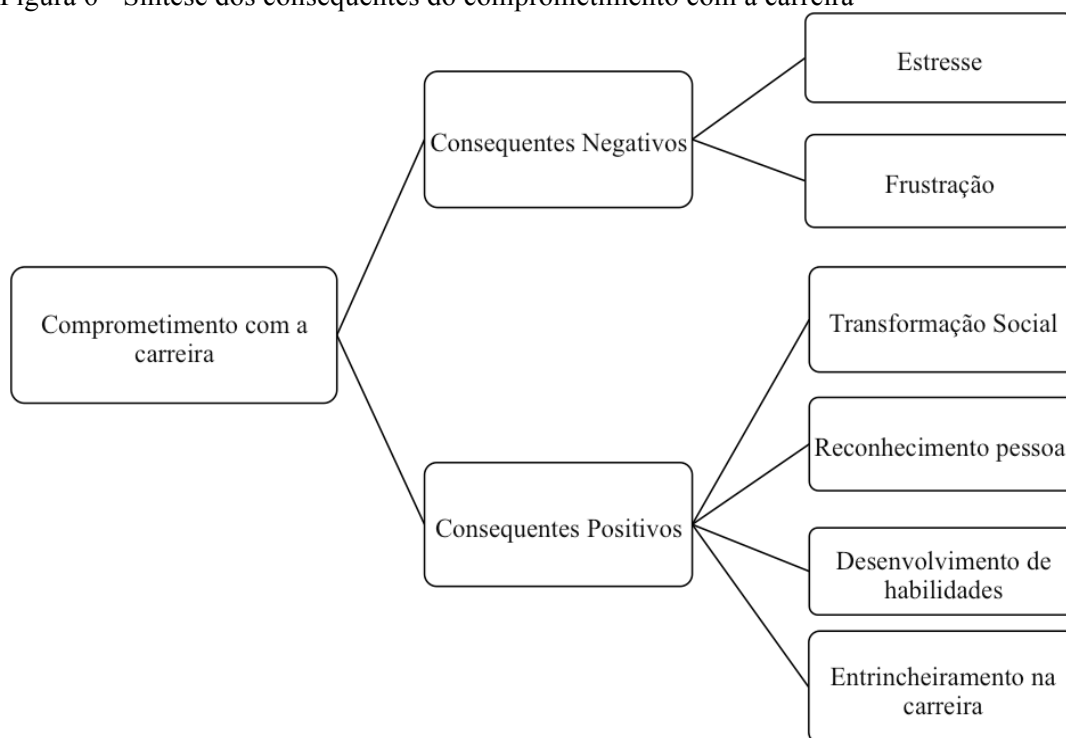
As entrevistas, que tiveram duração média de duas horas cada, foram gravadas e transcritas para uma melhor análise. As transcrições foram realizadas na íntegra, sem cortes, correções ou interpretações iniciais para preservar a fala dos entrevistados. Foram feitas análises individuais e coletiva de cada etapa da entrevista. A leitura das entrevistas foi feita tratando a narrativa como a história integral contada pelo entrevistado, caracterizando-a como uma complexa cadeia de eventos. Os dados foram submetidos à análise de conteúdo utilizando-se o software de análise de dados qualitativos ATLAS.ti. Frases e parágrafos foram identificados

como unidades de análise utilizando a grade mista, através da identificação de códigos de antecedentes e consequentes retirados da literatura existente e também deu-se a criação de novos códigos livres, que apresentavam novas informações congruentes entre os relatos dos entrevistados que poderiam surgir como sugestão de novos consequentes. Para garantir a confidencialidade dos dados e manter o anonimato dos entrevistados, os nomes próprios e locais/organizações foram substituídos por nomes fictícios, a fim de não expor as pessoas.

3.4 RESULTADOS

Dividiremos as análises dos resultados em duas seções: 1) a confirmação e não-confirmação dos consequentes existentes da literatura do comprometimento com a carreira; 2) os consequentes emergentes da pesquisa empírica. Os consequentes existentes na literatura que serão abordados neste artigo encontram-se de forma sintética na Figura 6.

Figura 6 - Síntese dos consequentes do comprometimento com a carreira



Fonte: Elaboração própria, com base na literatura consultada.

Apresentamos os resultados da pesquisa de forma sintetizada no Quadro 5, onde encontra-se um resumo dos consequentes de comprometimento com a carreira confirmados e propostos pela pesquisa empírica, classificados em consequentes positivos e negativos.

Quadro 5 - Resumo da análise dos consequentes do comprometimento com a carreira

Consequentes do comprometimento com a carreira	Negativos	Estresse (LEE et al., 2000)	Confirmado	“Eventualmente, assim, tenho períodos em que eu me vejo bastante estressado e isso obviamente afeta...” (Fábio)
		Frustração (ROWE; BASTOS, 2007)	Confirmado	“...você vai investindo, você vai fazendo, contando que tudo vai dar certo, às vezes não dá, as vezes você toma um prejuízo, então olha a angústia, a frustração...” (Isabel)
		Conflito vida profissional e pessoal (Não tratado na literatura*)	Proposto	“...é uma coisa complicada e por mais que você administre bem o seu tempo, o dia tem 24 horas, [...] quando você trabalha com produção você tem imprevistos, produzir, administrar imprevistos o tempo inteiro” (Dafne)
	Positivos	Transformação social (ROWE; BASTOS, 2007)	Confirmado	“...o teatro não pode mudar o mundo, mas pode mudar a cabeça de pessoas que podem mudar o mundo.” (Dafne)
		Reconhecimento pessoal (ROWE; BASTOS, 2007; CAVALCANTI, 2009)	Confirmado	“...a consequência boa eu acho que, pelo menos é que eu me orgulho muito: é de uma reputação que eu tenho, as pessoas reconhecem como meu trabalho é bom e isso me deixa muito feliz.” (Antônio)
		Desenvolvimento de habilidades (ARYEE; TAN, 1992; JONES, 2007)	Confirmado	“...eu já vinha fazendo mais do mesmo há muito tempo então eu queria abrir os horizontes, conhecer outras coisas e melhorar profissionalmente” (Antônio)
		Entrincheiramento na carreira (CARSON; CARSON, 1997)	Confirmado	“...não seria o caso de eu abandonar a carreira, também não tem como eu deixar, eu não sei fazer mais nada a não ser cinema.” (Antônio)
		Resiliência (Não tratado na literatura*)	Proposto	“...hoje eu sou uma das únicas que continua, porque fui nesses anos todos [...] eu fui me adequando, me moldando e me mantendo também.” (Isabel)
		Ser exemplo profissional (Não tratado na literatura*)	Proposto	“Mas as consequências do meu comprometimento... eu acho que é conquistar mais pessoas. Se eu sou uma pessoa comprometida, consequentemente quem trabalha comigo vai ter o mesmo <i>feedback</i> , e vai ter, provavelmente, em tese, ele vai seguir um caminho parecido...” (Sara)

Fonte: Elaboração própria com base na literatura e nas análises.

*Literatura de consequentes do comprometimento com a carreira

3.4.1 CONSEQUENTES DO COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA: CONFIRMAÇÕES E NÃO-CONFIRMAÇÕES

3.4.1.1 Estresse

O estresse ocupacional ocorre quando há por parte do indivíduo a percepção das responsabilidades e poucas possibilidades de autonomia e controle. As dificuldades em adaptar-se a essas situações levam ao estresse. Dessa forma, a adaptação de um indivíduo a uma nova situação requer um investimento de recursos que vai depender do seu tipo de comportamento, suas crenças e expectativas frente ao mundo.

Baseado nesse contexto, é possível verificar que o estresse na carreira criativa é muito reduzido pois os entrevistados possuem um *locus* de controle interno e alto grau de autonomia no seu trabalho. Esse consequente apresentou pouquíssima referência nas falas dos entrevistados. Nas narrativas das entrevistas, a caracterização do estresse foi como um elemento de prejuízo da saúde física, em decorrência do trabalho.

De acordo com Érica, o estresse contribui para ela ter trocado seu setor de atuação dentro das indústrias criativas. Houve uma fase em que Érica “começou a ficar muito estressada, muito ansiosa, muito desgastada, pessoalmente, interiormente”. Lidar com o estresse gerado pela sua atuação causaram desestímulo.

[...] você vai ficando desgastada, cansada de lutar, de buscar soluções. Fazer arte nesse país é muito complicado então você está sempre tentando sobreviver. (Érica)

Fábio, por exemplo, indica que eventualmente, há períodos em que ele encontra-se bastante estressado. O estresse, no caso de Fábio, afeta o seu bem-estar físico, revelando-se em mazelas como gastrite.

Em alguns casos, um indivíduo que relata a existência de excesso de trabalho pode não percebê-la como prejudicial, mas sim, como positiva e estimulante. Essas características situacionais e pessoais podem interferir no julgamento do indivíduo (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

Schieman e Young (2010) indicam que apesar de indivíduos com trabalho criativo apresentarem mais pensamentos relacionados ao trabalho em momento de não-trabalho, eles

estão menos propensos a avaliar esses pensamentos como estressantes. Além disso, o trabalho criativo é muitas vezes agradável e envolvente - por isso indivíduos podem desejar pensar sobre o trabalho quando fora dos parâmetros espaciais e temporais habituais de trabalho (SCHIEMAN; YOUNG, 2010).

3.4.1.2 Frustração

Um dos poucos momentos descrito como desprazeroso na fala de Sara é quando o projeto realizado não consegue patrocínio e por isso não há remuneração daqueles trabalhando no projeto. Sara como produtora tem que ser a portadora das más notícias e com espírito de liderança, convencer a equipe a trabalhar naquelas condições. Isso faz a entrevistada sentir-se frustrada pela incompetência de não ter percebido essa situação antecipadamente e ter prevenido ou alterado sua ocorrência. Ainda assim, quando questionada se ela pensou em abandonar a carreira, ela rápida e objetivamente responde que isso nunca aconteceu em momento algum pois sempre acredita que vai dar a volta por cima.

[...] a gente acredita que o dinheiro vai chegar, acredita que vai conseguir, acredita que vai acontecer, que vale a pena e aí a equipe dá aquele desânimo assim, porque a equipe também precisa ganhar dinheiro [...] Mas eu fiquei ali com uma dor no coração imensa, eu olhava para os profissionais, estava todo mundo ali no *set* [de filmagem] e eu tinha que dizer isso para eles. Então quando falta dinheiro no *set* é a pior dor de um produtor, porque é como se fosse um atestado de incompetência sua também, sabe, e você fica: ‘Poxa, como não consegui isso? Como é que eu não percebi isso? Como é que deixei isso acontecer?’ É demais, é horrível. (Sara)

Os sucessivos fracassos de projetos (ou de projetos que não conseguiram ser realizados), proporcionou a Isabel a possibilidade de vivenciar outros setores para permanecer nas indústrias criativas e na área musical. De acordo com ela, os momentos de fracassos é a ocorrência de prejuízo financeiro de um projeto. Lidar com essa situação estressante gera angústia e frustração. Curiosamente, é esse mesmo fator que motiva Isabel a realizar mais e melhor, ela relata exemplos de quando ocorria situações de frustração por perdas financeiras e como esse acontecimento estimulava-a para lutar e resolver as pendências.

3.4.1.3 Transformação Social

Bendassolli e Borges-Andrade (2011) confirmam que, na história da arte e cultura, o trabalho é avaliado por seu valor social: a arte como crítica, como enriquecimento do espírito, como subversão social (no sentido de quebra de paradigmas e inovação) (CHATEAU, 2008; MENGER, 2002).

Em sua narrativa, Camila enfatiza a sua preocupação com o “humanizar”, o sensibilizar através da arte e da criação. Durante a sua carreira, sua maior preocupação foi de tocar as pessoas com o trabalho dela, de transformar vidas que são sensibilizadas através do contato com a arte e assim, tornar os indivíduos mais cidadãos e mais participativos no exercício do pensar. Pois Camila acredita que a grande saída para muitos dos problemas que existe atualmente está muito próxima dessa questão de ter contato com a arte. Para ela, a arte sensibiliza e o melhor do ser humano é a sua sensibilidade. Além disso, ela vê a dança como um fator de mudança para a humanidade, em função disso o sentimento de utilidade da artista para o mundo foi intensificado.

[...] Eu acho que a arte humaniza e a gente precisa disso: desse humano nos nossos trabalhos - é o grande diferencial. Eu acho que a maioria das pessoas, dos profissionais bem sucedidos são aqueles que não perdem essa outra parte: o humano. A capacidade de lidar com o humano, ser humano, sem perder a ética, a moral. O acolhimento... tudo isso que nos torna humanos (Camila).

Acho que quando você pega uma pessoa e dá a ela a possibilidade de ela ter várias visões sobre algum ponto de vista de alguma coisa da sociedade, no seu entorno ou sobre si mesmo, ela abre completamente um leque de possibilidades de sobreviver e viver na sociedade. Que as pessoas que têm contato com a arte são pessoas mais capazes, mais inteligentes, mais fáceis de adaptar, mais humanas, mais sensíveis (Camila).

Os resultados positivos advindos do trabalho artístico realizado por Camila, em especial o festival anual de dança, é um incentivo para continuar fazendo outros projetos e que a mantém comprometida com seu trabalho por ter “muita certeza de que a arte transforma a nossa sociedade”. Essa certeza do impacto, ou melhor, da transformação humana que ela enxerga nos seus projetos a estimula a continuar fazendo o que faz.

Nos momentos em que Sara descreve eventos marcantes da sua carreira, ela menciona como os resultados de transformação social de cada projeto em que trabalhou ou período da carreira foram apaixonantes e fizeram-na sentir diferentes emoções positivas. Ela lembra os

primeiros anos da carreira, da Prefeitura de Lima, em que descreve com deslumbre a percepção que ela teve dessa transformação social dos cidadãos de Lima, decorrentes de um projeto local. Para a carreira de Fábio, a transformação conduzida pelo seu trabalho é um resultado importante do seu comprometimento. O poder de transformar as palavras em palavras vivas e fazer isso de formas diferentes a cada projeto, a possibilidade de transformar o indivíduo em algum momento no teatro é o que motiva Fábio a continuar fazendo o seu trabalho e comprometer-se em dar seu melhor.

3.4.1.4 Reconhecimento Pessoal

Os produtores e gestores culturais têm uma capacidade limitada de prever o sucesso comercial que terão (CAVES, 2000). O sucesso, quando atingido, resulta em reconhecimento para o indivíduo comprometido.

Em sua narrativa, Camila revela-se satisfeita com os resultados do seu trabalho, com a sua evolução, chegando a comparar o sucesso de um projeto à emoção do sentimento de ver o crescimento saudável de um filho. Embora as indústrias criativas brasileiras, de acordo com Camila, tenham pouquíssimo incentivo cultural, exigindo um esforço maior para a realização de atividades artísticas. O trabalho de mediação cultural passa a ser responsabilidade de iniciativa privada, quando essa educação artística deveria partir das escolas, do governo.

Os sentimentos que Sara tem quando avalia toda sua trajetória profissional são amor, prazer e reconhecimento: “eu amo muito a minha carreira, mas tem momentos de desespero, lógico, mas o caldo que eu tiro é de prazer [...] eu me sinto gratificada, [...] Eu estou num momento meio de euforia, achando que vou conseguir um bocado de coisas”. Sara percebe o reconhecimento pela sua atuação como uma das consequências do seu comprometimento. Ela acredita que para alguns que estão iniciando a sua carreira na indústria cinematográfica, podem chocar-se com a falta de reconhecimento profissional e baixa remuneração.

Para Isabel, um projeto que atrai público e que o artista sai satisfeito, gera um sentimento de realização profissional. Com a realização de projetos de sucesso no início da carreira e o reconhecimento, Isabel começa a dar credibilidade à carreira, arriscar e investir mais na carreira produzindo mais projetos que também tornar-se-iam grandes realizações. Isabel

revela que a sua vontade de sempre fazer os trabalhos de forma impecável traz resultados positivos: a gratidão dos artistas com quem ela trabalha e o reconhecimento profissional. “Então, isso é o prazer que... É o reconhecimento. Como o relacionamento de qualquer área profissional. Na minha, eu tenho essa felicidade de ter esse *feedback*, de ter esse retorno dos artistas.”

Para Lisa, o reconhecimento é visto como uma consequência do trabalho, o resultado de um trabalho bem-feito é ser reconhecido entre os pares, pessoas conhecidas escolhidas para trabalhar que sentem-se satisfeitos com seu trabalho, o reconhecimento da crítica, e o reconhecimento do público, que completam a função do artista. Lisa também acredita que a arte deve ser levada para o público afinal “ninguém faz arte atrás da porta”.

Da mesma forma, um importante resultado do comprometimento de Antônio é o reconhecimento do seu trabalho, “saber que as pessoas que trabalham comigo, o quanto admiram meu trabalho, quanto gostam de trabalhar comigo, isso... poxa, é fruto do comprometimento também”.

3.4.1.5 Desenvolvimento de Habilidades

O trabalho propicia crescimento por meio de aprendizagem. Entende-se que o profissional das indústrias criativas, em muitos dos diferentes setores, não encontra à sua disposição um sistema formal de ensino, portanto aprender e aperfeiçoar-se dependem da sua contínua experiência e comprometimento com o autodesenvolvimento (BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2011).

Esse consequente foi fortemente identificado nas falas dos entrevistados. Durante o seu relato, Camila conta que diversas vezes sentiu-se desafiada na sua trajetória profissional e isso a levou ao aprendizado, à superação, à prática da troca de experiências. Aliás, um dos maiores projetos idealizado e administrado por ela, foi com o objetivo de realizar trocas entre os próprios artistas, a organização e o público:

Se você perguntar por que o festival existe até hoje, para que ele serve? Para fazer encontros, é simples, para proporcionar encontros, isso pode ser traduzido em intercâmbios, em outra palavra. Seminários e tudo isso, encontro. Encontro para aprender, para trocar, para mostrar e para ver. (Camila)

Os resultados do festival de dança trouxeram estímulos para o desenvolvimento da sua carreira, a abertura de uma nova empresa, expansão de pensamentos/metapas e continuar a contribuir ativamente para a sua carreira a fim de prosseguir com o trabalho.

Na sua narrativa, Isabel relaciona a evolução das formas de comunicação, o surgimento de novas tecnologias e o amplo acesso à informação com a necessidade de desenvolver-se e adquirir conhecimentos e habilidades necessárias para acompanhar a dinâmica do mercado, seja de forma técnica/funcional ou social.

[...] então isso é uma forma de você estar sempre buscando novas formas mesmo de trabalho, de se aprimorar. Eu andei tomando alguns cursos também, de sustentabilidade, buscando entender não só da parte de produção, de executar, mas de entender um pouco de tudo que está envolvendo, que está no mundo hoje, que está acontecendo, para você poder também ter, se preparar mesmo, ter argumentos, procurar fazer as coisas mais voltadas para o bem-estar. (Isabel)

Sara encontra situações em que frequentemente vê necessidade de aprender e desenvolver certos conhecimentos/habilidades para avançar no seu trabalho e conseqüentemente na sua carreira.

[...] a ANCINE criou um fundo chamado FSA [Fundo Setorial Audiovisual] e nesse fundo agora a gente está com um bilhão e meio para gastar, qual é o problema? Falta de conhecimento, falta de mão de obra, principalmente administrativa, então esse curso que eu passei a manhã hoje tomando... (Sara)

Como resultado do comprometimento com a carreira, Antônio revela que há uma urgência na busca de capacitação, é uma sensação que nasce de acordo com a necessidade do trabalho/projeto. Antônio sentiu essa necessidade quando foi à Barcelona fazer sua pós-graduação e em outros momentos quando fez cursos e *workshops*.

[...] eu já vinha fazendo mais do mesmo há muito tempo então eu queria abrir os horizontes, conhecer outras coisas e melhorar profissionalmente, para não estar fazendo a mesma coisa todo dia e... não é padaria, não faz pão igual todo dia, então tem que se reinventar... e meu pai tem padaria [risos]. (Antônio)

Para Érica, há uma necessidade de desenvolver-se, de aumentar sua rede de relacionamentos, de estar atento ao mundo à sua volta e ter sensibilidade de aproveitar-se dessa oferta para aprimorar os conhecimentos lendo e estudando sempre quando é possível. Para “alimentar a carreira”, Érica diz que “a vida inteira foi estudando, vendo, olhando, observando, conversando com pessoas, colhendo das pessoas no entorno o que elas podem dar para enriquecer”. Através da atenção e sensibilidade, Érica sentiu que o mercado carecia de uma

atitude competitiva e buscou estudar marketing para aprimorar sua habilidade de comunicar um produto (a arte) e de vender bem esse produto pois ela entende o produto arte é como outro produto qualquer que necessita estimular as pessoas a consumirem e que precisa ser vendido. Érica percebeu uma lacuna na área artística que precisava de propostas mais profissionais e mais competitivas no mercado de consumo.

3.4.1.6 Entrincheiramento na Carreira

Os produtores culturais como detentores de alto comprometimento com a sua carreira apresentam, apesar das dificuldades encontradas na carreira, baixa intenção de saída da carreira, seja pela paixão pela arte ou pela identificação com o trabalho. Esse fato pode estar associado aos custos e riscos de deixar a carreira devido ao tempo/dinheiro/formação investido na carreira bem como a percepção de inexistência de alternativas de trabalho. Os entrevistados estão, apesar de satisfeitos com a sua carreira, entrincheirados na carreira.

Alguns fatores relatados na fala de Camila, como por exemplo, a escassez de incentivo e orçamento na cultura, a falta de planejamento, distribuição e fiscalização de orçamento e até mesmo a educação da população que suja o teatro, ou ainda o artista descomprometido com um trabalho, levaram-na a pensar em abandonar a carreira. Rindo, ela declara que foi rápido e ela voltou em menos de um minuto. Isso demonstra que esse pensamento foi momentâneo e não uma real intenção de sair da carreira, confirmando que as dificuldades ou barreiras encontradas ao longo da sua trajetória profissional ou acontecimentos sociais (esse último exemplificado no relato como o conflito entre Israel e Palestina; e a notícia de policiais acusados de estupro no Rio de Janeiro, citados por Camila) são na verdade motivos para ter esperanças que a arte produza bondade humana e para ater-se firme à sua carreira.

[...] fiquei: ‘Meu Deus do Céu, o que é isso? Que mente é essa?’ Então, a gente lida com as mentes, a arte é para isso, então é lógico que tem coisas que me abalam e cada vez mais e que eu tenho que ficar forte e dizer: ‘Não... vamos lá, isso vai dar certo, não é possível.’ Acreditar, tem que acreditar...
(Camila)

É interessante notar que Sara jamais pensou em sair da carreira, ela admite não saber “fazer mais nada a não ser cinema”. Assim como Antônio diz que nunca pensou em abandonar sua carreira, não consegue visualizar-se realizando outra atividade fora do cinema: “não tem outro

jeito, é isso aqui mesmo, é o que eu sei fazer, é o que eu gosto de fazer e não tem escapatória”. Porém, Antônio deixa claro que o comprometimento com a sua carreira só seria alterado no momento em que ele passasse a desacreditar de si mesmo, talvez uma grande decepção que questionasse o seu conhecimento e a sua capacidade de fazer.

Só se o mundo me provasse que eu não sei fazer isso, aí realmente eu ia me questionar e quem sabe vender coco, sei lá, alguma coisa assim [risos]. Tenho várias ideias caso eu não fosse, só ia inventar coisas, eu seria um inventor eu acho, de inventar cada dia uma coisa diferente. (Antônio)

Nas falas de Sara e Antônio percebe-se que não há outra alternativa percebida de ocupação para eles. O trabalho criativo foi declarado como a única coisa que sabem fazer e que gostam de fazer, evidenciando o fator entrincheiramento na carreira, embora a satisfação e o prazer com a carreira sejam nítidos.

No mesmo sentido, Érica pensou em abandonar sua carreira ainda que isso significasse que teria que efetivamente conseguir realizá-lo, ato que ela mesma entende que jamais conseguiria, de fato, fazer. Por desprazer em dançar algumas coreografias, largou a dança para ser produtora cultural. Em um diferente momento, também por desprazer deixou de atuar como produtora para dedicar-se a outros projetos ligados à sua permanência nas indústrias criativas: pós-graduação e consultorias. Embora tenha deixado de dançar e produzir, Érica nunca desejou sair das indústrias criativas: “nunca pensei em largar esse setor e ir para outro e esquecer que eu tinha vivido isso. Não! Esse é o meu talento, essa é a minha, é o meu DNA, não tem outra coisa.”

Fazer arte não tem muita explicação não, fazer arte é aquela coisa que você decide, ou alguém; ou a arte decide por você e escolhe; e você escolhe ela, e aí vocês vão viver a vida inteira. E a gente vai viver a vida inteira um casamento extremamente conturbado de amor e ódio; e de felicidade e infelicidade; e de angústias e alegrias, e é uma relação que vai para a vida toda, dificilmente a gente pode sair disso, é um sacerdócio. (Érica)

Ainda na mesma linha, Fábio citou a depressão ou o desânimo como elementos que poderiam afastá-lo da sua carreira. Mas ele anuncia que, no seu entendimento, esse afastamento não teria impacto no seu comprometimento com a sua carreira. Ele nunca sentiu que poderia encarar sua vida profissional com menos esmero ou atenção: “Essa possibilidade inexistente, eu acho. A não ser que eu fique maluco, comece a ficar idiota depois de velho, sei lá”.

Para explicar melhor o entrincheiramento na carreira, que pode assumir aspectos negativos ou positivos a depender da satisfação com a sua carreira, definimos que, baseado nas falas dos

entrevistados, eles estão felizes em permanecer na sua carreira e encontram satisfação no seu trabalho. Esse consequente revela-se como um consequente positivo, já que não há vontade de abandonar a carreira ou migrar para outras áreas.

3.4.2 NOVOS CONSEQUENTES DO COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA

3.4.2.1 Conflito vida profissional e pessoal

Nos relatos das entrevistas, nota-se o conflito entre a vida profissional e a vida pessoal, marcado pela dedicação excessiva ao trabalho. Os impactos negativos do alto comprometimento para o próprio sujeito, como limitação do tempo e energia para atividade extratrabalho e tensão nas relações pessoais e familiares, já haviam sido apontados por Randall (1987).

Alguns indivíduos que se envolvem em atividades mais criativas no trabalho podem ter dificuldade em “desligar” ou diminuir pensamentos sobre assuntos relacionados ao trabalho fora do horário de trabalho. Assim, pensar em trabalho fora dos parâmetros espaciais e temporais normais da atividade representa uma forma de interferência na vida familiar das pessoas (SCHIEMAN; YOUNG, 2010).

O alto grau de comprometimento associado à essa obsessão-compulsão de trabalho, onde passa-se noites e horas excessivas trabalhando, pode ser definido como *workaholic* (NAUGHTON, 1987). No caso dos produtores culturais, onde o trabalho é fonte de prazer e satisfação e é realizado por amor ou vocação, podemos caracterizá-los como *worklovers*.

Muitas pessoas, ao contrário do *workaholic*, apesar de passarem bastante tempo se dedicando ao trabalho, têm no trabalho uma fonte de prazer e satisfação. Esse grupo se denomina *worklover*, ou seja, aquele que ama seu trabalho (CODO, 2005 apud STEFANICZEN; STEFANO; MACHADO, 2013).

Para Camila, o termo *worklover* a define bem. Ela compreende que passa longas horas trabalhando mas garante que busca equilíbrio entre a profissão e a vida pessoal, através da realização de atividades físicas, da saída com a família para praia, cinema, etc. Ela diz que sempre encontra energia e tempo para as atividades extratrabalho. Por vários momentos, ela

comenta que não chega a ser algo louco e doente, e sim uma real demanda do trabalho que é realizado com prazer.

Érica confirma que ela se encaixa no conceito de *worklover*. Ela admite que já foi viciada no trabalho, e atualmente tem mais consciência e capacidade de separar as coisas e os momentos: “Estar de férias é estar de férias, final de semana é final de semana, eu tenho essa necessidade de separar e procurar outras coisas”. Ela entendeu que esse distanciamento faz parte do processo criativo, para uma melhor criação é necessário deixar fluir.

A dedicação excessiva trouxe, para Antônio, o perfeccionismo. Antônio admite que está se disciplinando para não ser um traço negativo. Aliado ao nascimento da sua filha, ele tem se controlado e procura reduzir a velocidade e assim gerenciar melhor o que poderia tornar-se um vício: a compulsão pelo trabalho.

[...] na nossa profissão que já é uma profissão meio irregular, você já trabalha num filme que são horários alternativos, às vezes, você filma um dia de noite, outro dia de madrugada, ou vai fazer, por exemplo, fazer o Festival de Verão, ou uma semana de virote, uma série de coisas, filmar no carnaval, essas coisas todas. (Antônio)

No entanto, há um cuidado, da parte de Antônio, para dominar as atividades de trabalho para aproveitar melhor as atividades extratrabalho. Ele afirma que as longas horas dedicadas ao trabalho está relacionado ao gostar daquilo que faz e se realizar fazendo o trabalho e não uma mera obrigação ou por necessidade financeira. Ele justifica com exemplos de momentos em que, para compensar os horários complicados e prazos de trabalho onde há um maior investimento de tempo, ele procura tirar turnos aleatórios de folga para passear com a família e curtir momentos de lazer. Antônio declara ainda que não possui dificuldades em desconectar-se do trabalho quando sai de férias, no recesso de fim de ano ou simplesmente curtir o final de semana. Antônio também se autodenomina um *worklover*.

Já Sara admite ter sido uma *workaholic* no início da carreira, ela passou por um momento de solidão, seus pais tinham falecido, ela era solteira e, nesse momento, ela declara ter tido compulsão pelo trabalho buscando uma fuga da sua vida pessoal, dormia poucas horas por noite pois tinha um desejo de aprender e realizar, além de ocupar todo tempo que tinha com o trabalho. Havia uma sobrecarga relacionada ao acúmulo e execução de vários papéis no seu trabalho. Porém, ela garante que esse momento já passou e hoje ela consegue separar as duas

esferas da vida. O seu comprometimento com a carreira não afeta negativamente sua relação com a família ou divisão de tempo para realização de outras tarefas.

[...] talvez a compulsão era até porque eu estava sozinha mesmo, mas hoje em dia não, eu trabalho, meu marido também trabalha, mas se a gente decide que vai sair pra rua, vai passear e vai namorar, a gente vai passear e vai namorar, se a gente quer ver televisão, a gente desliga aqui e vai ver televisão sem nenhum preconceito. (Sara)

Da mesma maneira, Fábio considera-se hoje um indivíduo *worklover*. Ele percebe que houve um determinado momento da sua vida em que o teatro era mais interessante do que a vida, era melhor estar na sala de teatro do que estar na sua vida. Atualmente, o trabalho é apenas trabalho, e ele consegue desenvolver atividades extratrabalho.

Olha, teve uma vez que eu estava com nove peças em cartaz ao mesmo tempo, saiu em uma matéria de jornal, eu não tinha nem consciência. Eu falei: 'Agora vou exercitar o *não*'. Eu estava sem vida pessoal, não existia vida pessoal, aí eu parei tudo e comecei de novo. Não, isso aqui não pode, isso aqui eu boto um assistente, aquilo ali não vou topar fazer, então é o exercício do *não*.

De forma contrária, para Lisa, o seu comprometimento com a carreira trouxe somente consequências positivas para sua vida, as dificuldades encontradas nas indústrias criativas existem em qualquer outra profissão, qualquer outro meio profissional: “Acho que tem gente que pode sofrer, eu fui uma pessoa abençoada, sorteadada. Tive sempre excelentes resultados. Claro que toda profissão tem os ossos do ofício, toda profissão”. Ela entende que para expressar-se através da arte, o indivíduo precisa “ter” uma vida, assim ele terá uma fonte de inspiração para criar. Portanto, Lisa garante que viveu uma vida riquíssima com seu marido, velejando e viajando pela Bahia e pelo Brasil, participando de muitas festas.

Nos relatos não houve indicação de sofrimento ou realização do trabalho por obrigação, enquanto narravam as histórias, suas expressões faciais e corporais traduziam-se em movimentos de sentimentos positivos (sorriso nos lábios, leveza na entonação da voz), por exemplo. Foi comum também nos relatos a ocorrência do ócio criativo, ou seja, por trabalhar com arte e criatividade, os momentos de lazer podem ser momentos onde surgem *insights* criativos que podem servir de *input* para algum projeto atual ou futuro.

3.4.2.2 Resiliência

O conceito de resiliência gerado pela pesquisa empírica, está vinculado ao consequente desenvolvimento de habilidades, existente na literatura. O indivíduo desenvolve a capacidade de tornar-se resiliente e adaptar-se frente aos acontecimentos adversos, ele entende que essa habilidade é a melhor alternativa de sobrevivência dentro das indústrias criativas, caracterizada por apresentar grandes barreiras (financeiras, culturais, sociais, entre outros). Essa habilidade específica de adaptação pode ser percebida como uma das várias habilidades que poderiam ser desenvolvidas pelos indivíduos. No caso dos produtores culturais entrevistados, destacamos o conceito de resiliência.

De acordo com Sutcliffe e Vogus (2003), resiliência refere-se a manutenção de um ajustamento positivo sob condições desafiantes. Dentro dos estudos organizacionais, resiliência frequentemente tem sido definido como uma característica ou capacidade de indivíduos, especificamente (1) a habilidade de absorver tensão e preservar (ou melhorar) sua atuação apesar da presença de adversidades (internas e externas) ou (2) a habilidade de rebater ou recuperar-se de eventos adversos (SUTCLIFFE; VOGUS, 2003).

Entendemos que o indivíduo na carreira criativa, face às adversidades, adquire uma capacidade de resiliência. Esse consequente proposto está subordinado ao consequente já existente na literatura: desenvolvimento de habilidades.

A necessidade de adaptação foi adquirida por Camila ainda quando bailarina e coreógrafa e transposto para a sua atuação de gestora como habilidade de mudanças, de lidar com imprevistos e saber improvisar face às mudanças do mercado, do projeto, da equipe e do próprio ser humano. Durante o seu relato, Camila enfatizou a sua receptividade às mudanças evidenciando a sua capacidade de adaptação e de reconstrução. Camila enxerga mudanças como algo positivo, que não precisa ser temido.

... a gente **sempre** [grifo nosso] com planejamento e estudo do que é necessário e sem medo de mudar. Precisou mudar? Vamos mudar sem muito se apegar as coisas, tendo essa flexibilidade. (Camila)

Observa-se em Camila a importância de desenvolver uma capacidade de resiliência. Ela relaciona essa capacidade à manutenção na carreira. Entendendo que o mundo que vivemos é dinâmico, pede-se do profissional uma habilidade de ser flexível, ouvir e adaptar-se porque

tudo muda a toda hora. Camila diz ainda que para lidar com a arte, precisa ser guerreiro, não há espaço para fraqueza. O caminho é muito duro e difícil porém comprometimento de apresentar uma qualidade excelente e mostrar que tem um bom produto, gera guerreiros fortes para lutar, guerreiros que não se abalam por qualquer coisa e caminham avante.

Já para Fábio, devida fluidez e flexibilidade do mercado criativo, o indivíduo na carreira criativa precisa da habilidade de adaptação para lidar com as incertezas e as variáveis subjetivas. Por exemplo, Fábio trabalhou com projetos de humor no teatro e para poder vivenciar isso, ele relata que foi preciso adquirir “jogo de cintura” para lidar com a realidade cultural da cidade de Salvador, que cria condições adequadas à comédia por ser tão fora do padrão, sem muita amarração a planejamento sob uma perspectiva de improviso. Fábio também percebe a resiliência como um resultado do seu comprometimento, talvez a característica mais importante. Ele entende que o desenvolvimento dessa habilidade é fundamental pois é necessário ter coragem para enfrentar os altos e baixos da carreira, além de ser persistente e paciente para lograr êxito nos projetos.

No relato de Érica, ela narra algumas experiências vividas que transformam, dão nova sensibilidade e nova percepção. São atitudes e reflexões que amadurece e empurra para frente. Para adquirir a habilidade de resiliência, de acordo com Dafne, o desconforto e a tensão causados pela profissão precisam ser administrados, para isso o indivíduo tem que adaptar-se.

O mundo não é estável nunca. O mundo é dinâmico, eternamente dinâmico, eternamente está mudando e se você não tiver uma percepção aguda do que está acontecendo no contexto geral, você cai fora. [...] você tem que mudar a maneira de trabalhar, você tem que mudar a maneira de propor. Você tem que ensinar a pessoa a ser criativa na vida, porque se você não for criativa na vida, você não percebe as mudanças, é ser camaleoa o tempo todo. Se você não tem capacidade de adaptação: esqueça, você está fora. (Lara)

Em análise das falas, entende-se que o comprometimento permite que os indivíduos permaneçam flexíveis e persistentes na sua atuação na carreira mesmo sob circunstâncias arbitrárias.

3.4.2.3 Ser um exemplo profissional

Para Sara, uma das consequências do comprometimento com a sua carreira, é tornar-se um exemplo profissional a ser seguido por indivíduos, influenciando o surgimento de bons

profissionais, principalmente profissionais comprometidos com a carreira. Sara entende que ao mostrar a importância do trabalho bem feito, de apaixonar-se pelo trabalho e de realizar um trabalho que prima pela qualidade, os indivíduos que trabalham com ela serão formados nesse mesmo molde.

Uma importante contribuição para a sociedade que deriva do comprometimento de Isabel e da qual ela se orgulha, é a oportunidade de ser referência profissional para pessoas que atualmente são reconhecidas como bons profissionais (produtores e empresários). Ao longo dos seus 30 anos de carreira, ela influenciou pessoas que aprenderam junto com ela e hoje têm uma carreira de sucesso.

[...] teve um papel importante assim, eu durante esses 30 anos de ter formado grandes produtores, de ter empresários, de pessoas que vieram e foram embora, que moram no Rio, São Paulo, trabalham hoje com grandes artistas, ao longo desses anos e que aprenderam ali como eu aprendi e chegaram hoje a grandes profissionais. (Isabel)

Ainda nesse pensamento, Antônio entende que o seu comprometimento com a carreira e sua dedicação ao trabalho e à carreira, também resulta em ser um exemplo profissional para outros indivíduos também comprometidos com qual ele trabalha: “Eu adquiero pessoas comprometidas com o meu comprometimento, eu acho que isso contagia, acho que isso é uma das grandes consequências positivas...”

Camila também relata, com orgulho, histórias de pessoas que fizeram declarações sobre a sua forma de trabalho. É interessante notar que, no seu relato, os encontros promovidos por Camila são referência para outras pessoas, através do seu comprometimento ela consegue ajudar outras pessoas e finda por ser um exemplo profissional para essas pessoas.

O comprometimento pode e deve influenciar outros profissionais. Acho que o artista não é um ser isolado na sociedade, ele faz parte de uma sociedade, ele tem que ter, antes de tudo, comprometimento social. Ele como artista tem um compromisso social e como tal ele tem que ajudar o outro a descobrir o caminho, a descobrir seu talento, a descobrir sua força, sua disciplina, sua paixão pela arte. [...] Seu comprometimento tem que ser genuíno para influenciar o outro, não só pelo exemplo que contamina mas você pode também ensinar as pedras no caminho. (Lara)

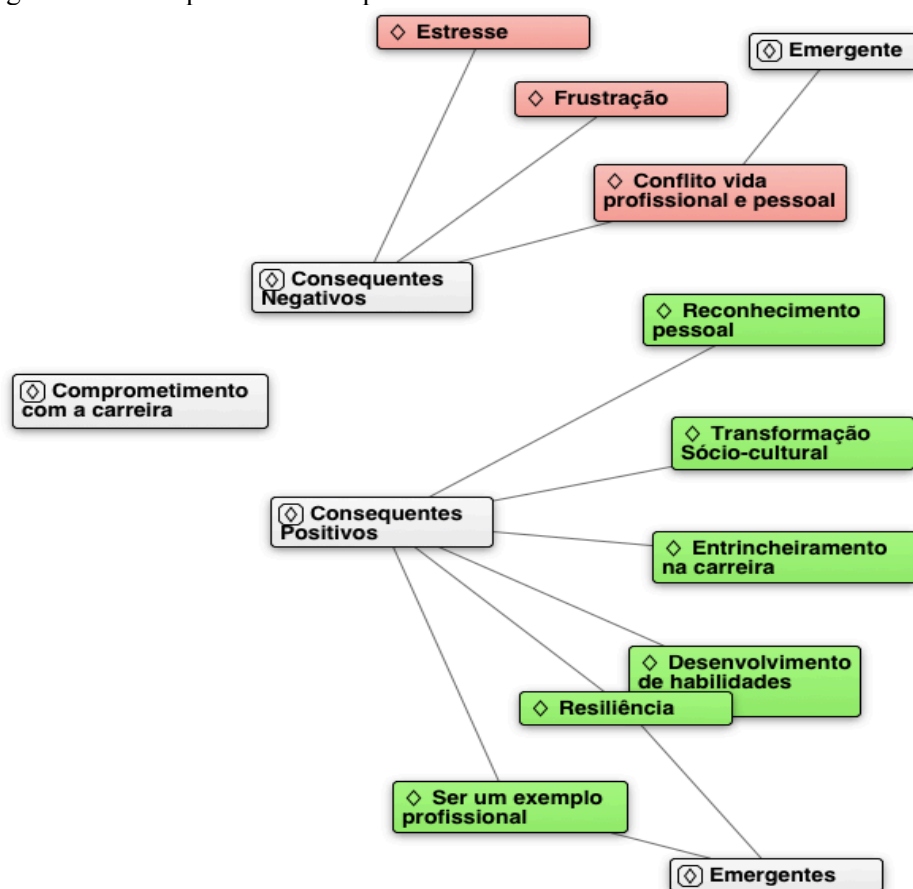
Nesse sentido, tanto Fábio quanto Sara não tiveram dúvidas ao afirmarem que ser um exemplo profissional para outras pessoas é um fruto do seu alto comprometimento. Fábio entende que ele pode tornar-se um exemplo através de pequenos atos ou ações isoladas que podem ser aproveitados de forma muito individual.

3.5 DISCUSSÃO

A pesquisa sobre conseqüentes do comprometimento com a carreira apresenta espaço para debate e crescimento, aliada à percepção das indústrias criativas como terreno fértil dentro do contexto de indivíduos comprometidos, lugar que atualmente é ocupado por outros campos específicos de atuação profissional. A realização desta pesquisa mostra-se importante para o avanço dos estudos sobre comprometimento com a carreira de forma geral pois ao entender as conseqüências do comprometimento podemos traçar o impacto do construto para algumas áreas, além de prever o comportamento de indivíduos altamente comprometidos tal como os profissionais das indústrias criativas.

É evidenciado na Figura 7 os resultados desta pesquisa. Apresentamos a síntese dos conseqüentes do comprometimento com a carreira criativa. Expomos, nessa figura, todos os conseqüentes da literatura confirmados e os propostos pela pesquisadora.

Figura 7 - Conseqüentes do comprometimento com a carreira criativa



Fonte: Elaborado pela autora

A análise sobre o comprometimento com a carreira criativa de produtores nos permite inferir que grande parte dos resultados do alto comprometimento com a carreira nas indústrias criativas é positiva. Apesar do conseqüente ‘conflito vida profissional e pessoal’ ser um resultado negativo, se comparado com outras indústrias profissionais, ele provavelmente apresentará nas outras indústrias prejuízos mais pesados, como ocorrência elevada do conseqüente ‘estresse’ e mazelas físicas como doenças.

Nenhum conseqüente da literatura foi não-confirmado pela pesquisa, talvez em função do número reduzido de conseqüentes. Podemos entender que os conseqüentes que foram confirmados, apesar de serem resultados provenientes de pesquisas em áreas profissionais diferentes, também aplicam-se às indústrias criativas. O conseqüente ‘transformação social’, por exemplo, foi encontrado em pesquisas no setor da educação e obteve validade nesta pesquisa pois a arte foi unanimemente apresentado como elemento de reflexão e construção social.

Diante desse cenário, ‘ser um exemplo profissional’ pode ser entendido como um conseqüente passível de ocorrência em outras profissões, ao passo que o indivíduo comprometido com a sua carreira, através do seu empenho e dedicação, causa impacto e mudanças não só no seu público como nos colegas (toda a rede de contato profissional durante a realização de um projeto) e conseqüentemente torna-se fonte de inspiração e referência profissional.

Quanto aos conseqüentes propostos é importante ressaltar o vínculo entre o conseqüente ‘resiliência’ e o conseqüente ‘desenvolvimento de habilidades’. A resiliência é uma habilidade desenvolvida pelo alto grau de comprometimento dos indivíduos das indústrias criativas e vista por todos os entrevistados como meio fundamental para a permanência na carreira criativa considerada tão cheia de adversidades.

3.6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A carreira leva tempo para desenvolver-se, ela é uma sequência de posições separadas porém inter-relacionadas que acumulam-se no tempo através da progressão de carreira. Como mencionado, este trabalho buscou utilizar essa dimensão temporal contida nas narrativas de

histórias de vida para identificar as consequências do alto comprometimento com a carreira, sejam elas positivas ou negativas para o indivíduo.

Levando em consideração a lacuna existente nas pesquisas sobre as consequências do comprometimento com a carreira, procuramos estabelecer uma contribuição para a literatura sobre comprometimento e um avanço nas pesquisas sobre consequentes. Além de evidenciar o campo das indústrias criativas como um terreno rico a ser explorado no tema do comprometimento, já que os indivíduos são profissionais altamente comprometidos na realização do fazer arte. Os achados reforçam a necessidade de se avançar nas pesquisas sobre os consequentes negativos do comprometimento, tópico ainda fracamente explorado nas pesquisas do tema.

É através do desenvolvimento estratégico da carreira que um indivíduo consegue ascender e especializar-se e obter habilidades elevadas. Através da utilização de uma técnica de pesquisa que nos permitiu acessar a trajetória profissional contada do ponto de vista do entrevistado, nos fez entender que o desenvolvimento de uma carreira com comprometimento, dentro das indústrias criativas, gera majoritariamente frutos positivos. Comprometimento com a carreira também providencia a persistência necessária para cultivar redes de trabalho e relacionamentos profissionais (JONES; ZANKO; KRIFLIK, 2006).

Os resultados deste trabalho apesar de serem frutos de pesquisa de uma indústria específica, certamente contribuem para o avanço dos estudos sobre os consequentes do comprometimento com a carreira de uma forma geral. Propomos para futuras pesquisas sobre o tema, abordar de forma mais profunda a relação do comprometimento com a carreira e o conflito entre o trabalho criativo e a vida pessoal, assim como investigar a relação entre o comprometimento com a carreira e a criação de redes de parcerias e relacionamentos, tal como exposto por Jones e colaboradores (2006). Indica-se também para futuras pesquisas, o foco em carreiras que extrapolam as barreiras organizacionais a fim de agregar aos estudos sobre comprometimento.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Para responder a pergunta de partida da dissertação - Como se percebe o comprometimento do produtor cultural com a carreira frente ao contexto de trabalho das indústrias criativas ao longo do seu desenvolvimento profissional? - procuramos entender as causas e as consequências do comprometimento com a carreira do produtor cultural através do “contar histórias” de acontecimentos, sentimentos, contextos históricos e opiniões encontradas na sua narração de vida. Com o objetivo de examinar como se dá o comprometimento focado na carreira do profissional de produção cultural através dos processos de trabalho criativo e múltiplos projetos, propusemo-nos a apresentar os resultados da pesquisa em três artigos.

O artigo 1 foi elaborado com o objetivo de atender o primeiro objetivo específico dessa dissertação - analisar a produção científica voltada para investigar o comprometimento com a carreira e entendê-lo no contexto das indústrias criativas. A análise revelou que a produção nacional sobre o tema é, embora crescente, pequena e esporádica. Além disso, entendemos que o espaço das indústrias criativas pode apresentar-se como um campo fértil para estudar o comprometimento com a carreira, já que os indivíduos que compõe as indústrias criativas podem ser observados como altamente comprometidos com a sua carreira e engajados na produção da arte. Sugerimos também a inclusão da dimensão temporal nos estudos sobre comprometimento com a carreira e o uso de metodologias qualitativas nas pesquisas sobre o tema.

Para atender o segundo objetivo específico dessa dissertação - entender a relação entre carreira e trabalho a partir da narração da história de vida profissional sob a ótica do comprometimento - subdivididos em dois objetivos mais detalhados, foram elaborados o segundo e o terceiro artigo.

No artigo 2, procuramos identificar, descrever, categorizar e ilustrar os antecedentes do comprometimento da carreira profissional de trabalhadores nas indústrias criativas, com enfoque para os produtores culturais. Sob a ótica do significado do trabalho criativo, confirmamos alguns antecedentes já existentes, principalmente aqueles voltados ao trabalho já que nas indústrias criativas, o trabalho tem uma natureza diferente e os indivíduos inseridos nesse contexto apresentam uma forte ligação emocional e passional ao seu trabalho. Em função disso, os novos antecedentes que estão sendo propostos dão ênfase ao nível do

trabalho, explicitando a ligação e o significado do trabalho criativo com a carreira nas indústrias criativas.

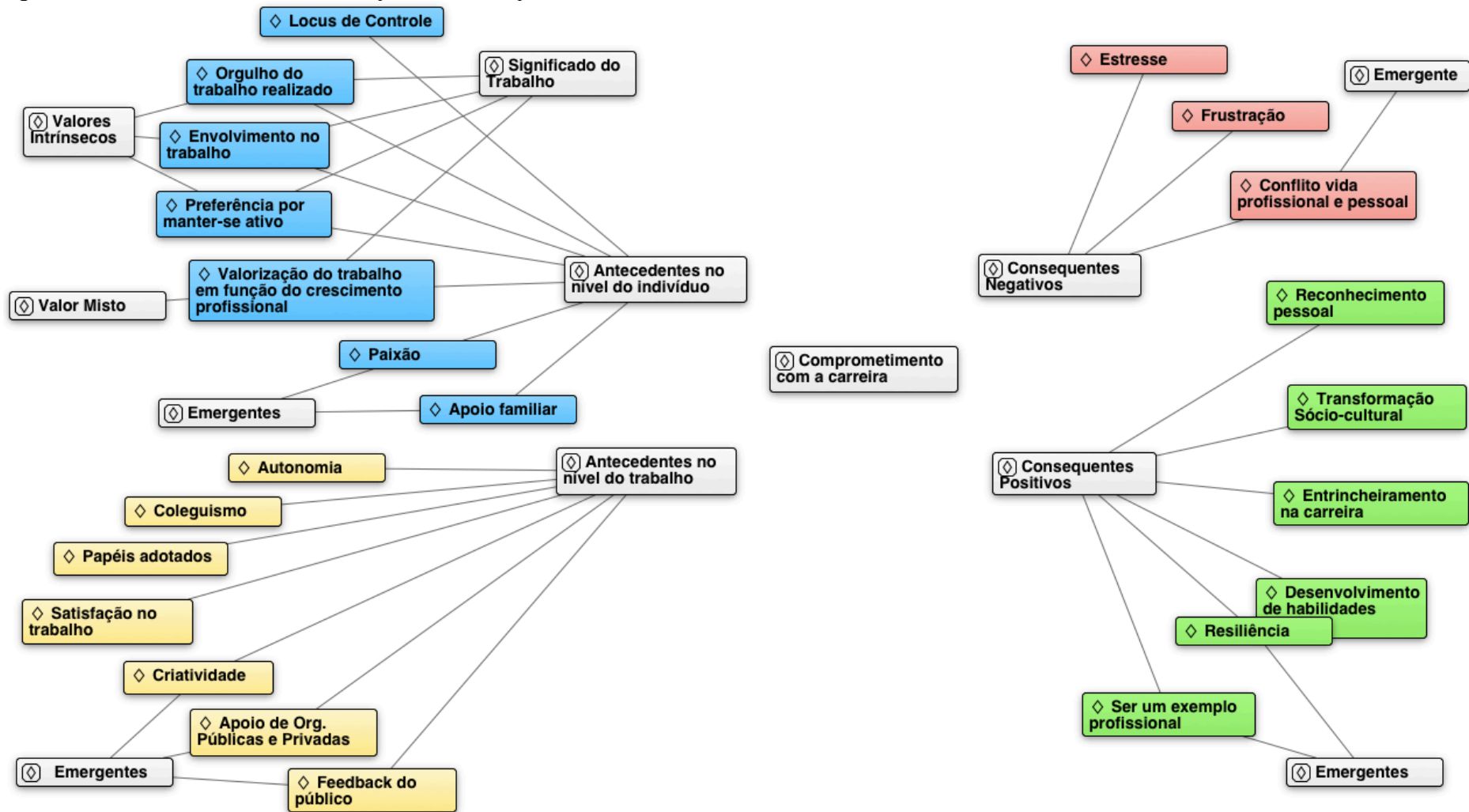
No artigo 3, procuramos identificar, descrever, categorizar e ilustrar os consequentes do comprometimento da carreira profissional de trabalhadores nas indústrias criativas, com enfoque para os produtores culturais. A existência de pouca informação sobre as consequências do comprometimento pode ter limitado esta pesquisa. Entretanto, as análises revelaram consequentes valiosos para agregar aos estudos do tema. Curioso notar que obtivemos mais consequentes positivos do que negativos. Talvez porque a característica das indústrias criativas seja o indivíduo que trabalha por amor à arte, e por esse motivo, ele dá mais importância aos sentimentos bons e procura neutralizar ou superar os elementos negativos.

Importante citar que ao longo de todas as entrevistas realizadas para a pesquisa, procuramos manter um ambiente propício e acolhedor para formar um relacionamento de troca pessoal entre o pesquisador e o entrevistado. Ao mesmo tempo em que recebíamos as informações, nos comprometemos em manter fiel a história de vida apresentada, o que gerou mais doação da parte do entrevistado.

A fim de unir os antecedentes e consequentes em uma única imagem que demonstrasse visualmente os preditores e os resultados do comprometimento com a carreira nas indústrias criativas, foi elaborado um esquema com o auxílio do software ATLAS.ti. A rede, que pode ser visualizada na Figura 8, agrega os antecedentes e consequentes existentes na literatura (apenas os que foram confirmados) assim como os novos antecedentes e consequentes propostos pela autora, separados por cor a fim de ilustrar a divisão dos antecedentes e consequentes, além de facilitar a visualização e o entendimento do leitor.

Podemos verificar que os antecedentes do comprometimento com a carreira da literatura no nível do indivíduo baseiam-se no significado do trabalho, os quais foram confirmados os valores intrínsecos: orgulho do trabalho realizado, envolvimento no trabalho e preferência por manter-se ativo; e o valor misto (intrínseco e extrínseco): valorização do trabalho em função do crescimento profissional. Já os valores extrínsecos, tais como a valorização do trabalho em função dos ganhos financeiros e a valorização do trabalho em função do *status* social não foram confirmados.

Figura 8 - Rede de antecedentes e consequentes do comprometimento com a carreira criativa



Fonte: Elaboração própria, com auxílio do software ATLAS.ti

Não foi nossa pretensão, em nenhum momento deste estudo, esgotar as possibilidades de análise. Também não objetivamos buscar a generalização ou certeza absolutas. O reconhecimento da complexidade do tema estudado e a impossibilidade de precisão tanto conceitual quanto instrumental torna a pesquisa uma importante ferramenta de contribuição para o enriquecimento do tema. Como colocado no início deste trabalho, os estudos sobre comprometimento tenderam, ao longo da história, privilegiar setores econômicos “tradicionais”, regidos pela relação do indivíduo com a carreira porém dentro do ambiente organizacional.

Reconhecemos que a literatura de comprometimento com a carreira dentro do ambiente organizacional serviu-nos de base para entender os laços do indivíduo com sua carreira e extrair subsídios para caracterizar o tema, tendo como principal foco o indivíduo e não a organização.

Podemos citar entre os frutos deste trabalho: a) contribuição para o avanço dos estudos sobre comprometimento com a carreira, principalmente para entender os antecedentes e consequentes; b) exemplo importante de como a diversificação metodológica, mais especificamente o uso de abordagens qualitativas, traz ricas contribuições e um novo olhar sobre o tema; c) confirmação do campo das indústrias criativas como um insumo valioso para agregar ao tema do comprometimento; d) contribuição para a literatura das carreiras sem fronteiras e organizações perenes.

Concluiremos este trabalho ressaltando algumas de suas limitações e indicando caminhos para futuros estudos, na esperança de que este trabalho possa ser um ponto de partida para novas investigações. Em primeiro lugar, a presente dissertação não se dedicou a investigar a carreira de indústrias não-criativas ou ditas como carreiras tradicionais. Destarte, vale a recomendação de replicar o estudo com carreiras tradicionais abrangendo as atuações profissionais ao longo da trajetória profissional e, assim, confirmar ou verificar o surgimento de novos antecedentes e consequentes.

Enxergamos a limitação deste trabalho em não abordar outras esferas ou grupos das indústrias criativas, tais como as artes visuais, o design ou as mídias. Fica, portanto, como uma indicação para estudos futuros. Nos contivemos em estudar o grupo das artes performáticas e o grupo de audiovisual. De fato, as características dos estudos sobre antecedentes e

consequentes são tão complexos quanto o fenômeno das indústrias criativas, o que constitui um promissor campo de trabalhos de reflexão crítica.

As implicações práticas dos resultados deste trabalho revelam-se importantes para os gestores da cultura, servindo como subsídio para entender os produtores culturais no âmbito do seu comprometimento, decifrando as suas causas e consequências.

A realização deste trabalho traz implicações para pesquisas futuras, como sugerimos a seguir:

1. Para a literatura de comprometimento:

Seria desejável ter um aumento de pesquisas qualitativas, além de utilizar métodos pouco explorados como a etnografia, a observação não-participante, entre outros. Da mesma forma, seria interessante incluir outras categorias profissionais específicas na realização de pesquisas, seja dentro da organização porém principalmente fora do ambiente organizacional.

2. Para a literatura de indústrias criativas:

Seria enriquecedor realizar estudos que conversam com outras disciplinas como a administração ou a psicologia, estabelecendo uma relação de interdisciplinaridade como outros campos, a fim de criar uma troca frutífera.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, C.V.N. **Conflito Trabalho-Família e Comprometimento Organizacional**: um estudo com trabalhadores de diferentes segmentos produtivos. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade Federal da Bahia, 2012.
- ARNOLD, J. Predictors of career commitment. **Journal of Vocational Behavior**, n. 37, p. 285-302, 1990.
- ARTHUR, M.B.; ROUSSEAU, D.M. (Eds.). **The Boundaryless Career**: a new employment principle for a new organizational era. New York: Oxford University Press, 1996.
- ATKINSON, R. **The life story interview**. Thousand Oaks, CA: Sage, 1998.
- _____. The life story interview as a mutually equitable relationship. In: GUBRIUM, J.F. et al. **The SAGE handbook of interview research: the complexity of the craft**. Thousand Oaks: Sage, 2012.
- ARYEE, S.; TAN, K. Antecedents and outcomes of career commitment. **Journal of Vocational Behavior**, n. 40, p. 288-305, 1992.
- ARYEE, S.; CHAY, Y.W.; CHEW, J. An Investigation of the predictors and outcomes of career commitment in three stages. **Journal of Vocational Behavior**, v. 44, n. 1, p. 1-16, 1994.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1995.
- BARROS, V.A.; LOPES, F.T. Considerações sobre a pesquisa em história de vida. In: SOUZA, E. M. (Org.). **Metodologias e Analíticas Qualitativas em Pesquisa Organizacional: uma abordagem teórico-conceitual**. Vitória: EDUFES, 2014.
- BASTOS, A.V.B. **Comprometimento no Trabalho**: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. Tese (Doutorado em Psicologia). Universidade de Brasília, 1994a.
- _____. Comprometimento organizacional: seus antecedentes em distintos setores da administração e grupos ocupacionais. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 2, n. 1, abr. 1994b.
- BASTOS, A.V.B. et al. Vínculos dos Indivíduos com a Organização: análise da produção científica brasileira 2000-2010. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 30, n. 2, p. 153-162, 2014.
- BEDEIAN, A.G; KEMERY, E.R.; PIZZOLATTO, A.B. Career commitment and expected utility of present job predictors of turnover intentions and turnover behavior. **Journal of Vocational Behavior**, v. 39, p. 331-343, 1991.

BENDASSOLLI, P.F. **Estudo exploratório sobre indústrias criativas no Brasil e no estado de São Paulo**. EAESP-FGV/GVPESQUISA, n. 1, 2007.

_____. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. **Psicologia em Estudo**, v. 17, n. 1, p. 37-46, 2012.

BENDASSOLLI, P.F.; BORGES-ANDRADE, J.E. Significado do trabalho nas indústrias criativas. **Revista de Administração de Empresas**, v. 51, n. 2, p. 143-159, 2011.

BENDASSOLLI, P.F.; WOOD JR., T. O paradoxo de Mozart: carreiras nas indústrias criativas. **Revista Organização e Sociedade**, v. 17, n. 53, p. 259-277, 2010.

BENDASSOLLI, P.F. et al. Indústrias Criativas: definições, limites e possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 1, p. 010-018, 2009.

BERTAUX, D. L'approche biographique: sa validité méthodologique, ses potentialités. **Cahiers Internationaux de Sociologie**, v.69, p. 197-225, 1980. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/40689912>>. Acesso em 9 Jan. 2015.

BLAU, G. The measurement and prediction of career commitment. **Journal of Occupational Psychology**, v. 58, p. 277-288, 1985.

_____. Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 76, p. 469-488, 2003.

BLAU, G. et al. Can a four-dimensional model of occupational commitment help to explain intent to leave the emergency medical service occupation? **Journal of Allied Health**, v. 38, n. 3, 2009.

BLAU, G.; PAUL, A.; JOHN, N. On developing a general index of work commitment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 42, p. 298-314, 1993.

BRANDÃO, M.G.A. **Comprometimento Organizacional na Administração Pública: um estudo de caso em uma instituição universitária**. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal da Bahia, Salvador, 1991.

CABANES, R. Quelle approche biographique? **Revue Internationale de Psychosociologie**, v.6, n.14, p.11-27, 2000.

CANÇADO, V.L.; GENELHU, P.S.; MORAES, L.F.R. de. Comprometimento com a profissão: um estudo em uma universidade no estado de minas gerais. **Revista Eletrônica de Administração**, ed. 55, v. 13, n. 1, jan-abr 2007.

CARSON, K.D.; BEDEIAN, A.G. Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties. **Journal of Vocational Behavior**, v. 44, p. 237-262, 1994.

CARSON, K.D.; CARSON, P.P. Career entrenchment: a quiet march toward occupational

death? **Academy of Management Executive**, v. 11, n. 1, 1997

CARSON, K.D.; CARSON, P.P.; BEDEIAN, A.G. Development and construct of a career entrenchment measure. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 68, p. 301-320, 1995.

CARVALHO, T.A.T. de. **A escolha e o comprometimento com a profissão/carreira: um estudo entre psicólogos**. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2007.

CATTANI, G. et al. **Project-based organizing and strategic management: Advances in Strategic Management**. Bingley: Emerald Group Publishing, 2011.

CAVALCANTI, E.A.A. **Comprometimento Organizacional sob a Abordagem Sócio-Cognitiva: significado, antecedentes e consequentes**. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal da Paraíba, 2009.

CAVES, R.E. **Creative Industries: contracts between art and commerce**. Cambridge, Mass: Harvard University Press, 2000.

CHATEAU, D. **Qu'est-ce qu'un artiste?** Rennes: PUR, 2008.

COLARELLI, S. M.; BISHOP R. C. Career Commitment: Functions, Correlates and Management. **Group and Organization Studies**, v.15, n. 2, p. 158-176, 1990.

CORNFORD, J.; CHARLES, D. **Culture Cluster Mapping Analysis: a draft report for ONE North East**. Centre for Urban and Regional Development Studies, University of Newcastle, UK, 2001.

COSTA, L. Panorama da graduação em organização da cultura no Brasil. **Políticas Culturais em Revista**, v. 1, n. 4, p. 82-94, 2011.

CUÉLLAR, J.P. de. **Nossa diversidade criadora: relatório da comissão mundial de cultura e desenvolvimento**. São Paulo: Papyrus, 1997.

CUNHA, M.H. Formação do profissional de cultura: desafios e perspectivas. **Políticas Culturais em Revista**, v. 1, n. 4, p. 95-105, 2011.

DCMS (Department for Culture, Media and Sport). Creative industries mapping documents 2001. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/183544/2001-part1-foreword2001.pdf>. Acesso em 25 Mar. 2015.

DEMO, G. Comprometimento no trabalho: uma síntese do estado da arte e uma revisão da produção nacional. **Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho**, v. 3, n. 2, p. 185-213, 2003.

DORIO, J.M.; BRYANT, R.H.; ALLEN, T.D. Work-related outcomes of the work-family

interface: why organizations should care. In: KORABIK, K.; LERO, D.S.; WHITEHEAD, D.L. (Orgs). **Handbook of work-family integration: research, theory and best practices**. Amsterdam: Elsevier, 2008.

EKSTEDT, E. et al. **Neo-Industrial Organizing: renewal by action and knowledge formation in a project-intensive economy**. London: Routledge, 1999.

FAULKNER, R.R.; ANDERSON, A.B. Short-term projects and emergent careers: evidence from Hollywood. **American Journal of Sociology**, v. 92, p. 879-909, 1987.

FREIDSON, E. Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique. **Revue Française de Sociologie**, v.27, n.3, p. 431-443, 1986.

FEITOSA, I.L.; POPADIUK, S.; DROUVOT, H. Estruturação de Pesquisas Acadêmicas: a perspectiva multiparadigmática. **XXXIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração**. São Paulo, 2009.

GOULET, L.R; SINGH, P. Career commitment: A reexamination and an extension. **Journal of Vocational Behavior**, v. 61, p. 73-91, 2002.

GREENHAUS, J.H. An investigation of the role of career salience in vocational behavior. **Journal of Vocational Behavior**, v. I, p. 209 -216, 1971.

_____. **Career management**. Illinois: Dryden, 1987.

GREENWOOD, E. Attributes of profession. In: NOSOW, S.; FORM, W.H. **Man, work and society: a reader in sociology of occupations**. New York: Basic Books, 1962.

GUNZ, H.P.; EVANS, M.G.; JALLAND, R.M. Chalk lines, open borders, glass walls, and frontiers: careers and creativity. In: PEIPERL, M.A.; ARTHUR, M.B.; ANAND, N. **Career creativity: explorations in the remaking of work**. New York: Oxford University Press, 2002.

HALL, D.T. A theoretical model of career subidentity development in organizational setting. **Organizational Behavior and Human Review**, v. 6, p. 50-76, 1971.

_____. **Careers in organizations**. California: Goodyear, 1976.

HOPKINSON, G.C.; HOGG, M.K. Stories: how they are used and produced in market(ing) research. In: BELK, R. (ed). **Handbook of qualitative research methods in marketing**. Cheltenham: Edward Elgar, 2006.

HALL, D.T.; ZHU, G.; YAN, A. Career creativity as protean identity transformation. In: PEIPERL, M.A.; ARTHUR, M.B.; ANAND, N. **Career creativity: explorations in the remaking of work**. New York: Oxford University Press, 2002.

JONES, C. Signaling expertise: how signals shape careers in creative industries. In: PEIPERL, M. A.; ARTHUR, M. B.; ANAND, N. **Career creativity: explorations in the remaking of work**. New York: Oxford University Press, 2002.

JONES, M.; ZANKO, M.; KRIFLIK, G. On the Antecedents of Career Commitment. In: KENNEDY J.; DI MILIA, L. (eds.). **Proceedings of the Australian and New Zealand Academy of Management Conference**. Rockhampton, Australia: Australian and New Zealand Academy of Management, p. 1-22, 2006.

JONES, M. **Career Commitment in film production in the Australian film industry: a study using grounded theory**. Tese de Doutorado. Australia, University of Wollongong, 2007. Disponível em: <<http://ro.uow.edu.au/theses/37>>. Acesso em 14 Dez. 2014.

LAMAS, K.C.A.; NORONHA, A.P.P. Comprometimento com a carreira: análise da produção científica. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 53-65, 2014.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber: manual de metodologia de pesquisa em ciências humanas**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul; Belo Horizonte: EDUFMG, 1999.

LAZARUS, R.S. Psychological stress in the workplace. In: CRANDALL, R.; PERREWÉ, P.L. (Orgs.). **Occupational stress: A handbook**. Washington: Taylor & Francis, 1995.

LEE, K.; CARSWELL, J.J.; ALLEN, N.J. A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person and work-related variables. **Journal of Applied Psychology**, vol. 85, n. 5, p. 799-811, 2000.

LINDGREN, M.; PACKENDORFF, J. A project-based view of entrepreneurship: towards action-orientation, seriality and collectivity. In: STEYAERT, C.; HJORTH, D. **New Movements in Entrepreneurship**. Cheltenham: Edward Elgar, 2003.

LONDON, M. Toward a theory of Career Motivation. **Academy of Management Review**, v.8, p. 620-630, 1983.

_____. **Career survival in the workplace**. New York: Harper & Row, 1987.

KRIS, E.; KURTZ, O. **L'image de l'artiste: légende, mythe et magie**. Marseille: Rivages, 1987.

MARINO, K.E.; WHITE, S.E. Departmental structure, locus of control and job stress: the effects of moderators. **Journal of Applied Psychology**, v.70, n.4, p. 782-784, 1985.

MEDEIROS, C.A.F.; ALBUQUERQUE, L.G de; SIQUEIRA, M.; MARQUES, G.M. Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**, v.7, n. 4, p. 187-209, 2003.

MENGER, P.M. Artistic Labor Markets and Careers. **Annual Review of Sociology**, v. 25, p. 541-574, 1999.

MENGER, P.M. **Portrait de l'artiste en travaille**. Paris: Seuil, 2002.

MEYER, J.P.; ALLEN, N.J.; A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**. v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991.

MEYER, J.P.; ALLEN, N.J. **Commitment in the Workplace: Theory, research and application**. Thousand Oaks: Sage Publications, 1997.

MEYER, J.P.; ALLEN, N.J.; SMITH, C. A. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of Applied Psychology**, v. 78, n. 4, p. 538-551, 1993.

MOULIN, R. **L'artiste, l'institution et le marche**. Paris: Flammarion, 1997.

MORROW, P. Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. **Academy of Management Review**, v. 8, p. 486-500, 1983.

_____. **The theory and measurement of work commitment**. Greenwich, CT: JAI, 1993.

MOWDAY, R. T.; PORTER, L. W.; STEERS, R. M. **Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover**. New York: Academic Press, 1982.

NASCIMENTO, A. de L. do. **Comprometimento no Trabalho: um estudo da percepção dos gestores do planejamento estratégico do Incaper**. Dissertação (Mestrado em Administração). Minas Gerais, Universidade Federal de Viçosa, 2012a.

NASCIMENTO, A. de L. do. Antecedentes do Comprometimento no Trabalho: a percepção de um grupo de gestores públicos sobre o papel da justiça organizacional, do suporte organizacional e social. **XXXVI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração**. Rio de Janeiro, 2012b.

NAUGHTON, T.J. A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. **The Career Development Quarterly**, v. 35, n. 3, p. 180-187, 1987

ORKIBI, H. Creative arts therapies students' professional identity and career commitment: A brief pilot study report. **The Arts in Psychotherapy**, v. 37, p. 228-232, 2010.

PASCHOAL, T.; TAMAYO A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos em Psicologia**, v.9, n.1, p. 45-52, 2004.

_____; _____. Impacto dos Valores Laborais e da Interferência família-trabalho no estresse ocupacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v.21, n.2, p. 173-170, 2005.

PORTO, M. **O que cabe a cultura**. Não paginado. 2009. Disponível em <http://www.martaporto.com.br/dialogos/?p=1013>. Acesso em 20 Dez. 2014.

RANDALL, D. M. Commitment and the Organization: the organization man revisited. **Academy of Management Review**, v.12, n.3, p. 460-471, 1987. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/258513>>. Acesso em 12 Nov. 2014.

ROBERTS, B. **Biographical research: understanding social research**. Buckingham: Open University Press, 2002.

ROULEAU, L. La méthode biographique. In: GIORDANO, Y. **Conduire un projet de recherche: une perspective qualitative**. Colombelles: Ems, 2003.

ROWE, D.E.O. **Múltiplos Comprometimentos e suas Relações com o Desempenho: um estudo entre docentes do ensino superior brasileiro em IES públicas e privadas**. Tese (Doutorado em Administração). Universidade Federal da Bahia, 2008.

ROWE, D.E.O.; BASTOS, A.V.B. Comprometimento no Trabalho: explorando o conceito, seus antecedentes e consequentes entre docentes universitários. **I Encontro de Gestão Pessoas e Relações de Trabalho**. Natal, 2007.

SCHIEMAN, S.; YOUNG, M. The Demands of Creative Work: implications for stress in the work-family interface. **Social Science Research**, v.39, p. 246-259, 2010.

STEFANICZEN, J.; STEFANO, S.R.; MACHADO, R. de O. Workaholic: um novo modelo de comportamento nas organizações. **Revista Ciências Sociais em Perspectiva**, v.12, n.13, 2013.

SUMMERTON, J.; KAY, S.; HUTCHINS, M. Navigating Rough Waters: what kind of professional development do we need for managing and leading arts and cultural activity in England? **Fourth International Conference on Cultural Policy Research**. Vienna, 2006.

SUTCLIFFE, K.M.; VOGUS, T.J. Organizing for Resilience. In: CAMERON, K.S.; DUTTON, J.E.; QUINN, R.E. (Eds.), **Positive Organizational Scholarship: foundations of a new discipline**. São Francisco: Berrett-Koehler, 2003.

UNCTAD. **Creative Economy Report 2010: a feasible development option**. United Nation Conference on Trade and Development. Geneva: United Nations, 2010. Disponível em <http://www.unctad.org/en/docs/ditctab20103_en.pdf>. Acesso em 20 Jan. 2015.

VALLERAND, R.J.; HOULFORT, N. Passion at Work: toward a new conceptualization. In: STEINER, D.S.; SKARLICKI, D.P.; GILLILAND, S.W. (eds). **Emerging Perspectives on Values in Organizations: research in social issues in management**. Charlotte: Information Age Publishing, 2003.

VERGARA, S.C. **Métodos de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

VEIGA, H.M.S. Comprometimento organizacional e com a carreira: uma análise da produção científica nacional de 1996 a 2004. **Revista ANGRAD**, v. 9, n. 3, p. 201-309, 2008.

WALLACE, J.E. Organizational and Professional Commitment in Professional and Non-professional Organization. **Administrative Science Quarterly**, v.40, n. 2, p. 228-255, 1995.

WIENER, Y.; VARDI, Y. Relationships between job, organization and career commitments and work outcomes: an integrative approach. **Journal of Organizational Behavior and Human Performance**, v. 26, p. 81-96, 1980.

WOLLACK, S. et al. Development of the survey of work values. **Journal of Applied Psychology**, v. 55, n. 4, p. 331-338, 1971.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO****Núcleo de Pós-Graduação em Administração – NPGA**

Diante dos seguintes esclarecimentos:

“Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa sobre '**Comprometimento na carreira nas indústrias criativas**'. O objetivo dessa pesquisa é compreender como se dá o comprometimento focado na carreira do profissional de produção cultural através dos processos de trabalho criativo e múltiplos projetos. Para isso, será necessária sua participação em entrevistas divididas em duas etapas. Observadores acompanharão as entrevistas realizando registros em papel. Os pesquisadores se disponibilizam a esclarecer eventuais dúvidas antes, durante e após o curso da pesquisa. Sua participação é voluntária, não havendo penalidades decorrentes de sua desistência a qualquer momento. Os dados coletados serão tratados e os resultados serão disponibilizados para consulta posterior. Todos os dados serão armazenados sob inteira responsabilidade da pesquisadora, vinculada à Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia. Este termo encontra-se redigido em duas vias de igual conteúdo e teor, sendo uma para o(a) participante e outra para a pesquisadora responsável.”

Assim, declaro minha ciência sobre os procedimentos desta pesquisa e minha condição voluntária de participante.

Nome do(a) entrevistado(a) - (favor utilizar letra de forma):

Assinatura do(a) entrevistado(a):

Nome da pesquisadora responsável: Adenike Abiodun Aneys Ajagunna

Assinatura da pesquisadora:

APÊNDICE B – Roteiro para condução da entrevista

1. Apresentação do pesquisador, do objetivo da pesquisa e da dinâmica adotada para a realização da entrevista.
2. Solicitação de autorização para registrar em áudio e informa sobre a análise e divulgação dos resultados.
3. Esclarecimentos sobre a confidencialidade dos dados dos participantes.
4. Inicia-se as perguntas evitando interferências e procurando manter um ambiente de confiança para que o entrevistado possa se sentir à vontade. Importante incentivar ao respondente a explicar suas respostas, a fim de obter certo aprofundamento nas questões.
5. Finalizando as perguntas, coleta-se os dados demográficos do entrevistado, faz-se o pedido de reencontro para esclarecer alguns aspectos que não ficarem claros depois de escutar a entrevista.
6. Por fim, agradece a participação do entrevistado e se coloca à disposição para esclarecimentos de dúvidas ou comentários.

APÊNDICE C – Roteiro de Entrevista (Etapa 1)

ROTEIRO PARA A ENTREVISTA BIOGRÁFICA

Consentimento informado - *Garantia de confidencialidade, solicitação para gravar a entrevista.*

Introdução do tema - *Explicar que o estudo é sobre o comprometimento com a carreira no meio artístico e cultural, frequentemente estruturado por projetos. Explicar que a experiência é importante para elaborarmos conhecimento sobre esse assunto pouco estudado e que o objetivo com o resultado da pesquisa é poder fornecer subsídios para as pessoas entenderem como se relacionam com a carreira.*

1. Panorama da Carreira

- Gostaria de ter uma visão panorâmica de sua carreira. Como você poderia me descrevê-la em termos de grandes fases e trabalhos, desde o início até o dia de hoje?
- Quais foram os eventos mais marcantes dentro de cada fase?

2. Eventos Marcantes (Projetos)

- Você poderia me explicar um pouco mais sobre o evento _____?
- Como você se sentiu em relação ao evento?
- Após este evento, você percebeu alguma mudança na forma de ver sua vida profissional?

3. Antecedentes do comprometimento com a carreira

- O que mais te incentivou a fazer o que você faz profissionalmente?
- Em cada momento ou fase de sua carreira, a sua motivação é diferente? Explique.
- Que situações mais lhe deram prazer durante sua carreira? Explique e dê exemplos.
- Que situações mais lhe deram desprazer durante sua carreira? Explique e dê exemplos.
- Ao longo de sua trajetória profissional, em algum momento você quis abandonar sua carreira? Caso sim, qual foi o motivo que a (o) levou a pensar em fazer isto?
- Quais desses fatos, em sua opinião, mais te estimularam na realização de seu trabalho?
- Em quais dessas situações você sentia mais vontade de contribuir ativamente para desenvolver/melhorar sua carreira?

- O que explicaria seu comprometimento com seu trabalho e sua carreira?
 - O que poderia alterar esse comprometimento?
 - Quais fatores geram o comprometimento com a sua carreira?
- 4. Consequentes do comprometimento com a carreira**
- Quais as consequências do seu comprometimento com a carreira?
- 5. Setor Criativo Cultural**
- Você percebe a carreira dentro do setor criativo e cultural como diferente de outros setores? Explique.
- 6. Outros**
- Dentro desse contexto de comprometimento com a carreira, teria algo que não abordamos e que você julga importante relatar?
 - Como você se sente em relação a sua carreira?

Finalização da entrevista - *Agradecimento e pedido de reencontro para esclarecer alguns aspectos que não ficarem claros depois de escutar a entrevista.*

APÊNDICE D – Roteiro de Entrevista (Etapa 2)

ROTEIRO PARA A ENTREVISTA BIOGRÁFICA

Consentimento informado - *Garantia de confidencialidade, solicitação para gravar a entrevista.*

Introdução da 2ª etapa de entrevista - *Após análise de todas as entrevistas da 1ª etapa, foi feito um levantamento dos antecedentes e consequentes encontrados no relato da entrevista. Eles foram confrontados com a literatura e identificamos alguns novos antecedentes e consequentes do comprometimento com a carreira. Para contribuir com o conhecimento e propor a inclusão desses novos antecedentes e consequentes que influenciam o comprometimento com a carreira, queremos antes entendê-los melhor.*

ANTECEDENTES PROPOSTOS

1. Apoio familiar
 - O apoio familiar aumenta ou diminui o comprometimento com a sua carreira?
Gostaria que você falasse um pouco de como foi o apoio da sua família durante a sua carreira, dando exemplos de situações que ocorreram.
 - Fazer perguntas de aprofundamento**
2. Apoio de Organizações públicas e privadas
 - O apoio de organizações públicas e privadas altera (diminui ou aumenta) o seu comprometimento com a sua carreira? Dê um exemplo de uma situação que demonstra isso.
 - Fazer perguntas de aprofundamento**
3. Criatividade
 - A criatividade (o processo criativo) aumenta ou diminui o seu comprometimento com a sua carreira? Dê exemplo de situações.
 - Fazer perguntas de aprofundamento**
4. *Feedback* do público
 - O *feedback* recebido do público pode alterar (aumentar ou diminuir) o seu comprometimento com a sua carreira? Pode me dizer um exemplo de projeto/evento em que isso ocorreu.
 - Fazer perguntas de aprofundamento**

CONSEQUENTES PROPOSTOS

1. Resiliência
 - Seu comprometimento com a carreira desenvolve em você a capacidade de resiliência? Pode exemplificar com um acontecimento que mostra que essa habilidade.

2. Ser um exemplo profissional

Fazer perguntas de aprofundamento

- O seu comprometimento com a carreira faz com que você seja um exemplo a ser seguido? Dê um exemplo que demonstra isso.

3. Conflito vida profissional e pessoal
Worklovers

Fazer perguntas de aprofundamento

- Na sua primeira entrevista, você comentou sobre a compulsão por trabalho (dormir pouco, trabalhar demais). Há um conceito em paralelo com o *workaholic*, que trabalha-se demais porém com satisfação e prazer, e diferentemente do *workaholic* consegue manter relações sociais, desligar-se do trabalho, ter um controle da situação e não ser dominado pelo trabalho.

- O seu comprometimento com a carreira gera um indivíduo *worklover*? Dê um exemplo de situações que demonstrem isso.

Fazer perguntas de aprofundamento

QUESTÕES DE APROFUNDAMENTO

O que aconteceu?

Como ocorreu?

Quando foi?

O que você sentiu?

O que você pensou?

Qual foi o desfecho da situação?

APÊNDICE E – Dados demográficos e profissionais**Dados demográficos e profissionais**

Sexo:

 masculino feminino

Faixa etária:

 entre 20 e 30 anos entre 31 e 40 anos entre 41 e 50 anos acima de 50 anos

Ultimo grau de escolaridade concluído:

 médio superior especialização mestrado doutorado pós-doutorado

Área de formação: _____

Profissão que desempenha atualmente:

Tempo de carreira como produtor cultural: _____ anos