

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA, FISIOTERAPIA E DANÇA  
LICENCIATURA EM DANÇA**

**VANESSA CRISTINA FIUZA SILVEIRA**

**TRABALHABILIDADE, EMPREGABILIDADE E SUSTENTABILIDADE:  
CONSTRUINDO UM INSTRUMENTO DE PESQUISA COM MARCADOR ÉTNICO -  
RACIAL PARA O ESTUDO DE EGRESSOS DE CURSOS DE DANÇA - O CASO  
DA LICENCIATURA EM DANÇA DA UFRGS**

**PORTO ALEGRE**

**2023**

**VANESSA CRISTINA FIUZA SILVEIRA**

**TRABALHABILIDADE, EMPREGABILIDADE E SUSTENTABILIDADE:  
CONSTRUINDO UM INSTRUMENTO DE PESQUISA COM MARCADOR ÉTNICO -  
RACIAL PARA O ESTUDO DE EGRESSOS DE CURSOS DE DANÇA - O CASO  
DA LICENCIATURA EM DANÇA DA UFRGS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Licenciatura em Dança da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de licenciatura em Dança.

Orientador: Prof. Dr. Marcio Pizarro Noronha

**PORTO ALEGRE**

**2023**

**VANESSA CRISTINA FIUZA SILVEIRA**

**TRABALHABILIDADE, EMPREGABILIDADE E SUSTENTABILIDADE:  
CONSTRUINDO UM INSTRUMENTO DE PESQUISA COM MARCADOR ÉTNICO -  
RACIAL PARA O ESTUDO DE EGRESSOS DE CURSOS DE DANÇA - O CASO  
DA LICENCIATURA EM DANÇA DA UFRGS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Licenciatura em Dança da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Licenciatura em Dança.

Conceito Final: A

Aprovado em 5 de Abril de 2023.

BANCA EXAMINADORA

---

PROF. DR. FLAVIA PILLA VALE - UFRGS



---

ORIENTADOR: PROF. DR. MÁRCIO  
PIZARRO NORONHA – UFRGS

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a todas as pessoas que acompanharam e contribuíram para a concretização desta etapa da minha trajetória acadêmica.

Aos meus pais Vera e Gilberto, por todo amor, carinho e cuidado durante toda a minha vida. Por acreditarem nos meus sonhos juntos comigo, principalmente, nesse tão desejado diploma. Mãe, tu é a mulher preta potência que inspira e guia toda a minha trajetória. Eu tenho orgulho de ser filha de vocês. Esse diploma é de vocês também!

Aos meus irmãos Fernanda e Marcus, por toda a parceria e afeto em nosso crescimento juntos. Principalmente a minha irmã, trabalhadora da arte assim como eu. Obrigada pelos momentos de apoio e acolhimento durante a graduação e na finalização deste trabalho. Que sigamos compartilhando a arte juntas!

À minha família Fiuza, pelo apoio, amor e acolhimento nas escolhas da minha vida. A grande maioria de mulheres pretas, que são minha base de vida e força matriarcal.

Ao meu orientador Márcio, professor que eu tenho profunda admiração. Obrigada pelas trocas, pela confiança no meu trabalho e por me proporcionar realizar essa conquista!

Às minhas irmãs do Coletivo Corpo Negra, mulheres pretas e artistas que são potência para mim. Juntas fomos uma grande rede de força, acolhimento e matrigestão artística durante a graduação. Sou muito grata por encontrar vocês em meu caminho e história no curso de Dança. Que sigamos dançando, criando e valorizando a arte preta juntas.

Às minhas amigas, amigos e amigues, por acreditarem em mim e se fazerem presentes neste momento da minha vida da forma que puderam. Amo muito vocês!

À mim, que apesar das dificuldades e barreiras enfrentadas, não desisti do meu sonho. Eu sou o sonho das minhas e dos meus ancestrais. Ubuntu!

Se eu não me definisse por mim mesma,  
seria triturada pelas fantasias de outras  
pessoas sobre mim e comida viva.

( Lorde,1982)

## RESUMO

O objetivo deste estudo foi fazer uma revisão qualitativa, um levantamento da literatura que discute a relação entre egressos, a dinâmica da empregabilidade e trabalhabilidade no mercado de trabalho e as condições de sustentabilidade na perspectiva de incorporar o recorte étnico-racial. A literatura que associa egressos e o mercado de trabalho na dança ainda é escassa. Optamos por realizar uma breve revisão e uma leitura crítica de trabalhos que envolvem o estudo do mercado de trabalho profissional para os egressos de cursos superiores e desenvolver um trabalho de cunho conceitual e reflexivo, visando propor a construção de uma ferramenta metodológica.

**Palavras-chave:** Dança. Egressos. Étnico-racial. Trabalhabilidade. Empregabilidade. Mercado de Trabalho.

## **ABSTRACT**

The objective of this study was to carry out a qualitative review, a survey of the literature that discusses the relationship between graduates, the dynamics of employability and workability in the labor market and the conditions of sustainability in the perspective of incorporating the ethnic-racial focus. The literature that associates graduates and the labor market in dance is still scarce. We chose to carry out a brief review and a critical reading of works that involve the study of the professional labor market for graduates of higher education courses and to develop a conceptual and reflective work, aiming to propose the construction of a methodological tool.

**Keywords:** Dance. Graduates. Ethnic-racial. Workability. Employability. Job market.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1.....	21
Figura 2.....	25

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>12</b>
<b>2 EMPREGABILIDADE, TRABALHABILIDADE E SUSTENTABILIDADE NAS CARREIRAS.....</b>	<b>17</b>
2.1 EMPREGABILIDADE E TRABALHABILIDADE.....	17
2.2 AUTOCUIDADO E SUSTENTABILIDADE NO MUNDO DO TRABALHO E DO EMPREGO.....	21
<b>3 DESDOBRAMENTOS DA REVISTA ITAÚ CULTURAL SOBRE AS DESIGUALDADES RACIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS NO SETOR CRIATIVO E CULTURAL.....</b>	<b>25</b>
3.1 ARTE E CULTURA PRETA.....	28
3.2 CAMPO E GESTÃO CULTURAL.....	30
<b>4 IMPLEMENTAÇÕES DESSAS FERRAMENTAS PARA UMA ANÁLISE DE INSERÇÃO ÉTNICO RACIAL NA DANÇA.....</b>	<b>32</b>
4.1. ANÁLISE DA FORMULAÇÃO DAS QUESTÕES CONSTITUÍDAS NA FERRAMENTA METODOLÓGICA DAS PESQUISAS.....	32
4.1.1 <b>Metodologia Contreiras (2012).....</b>	<b>33</b>
4.1.2 <i>Metodologia Monteiro (2017).....</i>	<i>33</i>
4.1.3 <b>Metodologia Rocha (2022).....</b>	<b>34</b>
4.2. RESULTADOS OBTIDOS NAS FERRAMENTAS METODOLÓGICAS.....	38
4.2.1 <b>Amostra.....</b>	<b>39</b>
4.2.2 <b>Gênero.....</b>	<b>40</b>
4.2.3 <b>Cor ou raça.....</b>	<b>40</b>
4.2.4 <b>Formação (considerando apenas ensino superior).....</b>	<b>40</b>
4.2.5 <b>Formação complementar (considerando apenas ensino superior).....</b>	<b>41</b>
4.2.6 <b>Vínculo empregatício.....</b>	<b>41</b>
4.2.7 <b>Diversas profissões.....</b>	<b>41</b>
4.2.8 <b>Atuação profissional.....</b>	<b>42</b>
4.2.9 <b>Inserção.....</b>	<b>43</b>
4.2.10 <b>Particularidades das pesquisas sobre a inserção profissional.....</b>	<b>43</b>
4.2.10.1 <i>Planejamento e orientação de carreira (Monteiro).....</i>	<i>43</i>
4.2.10.2 <i>Renda e núcleo familiar (Rocha).....</i>	<i>44</i>
4.2.10.3 <i>Idade de inserção profissional.....</i>	<i>44</i>

<b>4.3. Autodescrição no marcador étnico-racial.....</b>	<b>44</b>
<b>5 CONCLUSÕES.....</b>	<b>46</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>48</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Começo este trabalho me identificando como uma mulher, cisgênero, artista e preta. Aspectos que abarcam uma determinada experiência social em relação a minha existência, uma narrativa individual que integra às múltiplas e plurais narrativas de pessoas pretas na sociedade.

A relação dos(as) artistas pretos(as) com a cidade de Porto Alegre e na Universidade Federal do Rio Grande do Sul sempre me intrigaram bastante ao mesmo tempo que me angustiava. Verei sempre narrativas brancas, em sua maioria contempladas em seu fazer artístico e se sentindo convidadas, confortáveis ao ocupar e estar em certos espaços? Será que sou a única pessoa preta que se sente tão insegura e temerosa em relação ao meu futuro artístico em um estado sulista?

Relendo as sugestões da banca e minha apresentação do Trabalho de Conclusão de Curso I, percebo que minha vontade de fazer essa pesquisa foi da minha angústia de não poder investir financeiramente e emocionalmente o quanto gostaria na minha trajetória no curso de dança. Decidir fazer muitas disciplinas ao mesmo tempo e conseguir trabalhar em apenas uma bolsa que paga R\$400 mensais do início ao meio do curso, não ajudava muito na manutenção de cursos e aulas de dança que seriam essenciais para a continuidade da minha prática, visto que precisava gastar também com uma boa alimentação, conectada diretamente à rotina e ao gasto de energia das atividades.

Andando pela cidade de Porto Alegre, nos espaços de maior visibilidade artística, eu só enxergava pessoas brancas trabalhando em sua maioria. Ver pessoas pretas em determinados espaços e seus trabalhos reconhecidos nos faz fortalecer os sonhos e as possibilidades. Percebi essa desigualdade observando e refletindo sobre a minha trajetória com o teatro e a dança, e os meus atravessamentos sobre os(as) artistas pretos(as) e a relação com a cidade de Porto Alegre e talvez com o Estado. Muitas vezes reflito se estou no lugar certo para continuar empreendendo numa carreira no campo artístico-cultural, se terei qualidade de vida e conforto no caminho que escolhi até agora.

O racismo estrutural afeta todas as profissões, porém em um campo de trabalho estruturado pela informalidade e riscos, percebo que esse fator se acentua gravemente, afetando diretamente a autoestima intelectual e emocional de artistas

pretos(as). Existe a disparidade salarial em relação a raça e gênero em um modo geral e social, que evidencia a complexidade de se investir no corpo que é seu instrumento de trabalho na dança ao mesmo tempo que se tenta suprir as necessidades básicas e também essenciais para uma autoestima saudável - pensando na sobrevivência, vivência e lazer.

Primeiramente, foi montada uma agenda para o levantamento de dados, na exploração das planilhas de projetos culturais contemplados pela Secretaria da Cultura. Porém, encontrei dificuldade na identificação do marcador étnico-racial nos projetos listados, pois não tive acesso a dados mais organizados neles

Ao longo da minha formação acadêmica, conforme a minha performance não alcançava o nível que eu estipulava, gradualmente e cada vez mais eu me sentia insuficiente e não pertencente àquele lugar, em questão intelectual, e também preocupada se estava reforçando um estereótipo de apenas fisicalidade direcionado aos corpos pretos socialmente.

De 2009 até 2021, o curso de Dança da UFRGS teve 133 egressos, os quais interessam à essa pesquisa especificamente os que se encaixam no recorte étnico-racial. Esta pesquisa busca responder a seguinte questão: como relatar e/ou identificar a relação das universitárias e universitários pretos(as) e sua inserção profissional no mercado de trabalho da dança? Como este marcador social não se encontra detalhado ou identificado nas matrículas do curso e nem nas pesquisas do NAU - Núcleo de Avaliação da Unidade, seria necessário um procedimento global de contato com o grupo total dos egressos e dar início à aplicação deste recorte para a obtenção de dados qualitativos. Deste modo, antes de desenvolver uma pesquisa empírica, optamos por realizar uma breve revisão e uma leitura crítica de trabalhos que envolvem o estudo do mercado de trabalho profissional para os egressos de cursos superiores e desenvolver um trabalho de cunho conceitual e reflexivo, que pudesse balizar o processo para a construção de uma futura pesquisa aplicada. Revisar a literatura que discute a relação entre egressos e o mercado de trabalho, investigando aspectos da dinâmica da empregabilidade e trabalhabilidade e a racialização desses estudos. Para, posteriormente, discutir a relação do mercado de trabalho e os egressos dos cursos de graduação em dança, incluindo o marcador social étnico-racial.

É importante salientar que foi produzido um levantamento de estudos para uma revisão qualitativa sobre o tema - não focaremos em uma revisão de literatura completa nesta pesquisa. Busca-se identificar e propor alguma aplicação das ferramentas metodológicas analisadas e comparadas nessa revisão, de forma que contribua para a elaboração da ferramenta que norteará a continuação desta pesquisa ou a criação de uma futura pesquisa. Essa ferramenta/ mecanismo analisará o perfil de egressos - com recorte étnico-racial - de diferentes períodos do Curso de Licenciatura em Dança da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), a fim de acompanhar o caminho percorrido por eles e a sua permanência nesse ecossistema profissional, pensando a sua trajetória formativa e a entrada no mercado de trabalho baseada em: estrutura pessoal, suporte familiar, suporte econômico e financeiro, tempo de dedicação ao estudo e tempo de formação.

Minha geração cresceu acreditando que fazer uma faculdade automaticamente nos daria conforto, qualidade de vida e estabilidade financeira. Contudo, em nosso contexto social atual, poucas áreas profissionais oferecem essas garantias. Em uma área caracterizada pela informalidade, na qual precisamos investir tempo e dinheiro em nosso trabalho artístico, e que muitas vezes não retorna nem metade do investimento. Como manter a qualidade do trabalho e suprir nossas necessidades pensando na saúde física e mental? Trabalhar e estudar dança escolhendo determinada linha de trabalho, nos faz ter que balancear entre trabalhar, aprimorar a performance em dança ou concluir a graduação. Muitas vezes é possível apenas equilibrar duas opções, em consequência da debilidade da terceira - se você é pobre, não tem retaguarda financeira familiar nesse momento de inserção no mercado.

Como cotista social e racial, não posso deixar de mencionar a política que oportunizou a minha formação sendo uma das primeiras pessoas da minha família a ingressar na universidade:

As cotas raciais fizeram parte de uma demanda antiga do movimento social negro brasileiro. Fortalecida na III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlatada, a partir desse período, diversas universidades estaduais e federais brasileiras passaram a adotar cotas sociais e raciais, como foi o caso da UFRGS que implementou a reserva de vagas no vestibular de 2008. No dia 29 de agosto de 2012 foi sancionada a Lei no 12.711, chamada Lei de Cotas, que define que as Instituições de Ensino Superior vinculadas ao Ministério da Educação e as instituições federais de ensino técnico de nível médio devem reservar 50% de suas vagas para cotas. (OLIVEIRA, 2019, p. 42)

Em 29 de agosto de 2022, a Lei de Cotas completou 10 anos de vigência e nesse tempo vem possibilitando uma transformação profunda nas universidades brasileiras, dinamizando as estruturas sociais e raciais em nossa educação superior. Mas garantir o acesso não é o suficiente: mobilizar a continuidade e proporcionar melhorias à assistência estudantil é o que garantirá um maior acolhimento, permanência e sucesso da comunidade preta e universitária, salvas as exceções.

A Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE) auxiliou financeiramente no prosseguimento dos meus estudos, com os benefícios de alimentação, transporte e cuidados com a saúde mental - que considero cruciais para a minha decisão de não desistir do curso ao longo desses anos. Também encontrei dois suportes para esta pesquisa. Em minha trajetória formativa no curso de dança, no projeto de extensão atuante desde 2018, o Coletivo Corpo Negra foi um espaço de fortalecimento da minha subjetividade enquanto uma mulher preta artista e de compartilhamento de pensamentos, questionamentos e vivências com outras mulheres artistas pretas do curso de dança. Corpo Negra segue sendo potência para os meus pares e uma sólida lembrança da valorização da arte e cultura preta na universidade. E na dissertação de mestrado de Thainan Da Silva Rocha, “Mercado teatral, formação e carreira: estratégias para viver de teatro em Porto Alegre (2010-2020)”, que me possibilitou pensar e linkar<sup>1</sup> alguns questionamentos com o mercado da dança.

No primeiro capítulo serão apresentados os conceitos de empregabilidade, trabalhabilidade e sustentabilidade nas carreiras, que serão entrecruzados com algumas demandas e barreiras do campo artístico cultural com os marcadores sociais de gênero, raça e classe.

O segundo capítulo discutirá os temas de gestão, economia e políticas culturais no Brasil, introduzidos pelos artigos da Revista Observatório N° 32 - “Perspectivas das ancestralidades no fazer cultural”, do Itaú Cultural, 2022. Buscaremos entender como o recorte racial no setor criativo perpassa as questões de desigualdades, a relação entre arte e cultura preta no Brasil e uma perspectiva de resgate da memória ancestral no campo e gestão cultural.

No terceiro e último capítulo, serão detalhadas as informações criadas e compartilhadas nas ferramentas metodológicas de Contreiras (2012), Monteiro (2017) e Rocha (2022). Inicialmente descrevendo o roteiro de montagem das

---

<sup>1</sup> Colocar ou criar links que, por meio de hiperligações, conectam e redirecionam o usuário para outro lugar, através de um clique. Conectar.

questões, que serão comparadas e identificadas as possíveis semelhanças, as adaptações relevantes que contemplem as trajetórias plurais dos indivíduos em sociedade. E após isso, a descrição do instrumento de pesquisa que foca na subjetividade dos egressos que adentram o marcador étnico-racial.

Na conclusão, discorro sobre elaboração dessa pesquisa ao repensar minha própria trajetória inserida no mercado de trabalho cultural em Porto Alegre, a importância da racialização dos estudos sobre egressos dos cursos de dança e o estreitamento dos conceitos de empregabilidade, trabalhabilidade e sustentabilidade de carreiras em um contexto artístico-cultural do mercado de trabalho.

## 2 EMPREGABILIDADE, TRABALHABILIDADE E SUSTENTABILIDADE NAS CARREIRAS

Neste capítulo serão abordados os conceitos de empregabilidade, trabalhabilidade e sustentabilidade nas carreiras, e como se relacionam ao mercado de trabalho. Intermediar a compreensão da dinâmica das categorias na inserção profissional no campo cultural, evidenciando o nicho da dança. O mundo do trabalho contemporâneo, principalmente pós pandemia Covid-19, está exigindo mais flexibilidade e autonomia do profissional ao se colocar no mercado, conectado aos avanços tecnológicos e a utilização das mídias sociais.

### 2.1 EMPREGABILIDADE E TRABALHABILIDADE

O conceito de empregabilidade está associado à capacidade de a pessoa conseguir um emprego, de ser empregável independentemente da idade, escolaridade e formação. Paiva (2001) afirma que a empregabilidade é uma consequência dos conhecimentos, habilidades e esforço individual de adequação profissional para inserção no mercado de trabalho.

Ser empregável facilita a entrada em outras organizações ao encerrar o trabalho em uma, através das atribuições mantidas atualizadas pelo indivíduo que almeja o vínculo empregatício. A segurança do vínculo promove uma fonte de renda estável que contribui para o suprimento das necessidades básicas e organização da vida pessoal.

Dessa forma, exprimir acerca de empregabilidade, implica em explicar sobre as habilidades que o indivíduo precisa ter, como: formação acadêmica, experiência anterior em alguns cargos, boa capacidade de adaptação às mudanças dos cenários, facilidade nas relações interpessoais e trabalho em equipe, boa comunicação e expressão, entre outras. Com um mercado de trabalho global e altamente competitivo, o desenvolvimento da empregabilidade, por meio destas competências, passou a ser uma exigência básica para aqueles que querem crescer junto com as organizações nas quais trabalham. (BULHÕES; VASCONCELOS; LEITE, 2016, p.36)

Por outro lado, existem barreiras causadas pelas desigualdades de gênero e raça no mercado brasileiro que limitam a entrada e crescimento nas organizações, das pessoas que se encaixam nessas intersecções. Para exemplificar, o artigo “Empregabilidade: problematização com ênfase em gênero e raça” (MELO; MONTROYA, 2016) explora a temática da empregabilidade com ênfase em gênero e

raça a partir da pesquisa realizada com as mulheres negras — em situação de vulnerabilidade social — inseridas na ONG Amigos Mãos Abertas do município de Barbacena/MG, que discorre sobre a inserção delas no mercado de trabalho.

Os desdobramentos dessa pesquisa em relação à empregabilidade enfatizam a necessidade de observação dos atravessamentos identitários e sociais que se atrelam à conquista do potencial vaga de emprego. “Compreender o contexto econômico e social da desigualdade entre brasileiros brancos e negros é importante para a construção de uma sociedade mais justa e democrática” (MELO; MONTOYA, 2016, p.11). Houve alguns avanços possibilitados pelas ações afirmativas nos setores da educação e do trabalho, que estão gerando mudanças no combate à discriminação racial, porém ainda pequenas quando se trata de gerações.

Em sua matéria intitulada “O longo combate às desigualdades raciais”, Cristina Charão (SP), salienta o resultado intangível da implementação de ações afirmativas no Brasil, segundo analistas e representantes do movimento negro, que coloca, definitivamente, a discriminação e o preconceito na agenda pública. O economista Marcelo Paixão (2011) afirma que “O fato é que as políticas macroeconômicas e as de caráter redistributivo, como o Bolsa Família, contribuíram para diminuir a desigualdade de renda, mas a distância é muito grande”, pois essas políticas não alteram a maneira como pessoas pretas chegam ao mercado de trabalho e nem como são tratadas dentro dele.

Podemos enxergar esses questionamentos a partir do que a ONG propôs:

Observa-se que, entre as famílias beneficiadas pela instituição, a maior participação é de mulheres negras. A maior parte delas está inserida no mercado laboral em condição de informalidade. Portanto, percebe-se a necessidade de implementar grupos de orientação e reflexão profissional para as mulheres, cujo foco é a inclusão social, qualidade de vida e expansão profissional e pessoal [...] Assim, foi iniciada a implantação dessa ação, cujo foco é a inclusão social e a redução da pobreza, trabalhando através de grupo de discussão o empoderamento das mulheres negras no mercado de trabalho e promovendo palestras e grupos com o objetivo de provocar a mobilização social destas mulheres. (MELO; MONTOYA, 2016, p.15)

Pessoas pretas em sua maioria vivem na informalidade no mercado brasileiro — neste contexto atrelada a precarização —, na instabilidade do microempreendedorismo, que se une a do setor criativo e/ou cultural em sua totalidade. O campo cultural expande e/ou visualiza a ideia da informalidade de forma positiva, ligando-a às oportunidades e a capacidade do artista para gerar sua

própria renda. “A realidade aponta o artista como um profissional que se insere em uma lógica empreendedora de trabalho e ocupação e que vive sob as regras impostas pelo mercado”. (CONTREIRAS, 2012, p.33)

O trabalho em dança se insere muito mais na informalidade e flexibilidade, seja planejando uma rotina de aulas ministradas em vários estúdios e escolas ou participando de projetos — lógica projetual com início, meio e fim —, por exemplo. A dinâmica de quem está introduzido nesse mercado acaba por fazer o profissional desenvolver múltiplas habilidades para vender o seu trabalho. “Emerge, dessa maneira, um novo tipo de sujeito. Munido de criatividade, iniciativa, disposto a correr riscos e a investir tempo e recursos em uma ideia que terá como objetivo o de suprir uma demanda latente ou existente. Ele é o empreendedor”. (Bulhões, de Lemos Vasconcelos, Leite, 2016, p. 32)

Hisrich, Peters e Shepherd (2014) definem que o empreendedorismo exige ação empreendedora, através da criação de novos processos/produtos ou na entrada de novos mercados, seguindo o que acredita ser uma oportunidade. Cabem aos empreendedores terem a capacidade de avaliar o nível de incerteza percebido em torno de uma oportunidade em potencial e estarem dispostos a enfrentar essa incerteza. Pode-se avaliar as oportunidades com planejamento para tomar melhores decisões, organizando e decidindo como realizar as tarefas que trarão êxito ao objetivo final. Essa autonomia e flexibilização para novos formatos de trabalho se integram à trabalhabilidade.

Quando falamos do conceito de trabalhabilidade, estamos nos referindo à autonomia de gerar a própria renda. Para Bulhões, Vasconcelos e Leite (2016, p.35), “a trabalhabilidade está relacionada com a capacidade do indivíduo de gerar renda, independente do vínculo empregatício”, de forma que, se adequa às demandas e exigências do mercado de trabalho, em uma espécie de autopromoção contínua. A partir disso, a trabalhabilidade se conecta ao empreendedorismo, onde exploramos o que conseguimos fazer de diferente e inovador, no que desempenhamos de melhor na sociedade.

Trabalhadores da dança procuram por autorrealização e satisfação profissional. Na inserção no setor cultural o sistema da “trabalhabilidade traz consigo a possibilidade do jovem se realizar dentro da profissão ou carreira escolhida, além

de lhe oportunizar a obtenção de renda, seja através de uma ou mais relações de trabalho”. (GRAEBIN, 2018, p.159)

Adentramos a profissionalização para o mercado artístico-cultural, especificamente da dança. Quando falamos do trabalho em dança, estamos falando da tendência à volatilidade, da possibilidade de estar em vários projetos, sem vínculo empregatício, o que resultaria num maior retorno financeiro. Contudo, para obter esse retorno é necessário debater mais como investir no próprio trabalho ao mesmo tempo que se pretende suprir as necessidades básicas diárias e ter qualidade de vida. É possível fazer essa retroalimentação desses aspectos com a remuneração obtida? Nós, como trabalhadores da arte, recebemos proporcionalmente ao tempo e dinheiro que investimos no desenvolvimento (qualidade) do nosso trabalho? Como viver bem de arte em um sistema capitalista que enaltece algumas áreas profissionais e desvaloriza outras ao remunerar?

É essencial nesse momento resgatar o conceito de empregabilidade visto no início do capítulo, para fazer um parâmetro da dinâmica no mercado de trabalho. Na empregabilidade o profissional se qualifica e aprimora para manter um emprego formal, com as competências adaptadas ao ambiente corporativo, para a obtenção de sua renda. Enquanto na trabalhabilidade ele também se aprimora, porém se expande para outras fontes de renda e outros formatos de trabalho, de maneira informal. Nas duas categorias é importante que estejamos atentos ao ecossistema profissional a nível regional, nacional e internacional. Para Albertins *et al.* (2021), as pessoas podem alcançar as bases da empregabilidade para melhor se prepararem para as oportunidades, aprimorando a sua postura profissional atrelando-a à trabalhabilidade. Todavia, nem sempre o potencial de estar empregado e de estar trabalhando se acompanham.

O campo profissional vincula-se a realidade de acordo com as particularidades que envolvem os espectros de emprego e trabalho em determinada área:

Afinal a inserção no campo artístico requer do profissional mais autonomia e predisposição para correr os riscos da profissão como: trabalhos temporários, estar sujeito à aprovação de editais para que seus projetos possam ser financiados, trabalhos sem vínculos empregatícios e pouca oferta de grupos oficiais onde o profissional possa se inserir. (CONTREIRAS, 2012, p.73)

As variações nas instabilidades, nas contínuas e repentinas mudanças do mercado contemporâneo, encaminham a nossa atenção diretamente para a saúde física e mental frente aos obstáculos que surgem em nosso caminho profissional.

## 2. 2 AUTOCUIDADO E SUSTENTABILIDADE NO MUNDO DO TRABALHO E DO EMPREGO

O autocuidado sob essas implicações é o que vai ajudar na tomada de decisão e no protagonismo individual. Entender como lidar com as barreiras subjetivas que atrapalham na construção da coragem e na autonomia de potencializar e acreditar no próprio trabalho a fim de monetizá-lo, ao tecer redes que aumentem as oportunidades, alimentando o setor cultural. “Portanto, é preciso oferecer oportunidades para profissionais em idade ativa, seja na forma de aconselhamento pessoal, desenvolvimento empreendedor e aprimoramento de marketing pessoal e networking”. (ALBERTINS *et al.* 2021, p.20)

O termo autocuidado foi conceituado a partir da teoria de OREM. Segundo a autora, o autocuidado é a prática de atividades que as pessoas desempenham em seu próprio benefício, no sentido de manter benefício, no sentido de manter a vida, a saúde e o bem-estar (OREM, 1991). Xavier (2019) discorre que nós, mulheres negras, somos historicamente silenciadas, desautorizadas a expor ideias e posicionamentos e colocadas na posição de cuidadoras, precisamos enraizar o autocuidado como ato revolucionário, em uma longa conversa em torno de amor, justiça e respeito. “Cuidar de mim mesma não é autoindulgência. É autopreservação, um ato de luta política”. (LORDE, 1988)

Os caminhos de inserção profissional se mostram múltiplos e complexos para a permanência no mercado de trabalho contemporâneo. Existem inúmeros fatores que atravessam a identidade de um indivíduo em sociedade, por isso, expandir o olhar para o contexto econômico e social é imprescindível para uma análise não só crítica, mas também justa. A apresentação do recente e atual debate sobre a noção de sustentabilidade das carreiras em nosso país auxilia na compreensão de tudo que engloba ter uma profissão. Não há ainda uma bibliografia significativa em língua portuguesa a respeito dessa temática, visto que nos estudos utilizados nesta monografia os referenciais, em grande maioria, foram escritos em outras línguas.

Percebe-se a relevância de agregá-la ao Brasil, e principalmente no campo artístico e cultural.

No Brasil, a discussão da sustentabilidade das carreiras se mostra especialmente relevante pelas altas taxas de informalidade, precarização e insegurança no trabalho, intensificação das jornadas, negligência com a vida privada como consequência da alta dedicação ao trabalho e modelos organizacionais estruturados com altas demandas e controle. Ademais, no país os marcadores sociais (gênero, classe e raça) acentuam os desafios para o pensar da sustentabilidade das carreiras. (ANTUNES, 2016 apud VISENTINI; MÜLLER; SCHEFFER, 2022, p.3)

Van Der Heijden e De Vos (2015) descrevem e conceituam carreira sustentável como a sequência de diferentes experiências de carreira de um indivíduo, refletidas por meio de uma variedade de padrões de continuidade ao longo do tempo, atravessando diversos espaços sociais e sendo caracterizados pela agência individual, aqui dando sentido ao indivíduo. Quando iniciamos a construção da nossa carreira, nutrimos o grande desejo de mantê-la longa, próspera e bem-sucedida a longo prazo. De forma mais ampla, são muitos os fatores contextuais a serem considerados, ilustrados na imagem abaixo:

Figura 1. Principais Fatores Contextuais nos Estudos de Carreira

Figura 1



Fonte: Adaptado de Mayrhofer, Meyer, Steyrer (2007)

Pensar carreiras sustentáveis, é poder observar o passado, presente e futuro, das oportunidades que foram possíveis de serem alcançadas na nossa trajetória profissional na dança.

Contreiras (2012, p.22) aponta que a dança pode servir como um modelo contemporâneo de trabalho, onde a diversidade de saberes leva o artista a exercer variadas funções (permeadas no campo artístico) — que se encaixam no método da trabalhabilidade, driblando a instabilidade e os riscos que parecem ser inerentes a esta profissão, ainda mais agravada no amplo cenário de instabilidade contemporâneo. Analisar o que se pode realizar quando o trabalho artístico e docente — onde se percebe uma maior estabilidade — é reconhecido, e como aperfeiçoá-lo para que a carreira não se torne obsoleta. Isso requer tempo e um bom recurso financeiro para os investimentos pessoais. Essa contextualização, do macro ao micro, de um corpo na sociedade e no mundo nos dá pistas das limitações, dificuldades e/ou facilidades de se gerar a própria renda, dentro da “simbiose” da renda como recurso e retorno financeiro, refletida em nossa vida, pessoal e profissional, como um todo.

[...] para compreender o que torna uma carreira sustentável, distinguimos três dimensões críticas que podem ser utilizadas para analisar a sustentabilidade das carreiras: **a pessoa, o contexto e o tempo**. Primeiro, a pessoa é o ator central na definição de carreiras sustentáveis. Importa, por isso, perceber como os indivíduos, através das suas ações e das interpretações que dão às experiências, afetam a sustentabilidade das suas carreiras. Em segundo lugar, as carreiras são afetadas pelos múltiplos contextos em que se desenvolvem: o contexto de trabalho, mas também outras camadas de contexto, como o contexto da vida privada, o setor ocupacional ao qual pertence, o contexto mais amplo do mercado de trabalho e a sociedade e cultura de cada um. Isso torna importante entender como os indivíduos lidam com as **oportunidades e restrições** nessas diferentes camadas de contexto e com as partes interessadas envolvidas. Em terceiro lugar, as carreiras evoluem ao longo do tempo e, portanto, é importante considerar o que torna uma carreira sustentável ao longo da vida, considerando tanto as mudanças intra-individuais quanto as mudanças que ocorrem nas diferentes camadas do contexto. (DE VOS *et al.* 2020, p.7)

As restrições que se correlacionam às dimensões de pessoa, contexto e tempo acabam por gerar medo, insegurança, angústia, e uma certa falta de confiança aos trabalhadores da arte, que repensam diariamente no potencial de continuidade de suas carreiras artísticas, essas que são desvalorizadas e julgadas sem importância ou relevância no cenário brasileiro contemporâneo. Arelada a isso, a nossa saúde mental, e também a física, entra em um estado de esgotamento que nos enfraquece, pela falta de controle das influências da realidade da profissão.

Revisar as condições de trabalho é essencial para continuarmos a reivindicar a valorização do mercado artístico e cultural, que gradualmente possibilite oportunidades sólidas e dignas por todo investimento, estudos, preparo, planejamento e tempo dedicados, como qualquer outra profissão que é remunerada de forma apropriada. O bem-estar físico e psicológico necessita ser uma prioridade, garantindo a sustentabilidade da carreira artística.

### 3 DESDOBRAMENTOS DA REVISTA ITAÚ CULTURAL SOBRE AS DESIGUALDADES RACIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS NO SETOR CRIATIVO E CULTURAL

O presente capítulo discutirá os temas de gestão, economia e políticas culturais no Brasil, introduzidos pelos artigos da Revista Observatório nº 32 — Perspectivas das ancestralidades no fazer cultural, do Itaú Cultural, 2022.

O dossiê da Revista nº 32 é um marco importante para a construção deste debate no Brasil. Por isso, nossa opção em realizar uma leitura cruzada dos textos temáticos e posicioná-los frente ao tema geral do trabalho, as relações entre trabalho e emprego na vida de egressos de um curso superior de Dança, envolvendo ainda, especialmente aspectos da sustentabilidade e sua direta relação com o autocuidado.

Deste modo, podemos unificar o recorte étnico-racial ao tema do trabalho e do emprego num cenário artístico-cultural de dança. Buscaremos entender como o recorte racial no setor criativo perpassa as questões de desigualdades, a relação entre arte e cultura preta no Brasil e uma perspectiva de resgate da memória ancestral no campo e gestão cultural.

A lógica de trabalho no cenário brasileiro atual ainda demonstra grandes resquícios do colonialismo, na busca da manutenção da mão de obra barata para a obtenção de maiores lucros e vantagens sob a negação e destruição da vida dos trabalhadores. A falta de atenção de instâncias maiores do estado, instituições e sociedade ainda mantêm essa engrenagem de precarização. Njeri (2022) afirma que ainda estamos imersos em um modelo de ser e estar impostos pelo Ocidente, de caráter universalista, seguindo a centralização “cis-hétero-patriarcal anglo-europeia (ou de suas cópias mal diagramadas mundo afora) para definir verdades universais sobre si e sobre o outro”. Essa dinâmica gera diversos atravessamentos no contexto geral, e quando dialogamos com campo cultural e criativo, identificamos as suas singularidades. Ao pontuar as desigualdades sociais e raciais no setor criativo, evidenciam-se mais ainda. As pesquisas quantitativas e indicadores tornam-se essenciais para desvendá-las.

Silva e Tragtenberg (2022, p. 30) detalham a relevância:

Nesse contexto, o **recorte social por cor e raça**, há algum tempo, se tornou fundamental na construção de pesquisas e indicadores no Brasil, sendo recorrente o uso dessa desagregação nos estudos promovidos pelo

IBGE. De acordo com um levantamento realizado pela instituição em 2019, o recorte racial se relaciona com as condições históricas do desenvolvimento brasileiro e as importantes diferenciações entre os grupos étnicos e raciais construídas ao longo do tempo. Desde o primeiro Censo demográfico, realizado em 1872, utiliza-se o recorte racial em pesquisas quantitativas (IBGE, 2011). Esse dado tem tanta importância que, durante parte do período da política de branqueamento (nos censos de 1900 e 1920) e no regime militar (censo de 1970), não foi recolhido.

A disparidade salarial ainda é muito grande quando pensamos na remuneração dos trabalhadores pretos no setor artístico e cultural. Sabe-se indubitavelmente que boas condições econômicas geram melhor qualidade de vida, a possibilidade de investimento e melhorias nos planos pessoais e profissionais.

Figura 2: Rendimento médio nominal recebido mensalmente pelos trabalhadores da economia criativa, segunda raça/cor e gênero – Brasil

Figura 2



Fonte: Painel de Dados do Observatório Itaú Cultural (2022)

Há também diferenças nas médias salariais por gênero. As mulheres recebem menos do que os homens em todos os grupos raciais analisados, mas os

trabalhadores brancos de ambos os gêneros recebem mais do que os trabalhadores pardos e pretos. As grandes diferenças refletem questões raciais e de gênero ao longo de toda série histórica: o salário das mulheres pretas mantém, ao longo da série histórica, uma média quase 70% menor do que a dos homens brancos da economia criativa. No agregado da economia brasileira esta diferença é ligeiramente menor — ainda que bastante intensa —, com mulheres pretas e pardas recebendo um salário 55% menor que homens brancos. No terceiro trimestre de 2022, na economia brasileira, enquanto homens brancos recebem em média R\$ 3,8 mil, homens pretos e pardos recebem em média R\$ 2,2 mil; as mulheres brancas, por sua vez, recebem R\$ 2,9 mil e as mulheres pretas e pardas cerca de R\$ 1,8 mil. Cabe destacar ainda algumas comparações entre o salário médio de homens brancos da economia criativa em relação ao restante da economia nacional. Em relação à média nacional brasileira, homens brancos trabalhadores da economia criativa recebem, em média, salários que são cerca de 40% maiores que de homens brancos, 90% maiores que o de mulheres brancas, 150% maiores que o de homens pretos e pardos e 200% maiores que o de mulheres pretas e pardas — de acordo com o Painel de Dados do Observatório Itaú Cultural.

Esse panorama sobre os rendimentos médios nos leva estender os resultados ao mercado de trabalho no geral, e balancear a migração "possível" para mercados mais sólidos, oportunidades mais rentáveis a partir do piso salarial, que garanta uma melhor sustentação da vida, pensando que muitos artistas de Porto Alegre chegam na terceira idade enfrentando os mesmos obstáculos, sem as garantias necessárias aos graduais cuidado com a saúde, e por vezes recebendo o mesmo cachê que um jovem artista inserido no setor. A exaustão frente às consequências da realidade, geram as dúvidas de seguir desenvolvendo uma carreira artística como fonte de renda principal, tornando-a uma atividade paralela, e em muitos casos, voltando a ser um hobby.

Não devemos viver na agenda que as pessoas brancas consideram confortáveis a elas, com grau de avaliação positivo e negativo. O fato de andarmos juntos em um grande grupo de pessoas pretas na rua ou em alguns espaços já gera estranhamentos, desde curiosidade, medo, incômodo, vigilância e estereótipos inconscientes em sua maioria negativos, entranhados no imaginário social. Esses aspectos aumentam gradualmente, ao estarmos e ocuparmos espaços que não nos

consideram aptos a compartilhar, visto que aos olhares de elitistas e classistas, não estaríamos em nosso local “natural” de subserviência e servidão. É importante ressaltar que mesmo lutando pelas demandas e direitos da população preta, nós somos seres plurais e diversos, em busca de dignidade, respeito e direito à nossa humanidade. Divergimos de opiniões, gostos, personalidades e pensamentos. Criamos estratégias de sobrevivência num mundo que nos fragiliza e nos examina negativa e minuciosamente desde a infância.

O racismo não foi criado por nós pessoas pretas, nenhuma pessoa em sã consciência gostaria de reproduzir auto ódio, precisamos devolver as projeções, e silenciamentos a quem de fato criou esse sistema com respingos de crueldade, e que se alimenta ao ver corpos pretos controlados pelo estereótipo de inferioridade. “O racismo produz o desperdício do potencial artístico cultural dos jovens negros, além de impossibilitar o seu desenvolvimento social e a ampliação de retornos financeiros”. (SANTOS, 2020)

### 3.1 ARTE E CULTURA PRETA

Os artistas, a arte e a cultura preta carecem de valorização e potencialização quando percebemos ao longo da história uma perseguição em várias nuances. Retornando ao que Njeri (2022) relata, a rede de entretenimento, por ser construída e controlada por uma escala “Escala de Humanidade Ocidental” costumam reproduzir representações arquetípicas limitantes e estanques de personagens não brancas — consideradas primitivas e sem civilidade. Essas, que advém de um passado de dominação e violência sobre os seus corpos mundo afora. Assim, começamos a pensar de que forma a representatividade preta se introduz na indústria cultural<sup>2</sup>.

A arte e cultura preta no Brasil em seu contexto histórico foi criminalizada, marginalizada pelo simples fato de ser de origem periférica: o samba, o funk e o rap. “E o que essas práticas têm em comum? A raiz africana, herança da comunidade negra em diáspora”. (Almeida,2022, p. 51). É na periferia que encontramos um maior número de pessoas racializadas e em situação de vulnerabilidade social, esses fatores por si só, quando atravessados pelo raio

---

<sup>2</sup> Indústria Cultural - é uma categoria cunhada pelo filósofo alemão Theodor Adorno (2002) que diz respeito à indústria de entretenimento produtora de bens culturais de massa padronizados, por vezes alienadores, feitos em ritmo industrial.

colonizador e civilizador, esvaziam-se dos significados reais. “Uma vez alienado, desvia-se a produção de significados sobre sua cultura para os sujeitos que não vivenciam, e, pelo contrário, aproveita-se da cultura agora explorada semiótica e economicamente” (OLIVEIRA, 2009 apud Souto, 2022, p.12).

Almeida (2022) no artigo “A importância da implementação de políticas públicas direcionadas à cultura funk”, expõe que assim como aconteceu com o samba, a juventude do rap também foi perseguida por esse ser um ritmo protagonizado por jovens negros periféricos, bem como a massa funkeira também é, com posicionamentos insurgentes em relação à política colonial imposta pela branquitude<sup>3</sup>. Para além de ser uma possibilidade profissional, essas manifestações artísticas resistem nas periferias e lutam para manter o fortalecimento da negritude e a autoestima dessa juventude. A arte da periferia potencializa o senso crítico, fomenta a formação social e política e garante a liberdade de expressão de uma juventude historicamente reprimida.

Ao decorrer da evolução tecnológica, a sua acessibilidade para comunidades mais carentes possibilitou que artistas de funk e rap, conseguissem adentrar a indústria cultural. Possibilitando-os acesso às plataformas de gravação, produção e distribuição musical. O mercado brasileiro de música representou um crescimento de 15% no ano de 2020, em relação ao ano anterior, sendo o grande responsável por esta gradual recuperação financeira a distribuição pelos serviços de streaming (SANTOS, 2020):

Buscando atualizar a categoria, **a indústria cultural contemporânea** diz respeito não apenas a literatura, teatro, rádio, revista, cinema e televisão, mas inclui também as grandes redes de streaming, com suas séries, seus filmes e seus programas de variedades, além do YouTube e das redes sociais que trabalham com imagem, como o Instagram e o TikTok. Cada qual com suas especificidades, todos contribuíram ou contribuem para a massificação e a fetichização de produtos culturais, para a mercantilização da cultura e, mais do que nunca, para a simplificação do pensamento complexo filosófico-artístico-cultural, para que esses produtos caibam na ultraconectividade e na rapidez destes tempos nada líquidos. (NJERI, 2022, p. 79)

Com a globalização e a expansão da rede tecnológica, a venda e visibilidade dos produtos culturais ganhou amplitude, porém nem sempre a popularização em massa significa maiores lucros nessa área inserida no mercado cultural.

<sup>3</sup> branquitude - conceito que surgiu na década de 1990 nos Estados Unidos e que diz respeito ao lugar estrutural de onde o sujeito branco vê os outros e a si mesmo. No Brasil, esse conceito é trabalhado pela intelectual Cida Bento, no qual gerou a escrita do livro “O Pacto da Branquitude”, publicado em 2022.

### 3.2 CAMPO E GESTÃO CULTURAL

Maturando cada vez mais o desenvolvimento de narrativas anticoloniais, refletir campo e gestão cultural sob uma perspectiva afro-indígena, nos devolve o ser, o saber e o poder da ancestralidade. “O campo cultural é espaço de imaginação e criação radical de realidades outras. É terreiro de reencantamento e sacudimento do mundo” (SOUTO, 2022, p. 12).

Stéfane Souto em “Gestão cultural na perspectiva afro-indígena” (2022), afirma que quando conseguimos acessar a reconexão com a força criativa desses saberes, ficam visíveis o processo e o ato de gestar, o movimento de imaginar, semear, cultivar e conceber. Trabalhar o campo de produção e gestão cultural como resgate da memória ancestral dos corpos afro-indígenas, reconstituindo a história através de um olhar de protagonismo, potencializando as raízes culturais. Ressignificar a partir de um olhar de entendimento e valorização histórica.

Em seu outro artigo “Mapeamento aldeias e aquilombamentos culturais”, Souto dá enfoque nesse gestar contemporâneo:

A gestão cultural contemporânea é um importante território de ações insurgentes, de construção sociopolítica e de reelaboração de narrativas e possibilidades de (re)existência, na medida em que a atuação nesse campo é instrumentalizada por agentes culturais negres e indígenas para a elaboração de práticas desviantes. Essas condutas se desviam inclusive de uma institucionalidade hegemônica, que absorve símbolos culturais de matrizes africana e ameríndia invisibilizando seus sujeitos, suas comunidades e seus saberes de origem. Frente ao etnocídio, ao epistemicídio e à necropolítica, agentes culturais negres e indígenas fazem da cultura um terreiro de reinvenção das condições de existência de suas comunidades. (Souto, 2022, p.20)

Como produtores e gestores culturais, criar estratégias para evitar o apagamento afroameríndio frente a disputa das narrativas de poder quando essas privilegiam as que se entendem como universais. Enxergar oportunidades e compreender desafios na execução e no posicionamento dessa prática em nossos trabalhos. O olhar eurocêntrico ficará apenas como uma observação coadjuvante, sem a imposição de suas projeções outras.

#### 4 IMPLEMENTAÇÕES DESSAS FERRAMENTAS PARA UMA ANÁLISE DE INSERÇÃO ÉTNICO RACIAL NA DANÇA

Na parte final deste trabalho, foram coletadas algumas metodologias em pesquisas com egressos pensando em sua inserção e permanência profissional, para propor a aplicação de um instrumento que correlacione os materiais comparados e analisados para uma futura pesquisa com os(as) egressos(as) pretos(as) do curso de dança da UFRGS.

##### 4.1. ANÁLISE DA FORMULAÇÃO DAS QUESTÕES CONSTITUÍDAS NA FERRAMENTA METODOLÓGICA DAS PESQUISAS

Contreiras (2012), Rocha (2022), Monteiro (2017), são os autores que participam desta etapa, com suas metodologias exemplificadas na tabela abaixo:

**QUADRO 1: METODOLOGIAS**

Metodologias		
Autores e Títulos	Descrição	Classificação Instituição/Ano
CONTREIRAS, Clarice Nunes Muniz. MERCADO DE TRABALHO E PERFIL PROFISSIONAL: egressos da escola de dança/UFBA	Uma abordagem descritiva, qualitativa – quantitativa, que analisa, classifica e descreve o resultado obtido do questionário aplicado. O questionário foi elaborado com o uso da ferramenta do Google Docs, facultando assim ser respondido pelo aluno egresso via e-mail. E dividido em três partes: dados pessoais, formação acadêmica e dados profissionais. Localizou alunos de 1996 a 2009 pelo Facebook e Orkut. A análise feita a partir das 52 respostas obtidas é capaz de apresentar um panorama de atuação dos alunos egressos quanto: às atividades mais desenvolvidas por estes profissionais, as dificuldades encontradas, se deram continuidade na sua formação, se há vínculo empregatício e quantos destes profissionais continuaram trabalhando na área de dança ou se esta passou a ser uma atividade paralela.	Dissertação UFBA 2012
MONTEIRO, Simone. Percepções de egressos de cursos de graduação em administração: um estudo sobre a formação profissional	O trabalho tem como base a pesquisa bibliográfica, que consiste na definição dos assuntos a serem pesquisados. Para tanto, foram utilizados, na pesquisa bibliográfica, livros, artigos, dissertações de mestrado e teses	Dissertação UFF 2017

e a inserção no mercado de trabalho	de doutorado. Uma revisão dos trabalhos produzidos nos últimos anos sobre temas relacionados ao assunto em foco neste estudo permitiu identificar a diversidade de abordagens. O estudo de caso foi baseado em coleta de dados, executada através de questionários. O roteiro de entrevistas foi composto por perguntas semiestruturadas, sobre a caracterização dos egressos, o mercado de trabalho, orientação profissional e planejamento de carreira.	
ROCHA, Thainan da Silva. Mercado Teatral, Formação e Carreira: Estratégias para viver de teatro em Porto Alegre (2010-2020)	Abordagem quanti-qualitativa, método subutilizado na pesquisa em artes cênicas. Além de discutir outras pesquisas e documentos pertinentes ao tema, apresentou os resultados de um levantamento que foi realizado com 157 profissionais do teatro porto-alegrense para compreender suas condições de trabalho e formação, através de um questionário.	Dissertação UFRGS 2022

#### 4.1.1 Metodologia Contreiras (2012)

Dados Pessoais, Dados de Formação e Dados Profissionais: Identificação: nome completo, sexo (feminino e masculino), idade, nacionalidade e cidade de residência; se cursou o bacharelado ou licenciatura ou os dois; se tinha outra formação complementar; se cursou outra graduação; se trabalha atualmente; se trabalha na área da dança, algumas opções de funções na dança (professor, coreógrafo, intérprete, produtor, crítico em dança e outro); carga horária semanal referente a atividade que exerce em dança; se tem vínculo empregatício; local de trabalho e nome da empresa ou instituição; especificar se atua em outra área e ano de conclusão.

Perguntas descritivas: O trabalho em dança proporciona meio de sobrevivência ou se tornou uma atividade paralela? Antes de iniciar o curso em Dança, você já atuava na área? De que forma? A formação acadêmica contribuiu para sua atuação profissional? Explique. Caso você queria acrescentar mais alguma observação, favor utilizar o espaço abaixo.

#### 4.1.2 Metodologia Monteiro (2017)

Dividida em: Dados de Identificação, Formação e Percepções quanto à Formação e Inserção no Mercado de Trabalho dos Egressos.

Identificação: gênero (feminino e masculino) e idade, ocupação que exercia antes (auxiliares de serviços gerais, de manutenção, de escritório , administrativo(a) e de departamento pessoal, recepcionista, secretária consultório dentário, estudante, assistente de administração e de logística, professor, operador de caixa, design gráfico, técnico em análises clínicas como servidor público concursado) e depois (microempreendedores individuais, supervisor de produção , gerentes comerciais e administrativos(vas), professor ,suporte de vendas, coordenador de logística , secretária consultório dentário , auxiliares administrativa, de comunicação e marketing, de departamento pessoal e de compensação RH, administrador , analista de recursos humanos e técnico em clínicas, como servidor público concursado) de cursar Administração, se cursou pós graduação e ano de conclusão.

Questões descritivas sobre as percepções quanto à formação e inserção no mercado de trabalho dos egressos: Sua formação profissional realizada por sua IES foi satisfatória? Fale um pouco sobre sua formação profissional. O que você considera que pode dificultar a inserção de um recém-formado no mercado de trabalho? O que você considera que pode facilitar a inserção de um recém-formado no mercado de trabalho? Como você conseguiu se inserir no mercado de trabalho? Qual foi a maneira mais eficaz de conseguir sua colocação no mercado profissional? Quais são suas aspirações ou planos no que se refere à sua carreira? Você já elaborou ou já pensou em fazer um planejamento da sua carreira? Quais competências exigidas pelo mercado você acredita serem necessárias para um egresso em administração? Você acha que a Instituição de Ensino deveria oferecer serviços de preparação para o mercado de trabalho? Como deveria ser esta preparação? Se a Instituição de Ensino tivesse esse serviço, isso poderia influenciar na escolha por esta IES? Por que você escolheu o curso de Administração? Você conhece suas habilidades? Você já fez algum tipo de trabalho de autoconhecimento? Você sabe o que é um programa de orientação de carreira?

#### **4.1.3 Metodologia Rocha (2022)**

Identificação: idade; gênero (especificando pessoa cisgênero, transgênero e não binária); cor ou raça (amarela, branca, indígena, parda, preta e outro); e cidade natal; grau de escolaridade da pessoa entrevistada e dos pais; se possui artista na família; se exerce profissão artística (Atriz/Ator, Diretor(a) de teatro, Produtor(a) cultural, Iluminador(a), Criador(a) de trilha sonora, Figurinista, Cenógrafa/o Dramaturga/o, Técnica/o de luz, Técnica/o de som, Técnica/o de vídeo e outro) ou não; se exerce profissão para artística ou não — considera-se "para-artística" as profissões relacionadas à arte, mas filiadas a outros setores produtivos (educação, administração pública, prestação de serviços, jornalismo, etc.); se exerce profissão fora do meio artístico; a idade que começou a trabalhar com teatro; a idade que realizou o primeiro trabalho remunerado em teatro; se já considerou largar a profissão artística, período de um ano ou mais; se a profissão artística é a principal fonte de renda; se a pessoa entrevistada é a principal fonte de renda familiar; se possui registro profissional (DRT); se possui CNPJ para atividade artística; se participa do Sated e outras instâncias de representação trabalhista; como realizou a formação, o que concluiu e o que está em andamento (Na prática, inserido em um teatro de grupo, cursos livres, oficinas, workshops, curso de formação em escola Privada, curso técnico, graduação em teatro ou artes cênicas, especialização/pós-graduação na área, mestrado na área, doutorado na área e outro); se realizou curso extensivo de formação de atores (UFRGS, UERGS, UFSM, UFPEL, Actemus, Casa de Teatro, Depósito de Teatro, Neelic, Tapa , Terreira da Tribo e outro); se esses cursos estão adaptados a profissão teatral( 1 a 5); se trabalhou com teatro no decorrer da formação; quais pontos fortes considerados na formação (atuação cênica, práticas corporais, práticas vocais, direção cênica, produção e gestão de projetos teatrais, estudos de dramaturgia, teoria e história do teatro, licenciatura e ensino do teatro, ética teatral, legislação teatral, concepção de elementos visuais, operação técnica de elementos visuais ,formação de grupos ou redes de trabalho e outro); quais pontos sentiu falta na formação (atuação cênica, práticas corporais, práticas vocais, direção cênica, produção e gestão de projetos teatrais, estudos de dramaturgia, teoria e história do teatro, licenciatura e ensino do teatro, ética teatral, legislação teatral, concepção de elementos visuais, operação técnica de elementos visuais ,formação de grupos ou redes de trabalho e outro).

Questões de inserção profissional grau de 1 a 5 (nada importante a extremamente importante): a importância do palco; a importância dos cursos de teatro; a importância do contato com os colegas; a importância do contato com figuras consagradas; a importância da participação em um grupo de teatro; a importância da participação em sindicatos. Descritiva: “Como você considera que sua formação lhe preparou para a inserção profissional na área?”.

Questões sobre o mercado de trabalho: Como você vê o mercado de trabalho de teatro na região de Porto Alegre? , se a pessoa se vê crescendo profissionalmente em Porto Alegre; as modalidades mais próximas com as que ela trabalha (teatro de arte, de rua, político, experimental, de formas animadas, do oprimido, para crianças, comercial, stand-up comedy, teatro musical, teatro-empresa, performance art, intervenção urbana); a média dos projetos que se envolve anualmente; a média, em meses, de duração da criação do projeto; a média de apresentações que faz em cada projeto; a possibilidade de mudar de estado ou país em busca de melhores oportunidades;

Descritivas: Como você avalia as políticas públicas para o setor teatral em Porto Alegre? Como você sentiu o impacto da pandemia sobre o seu trabalho teatral? Quais tendências você enxerga para o futuro dos trabalhadores teatrais em Porto Alegre? Algo mais que você deseje compartilhar?

Avaliando os três questionários, as pesquisas de 2012 e 2017 na pesquisa de identificação de sexo, consideram apenas feminino e masculino como apresentação, enquanto a pesquisa de 2022 adiciona pessoas não binárias e as nomenclaturas cis e trans, trazendo uma maior denominação das pluralidades dos indivíduos em sociedade. Apenas a pesquisa de 2022 adicionou uma questão sobre raça (sem desdobramentos) de forma quantitativa, demonstrando a carência de pesquisas com essa temática que se utilizem do marcador social étnico-racial. Uma maior literatura sobre os(as) egressos pretos(as) facilitaria o avanço desse aspecto em pesquisas.

Algumas questões da pesquisa de Contreiras e Monteiro se assemelham quanto a parte de formação, ao se preocuparem em saber se os(as) entrevistados(as) têm formação em outras áreas e se trabalham em outras áreas que não a do objeto de pesquisa. Questionam também se estão trabalhando na área específica: dança (Contreiras) e administração (Monteiro), de acordo com o ano de conclusão do curso, conforme o período estipulado pelos pesquisadores.

Monteiro não especifica funções de carreira na área de administração, entretanto, Contreiras e Rocha desenvolveram questões em que trazem como opção profissões que englobam o ecossistema artístico e cultural. Esses dados facilitam a busca das atividades que os egressos utilizaram para se inserir no mercado. Apenas a pesquisa de Rocha enuncia questões sobre o grau de escolaridade dos Pais sobre a idade que começou a trabalhar com teatro e a que realizou o primeiro trabalho remunerado. Especificamente, o setor cultural promove o trabalho remunerado em uma extensa faixa etária.

É necessário ressaltar que a pesquisa de Rocha tem mais questões específicas, em função de englobar os egressos e toda a classe do mercado teatral de Porto Alegre. Enquanto Contreiras e Monteiro focam só no recorte egressos.

Remetendo-se a inserção profissional no mercado de trabalho de Contreiras e Monteiro foram inseridas de forma descritiva dissertativa. Para saber de que forma a pessoa se inserir no mercado de trabalho específico. Monteiro ainda procura saber sobre as facilidades e dificuldades encontradas pelo recém-formado. Contreiras, Monteiro e Rocha perguntam se a formação contribuiu para a atuação profissional.

Além da parte de inserção, Monteiro especula se os egressos têm planos para sua carreira e se já pensaram em elaborar um planejamento, se consideram interessante ter na instituição de ensino um serviço de preparação e orientação profissional especializado na área. Em relação ao autoconhecimento, se os egressos já fizeram algum tipo de trabalho para desenvolvimento pessoal e se têm conhecimento de suas habilidades e competências.

Ainda em relação às perguntas de inserção profissional, Rocha as dividi em questões pela escala Likert (1 a 5), para coletar a importância do palco, dos cursos de teatro, do contato com os colegas e o contato com figuras consagradas da área de teatral. Também sobre a relevância da participação em algum grupo de teatro e nos sindicatos. Ele ainda traz perguntas específicas sobre as percepções pessoais do mercado de trabalho de Porto Alegre, se os trabalhadores se veem crescendo profissionalmente na cidade. Especifica algumas modalidades de teatro para que se possa ter mais evidenciado o tipo de teatro que proporciona uma renda estabilizada em Porto Alegre. Em suas perguntas dissertativas sobre o mercado, pede a avaliação dos(as) sobre as políticas públicas para o setor teatral em Porto Alegre, o

impacto da pandemia e as tendências para um futuro melhor para os trabalhadores teatrais.

Contreiras e Rocha abrem uma questão para que os respondentes possam compartilhar qualquer coisa que não tenha sido priorizada nas pesquisas.

Quadro 2: Número de questões

<b>Número de questões</b>			
	<b>2012 (UFBA)</b>	<b>2017 (UFF)</b>	<b>2022 (UFRGS)</b>
	<b>Egressos UFBA (1996-2009)</b>	<b>Egressos Comparativo entre 2 faculdades X e Y</b>	<b>Egressos e Classe Teatral de Porto Alegre</b>
<b>Dados Pessoais</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
<b>Dados de formação</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>Dados Profissionais</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>30</b>
<b>Tipo de questões</b>			
	<b>Quantitativas, qualitativas e descritivas</b>	<b>Quantitativas, qualitativas e descritivas</b>	<b>Quantitativas com e sem grau de avaliação (1 a 5) escala likert, qualitativas e descritivas</b>

O quadro acima traz um panorama geral da quantidade de questões apresentadas nas pesquisas. Sintetizando, os dados buscados em formação são em números semelhantes. Entretanto, a pesquisa vinculada à UFRGS é mais ampla e extensa em suas questões.

Antes de iniciar a análise, alerto que os autores serão referidos pelas seguintes siglas: Contreiras (C), Monteiro (M) e Rocha (R).

#### 4.2. RESULTADOS OBTIDOS NAS FERRAMENTAS METODOLÓGICAS

As pesquisas demonstram diversas particularidades em suas ferramentas, portanto, não foram utilizados todos os resultados obtidos nas análises. Foram escolhidas algumas que envolvem a identificação dos egressos, a formação acadêmica, a inserção profissional e o mercado de trabalho.

#### 4.2.1 Amostra

Na análise de Contreiras (C), a amostragem inicial seria apenas da cidade de Salvador, pois o curso de graduação dança se situa na UFBA em Salvador. Mas a partir do recebimento das respostas notou-se que os alunos egressos moram em outras cidades do Brasil e do exterior, mostrando a dinâmica de amplo mercado no Brasil e algumas cidades de países do exterior — Chile, Peru, Tokyo e Austrália. Ela entrou em contato com um colegiado de graduação do curso de dança para conseguir a lista dos alunos egressos dos cursos de licenciatura e bacharelado. Desta lista constava um total de duzentos e sessenta alunos graduados nos cursos de licenciatura e bacharelado dos anos de 1996 a 2009, sendo que foram localizados cem alunos pelas redes sociais Facebook e Orkut. Apenas 52 alunos egressos responderam ao questionário, divididos entre o antigo modelo de currículo da escola de dança e um currículo com a nova proposta política lógica da escola, que começou a vigorar em 2001 uma proposta para formar um profissional empreendedor que assume os riscos da profissão seja capaz de produzir conhecimento na área.

Em sua pesquisa, Monteiro (M) concentrou-se em uma amostra de 20 alunos, sendo dez entrevistados de cada instituição de ensino privada, denominadas X e Y, localizadas na cidade de Itaperuna (RJ), com os egressos dos cursos de Administração do período de 2013 a 2015. As entrevistas semiestruturadas foram aplicadas pela própria pesquisadora e realizadas com os egressos das duas faculdades pesquisadas em caráter de anonimato.

Entretanto na pesquisa de Rocha (R) houve 157 contribuições de profissionais do teatro local recebidas de forma anônima, uma amostra pequena de pessoas dentro da classe teatral (que inclui os egressos) de Porto Alegre, avaliando o período de 2010 a 2020. Mapeou os profissionais da cena por cidade natal, mostrando que a maioria dos artistas nasceram na capital gaúcha ou na região metropolitana, a outra parcela considerável é natural de outras regiões do Rio Grande do Sul — com destaque para Serra Gaúcha. A amostra também relata a emigração de alguns artistas porto-alegrenses para a região sudeste. Todavia, a capital ainda é um polo cultural que atrai artistas do interior do Estado e poucos vem de outros estados ou países para Porto Alegre.

#### **4.2.2 Gênero**

C: 87% foram do sexo feminino e 13% do sexo masculino. M: 55% do sexo feminino 45% sexo masculino. R: 62,4% mulher cis, 33,1% homem cis, 13,1% não binário 1,9 % mulher trans 0,6% Prefiro não informar 1,3 por cento. Somando 63% entre mulheres cis e trans. Percebe-se que Rocha (2022), a pesquisa mais atual dentre as três, considerou o detalhamento da identidade de gênero<sup>4</sup> dos respondentes, expandindo para um melhor entendimento das trajetórias individuais da classe teatral em Porto Alegre.

#### **4.2.3 Cor ou raça**

C e M: não especificaram; R: 83,4% são de cor branca, 9,6% preta, 5,7% parda, 1,3% preferem não informar e nenhum dos entrevistados se autodeclarou amarelo ou indígena. Rocha baseou-se na nomenclatura dos cinco grupos de cor ou raça do IBGE 2020: amarela, branca e indígena, parda e preta. Explicou que a nomenclatura “parda” contém um guarda-chuva para brasileiros com variadas ascendências étnicas (brancas, pretas e indígenas).

#### **4.2.4 Formação (considerando apenas ensino superior)**

C: Graduaram-se no curso de dança 94% na licenciatura e 25% no bacharelado. Para atender a flexibilidade do mercado de trabalho das artes, os profissionais tinham a possibilidade de marcar mais de uma opção, o que faz com que a soma do resultado seja maior do que cem por cento. Para a continuidade no mercado de trabalho da dança de maneira estável, a graduação se mostra um facilitador para trabalhar. M: 100% dos entrevistados cursaram bacharelado em Administração. R: 68,7% dos respondentes cursaram graduação em Teatro — licenciatura e os bacharelados em Interpretação Teatral, Direção Teatral e Escrita Dramatúrgica na UFRGS, licenciatura na UERGS, bacharelado em Artes Cênicas e

---

<sup>4</sup> Identidade de gênero - diz respeito à experiência interna e individual relacionada ao gênero com o qual a pessoa se identifica. A identidade de gênero não está necessariamente relacionada com características biológicas tipicamente atribuídas aos sexos masculino e feminino.

licenciatura na UFSM e a licenciatura na UFPEL (das duas últimas universidades sendo mais constantes no circuito do interior do estado).

#### **4.2.5 Formação complementar (considerando apenas ensino superior)**

C: 81% cursaram especialização, 44% mestrado e 6% doutorado. M: 20% cursaram pós-graduação (mestrado e doutorado não foram especificados), alguns pretendem se matricular em breve e outros não estão cursando por não terem horários e nem local de trabalho fixo. R: Cursaram ou cursam, 4,5% pós-graduação, 10,8% mestrado e 4,5 % doutorado.

#### **4.2.6 Vínculo empregatício**

C: 52% possuem vínculo e 48% não possuem vínculo. O curso de licenciatura em dança é o mais procurado pela maior probabilidade de se ter estabilidade financeira. Os que possuem vínculo empregatício atuam na Rede Pública (ensino fundamental e médio) e no ensino superior nas faculdades de Dança. A maior parte dos egressos trabalha na academia de dança e o percentual de profissionais graduados na licenciatura que trabalha nas escolas ensino médio e fundamental é pequeno frente a quantidade de alunos que concluem curso de licenciatura.

R: Dentre os entrevistados, 49% afirmam trabalhar também como professor de teatro, seja no ensino livre ou formal. Ser professor de teatro também é a alternativa mais popular dentre as profissões para-artísticas, pois existe um forte mercado de ensino teatral. Apesar de também ser bastante vulnerável, esse mercado de ensino parece ser o mais rentável e melhor estruturado.

As três pesquisas afirmam que não é só no setor das artes que o trabalho sem vínculo empregatício se faz presente, apresentando a realidade do trabalhador contemporâneo, que exige autonomia e empreendedorismo.

#### **4.2.7 Diversas profissões**

C: 86% trabalham como professor de dança, 58% como coreógrafo(a), 47% como intérpretes, 30% como produtores, 9% crítico em dança e 19% outras atividades, evidenciando que o trabalhador da arte precisa atuar em diversos campos para driblar a instabilidade e ser o meio de sobrevivência, a renda principal. 81% atuam na área da dança e 19% não atuam. A falta de contrato e a baixa remuneração são os problemas mais citados nas respostas dos questionários.

R: 87,3% trabalham como atriz/ator, 31,2 % como diretor(a), 48,4% como produtor(a) cultural, 7% como iluminador(a), 5,7% como criador(a) de trilha sonora, 3,8% como figurinista, 7,6% como cenógrafo, 21% dramaturga (o), 5,1% técnica (o) de luz, 5,7% técnica (o) de som, 6,4% técnica (o) de vídeo, 6% outras funções e 5,7% não exercem profissão artística.

Os artistas acumulam múltiplas profissões, por pura necessidade econômica de empregabilidade, em média de 2 a 3 profissões. As profissões artísticas em geral sofrem pela falta de remuneração fixa (quando há remuneração) e benefícios como plano de saúde, vale-transporte, vale-alimentação, férias, aposentadoria, seguro por acidente de trabalho, piso salarial, décimo terceiro salário ou licença maternidade. Pela ausência de mercado de trabalho formal, a maioria encara o empreendedorismo.

#### **4.2.8 Atuação profissional**

C: Na totalidade das 52 respostas, 12 fizeram outro curso de graduação e 40 responderam que não possuem outro curso. 47 egressos ultimamente não trabalham. Os profissionais que não trabalham mais com dança, trabalham com técnicas de preparação corporal, que não são consideradas atividades de dança. Os que não atuam mais na área da dança ressaltam que a formação acadêmica contribuiu para seus outros trabalhos. O número de profissionais que mudaram completamente seu campo de atuação foi pequeno e algumas das atividades foram: direito, call center, agência de marketing, produção de casamentos, atividades comerciais e fisioterapia, atividades para obterem estabilidade financeira, para que continuassem paralelamente seu trabalho com a dança.

C: Um fator recorrente para o profissional da dança são os trabalhos sazonais e instáveis sem vínculos empregatícios. A falta de contrato e a baixa remuneração

são os problemas mais citados nas respostas dos questionários. Os que não atuam mais na área da dança ressaltam que a formação acadêmica contribuiu para seus outros trabalhos. O número de profissionais que mudaram completamente seu campo de atuação foi pequeno e algumas das atividades foram: direito, call center, agência de marketing, produção de casamentos, atividades comerciais e fisioterapia, atividades para obterem estabilidade financeira, para que continuassem paralelamente seu trabalho com a dança.

R: Isso acontece porque os artistas não acumulam múltiplas profissões por uma sanha criativa multifuncional, senão por pura necessidade econômica de empregabilidade.

#### **4.2.9 Inserção**

C: Alguns egressos responderam que antes de ingressarem no curso superior de dança atuavam como dançarinos em grupos de escolas de dança em que eram alunos, mas os trabalhos muitos não eram remunerados.

#### **4.2.10 Particularidades das pesquisas sobre a inserção profissional**

##### *4.2.10.1 Planejamento e orientação de carreira (Monteiro)*

Em relação ao planejamento de carreira 85% não planejam a sua carreira pois reconhecem que é mais fácil crescer dentro de uma organização, empresas que já possuem seu plano de carreira na área de administração, apenas 15% disseram ter feito planejamento pessoal de carreira. A maioria tem planos baseados em cursos de pós-graduação para crescimento profissional, mas reconhecem que só isso não basta, pois o indivíduo precisa traçar metas e objetivos e estabelecer um prazo para cada etapa para alcançar o que deseja profissionalmente. Em relação aos programas de orientação de carreira, 75% dos ingressos afirmam desconhecer o que seja um programa de orientação de carreira, enquanto 25% sabem ou tem uma noção sobre o que é. A faculdade de Y afirmou que existe um programa de gestão de carreira denominado expertise. E tem um objetivo de inserir o regresso no cenário profissional. Mapeando os gaps de competências a serem trabalhadas

agregando conhecimento acadêmico as competências essenciais de mercado e autoconhecimento usando para avaliação comportamental, formatação de currículos e capacitação para processos seletivos. Oficinas sobre marketing pessoal, aspectos comportamentais competências essenciais, videoconferência com cases de sucesso na área de atuação do formando, dentre outras coisas. Mas a coordenadora relatou que precisam ser feitos ajustes nos anos iniciais ao perceber que a implementação do programa se direcionou aos cursos de engenharia da faculdade.

#### *4.2.10.2 Renda e núcleo familiar (Rocha)*

É a principal fonte de renda para a maioria 52,2% dos artistas de Porto Alegre. Porém apenas 38,2% desses são a principal fonte de renda do núcleo familiar. 50% dos homens entrevistados são a principal fonte de renda familiar, superando a média geral. A amostra dos artistas negros evidenciou que arte não é a principal renda para maioria 58,3% e somente 25% dos artistas pretos são a principal fonte de renda familiar. Em relação à escolaridade dos pais o número de pais com pelo menos o ensino superior completo 54,1 (é mais do que o triplo da média geral da população 17,4 de acordo com o IBGE de dois mil), 7% fundamental completo 7,6% ensino fundamental 20,4% ensino médio ,10,8% ensino técnico 34,4% ensino superior 15,3% pós-graduação 1,9% mestrado e 2,5% doutorado. Mas ainda não tem como comprovar que se traduz em segurança financeira. Mas para ele assim pode-se explicar a uma maior parte dos jovens que não são a principal fonte de renda familiar. Sobre os entrevistados, 20,4% possuem artistas na família.

#### *4.2.10.3 Idade de inserção profissional*

R: Em relação à idade, em média os artistas de Porto Alegre fazem seu primeiro trabalho profissional aos 19,1 anos e recebem o primeiro cachê dois anos depois, aos 21,1 anos. A média se mantém a mesma entre homens e mulheres brancas, mas se olharmos somente para os artistas negros percebemos que estes começam a trabalhar na unidade, mas levam um ano a mais até o primeiro cachê os 22,3 anos evidenciando quê no Teatro de Porto Alegre artistas negras demoram mais para receber e podem confiar menos na renda artística. Paralelamente Rocha

mostra algumas diferenças nas modalidades de teatro. Os que fazem teatro para crianças começam a trabalhar às 18 horas e cinco anos e recebem a primeira remuneração aos 20,1 anos, aqueles que fazem teatro comercial começam aos 17,8 anos que recebem pela primeira vez aos 19,5 anos. Em ambos os casos começam cedo leva ao menos de 2 anos até o primeiro cachê.

### 4.3. Autodescrição no marcador étnico-racial

Nesta última etapa, será apresentada a elaboração de um instrumento de pesquisa — em sua maioria de forma subjetiva — que tentará abarcar amplamente as experiências e vivências de pessoas pretas no espaço acadêmico do Curso de Licenciatura em Dança da UFRGS e o Mercado de Trabalho em Dança.

Adaptarei as questões a pluralidade da identidade de gênero, e aos cinco grupos de cor ou raça (categorizados pelo IBGE), pensando como lidar com as implicações da categoria parda (fraudadores de cotas). As questões serão descritas com pequenas explicações, conforme Rocha (2022) criou em seu questionário, deixando-o de forma intuitiva, mais acessível e orgânica.

A subjetividade das questões dissertativas sobre das trajetórias formativas e de inserção em minha pesquisa com o marcador étnico-social, facilitarão a expansão dos relatos, obtendo mais dados para refletir sobre os plurais trajetórias dos egressos e universitários pretos do curso de Dança da UFRGS, pensando na amostra geral focada nos trabalhadores da arte que estão vinculados ao Ensino Superior.

O roteiro de perguntas possivelmente se encaixa em um questionário via formulário ou em uma entrevista semiestruturada (que passariam por um processo de transcrição dos áudios e anotações adicionais).

Roteiro de Perguntas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conte um pouco como você se sente sendo um artista preto(a) em Porto Alegre?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como você se sentiu enquanto uma pessoa preta em sua trajetória no curso de dança?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pergunta sobre relação com os colegas e professores no espaço</li> </ul>

acadêmico?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Você já sofreu discriminação racial na universidade? Teve apoio ao denunciar?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como percebe a sua saúde mental em relação ao espaço acadêmico do Curso de Licenciatura em Dança da UFRGS e o Mercado de Trabalho em Dança? Relate suas experiências positivas e/ou negativas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considera que os demarcadores sociais (gênero, raça, classe) influenciaram em sua autoestima e na confiança para acreditar no próprio trabalho? Caso responder sim, como você acha que essa situação pode mudar?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Já se sentiu silenciado(a) nos espaços que você frequenta/convive (trabalho, estudo, cidade, cultura e arte)?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Já passou por alguma situação na qual sentiu que sua intelectualidade e experiência de trabalho foram invalidadas pela sua cor / raça? Se sim, por que e como?</li> </ul>

Estas questões seriam cruzadas com o registro das experiências profissionais, nos campos do trabalho e do emprego. No capítulo 3, proponho como analisar aspectos do marcador social étnico-racial, a partir dos atravessamentos que acometem os trabalhadores pretos inseridos no setor artístico cultural, no seu cruzamento com o mercado de trabalho profissional nas experiências de trabalhabilidade e de empregabilidade. Ao compreender como os trabalhadores deste setor perpassam as questões de desigualdades sociais inseridas na arte e cultura preta no contexto nacional, pelas políticas públicas que resgatam a memória ancestral, aderindo à produção alargada de trabalhos que tenham uma perspectiva afroindígena (usadas de exemplos nos estudos). Assim, propondo a arte como intermédio de valorização e voz para as pessoas racializadas, no contexto sociopolítico em que vivemos, em que a nossa cor e/raça ainda é um fator determinante para qualidade de vida, no encontro de melhores oportunidades de renda e trabalho.

## 5 CONCLUSÕES

A elaboração dessa pesquisa se solidificou ao repensar minha própria trajetória inserida no mercado de trabalho cultural em Porto Alegre, os desabafos e dificuldades de alguns colegas para conseguir trabalhar na área da dança e vislumbrar uma boa oportunidade a curto prazo, que contribuísse para o currículo e um maior desenvolvimento.

Meu grau de autoexigência em relação a um maior conhecimento sobre estudos do mercado de trabalho em geral no que tange aos egressos de cursos superiores também foi de fundamental importância para definir este recorte.

Dentre diversos trabalhos lidos — outros como no campo do estudo da saúde, enfatizando pesquisas feitas com profissionais de enfermagem — acabamos por eleger o cruzamento entre 3 pesquisas realizadas, duas em artes cênicas, dança e teatro, ainda identificando duas importantes referências nacionais na formação. O Curso de Dança da UFBA possui relevância histórica e cultural para o país e se apresenta como um paradigma da história da formação superior em Dança no país. O trabalho de Rocha diz respeito a um trabalho feito no Rio Grande do Sul, com dados bastante atualizados referente ao mercado profissional das artes cênicas no estado.

O terceiro estudo foi eleito como um contraponto, pois é um campo que tradicionalmente investiga o mercado profissional, na perspectiva da administração e dos recursos humanos. Isto foi imprescindível, para mantermos um diálogo com um campo de investigação que possui uma tradição de estudos nesta temática.

Não encontrei estudos sobre egressos de cursos de dança que se importassem especificamente com a racialização dos mesmos, para que eu pudesse balancear méritos e dificuldades na minha pesquisa.

A escolha em dialogar com os textos publicados no dossiê da Revista Observatório nº 32 Itaú Cultural, foi de extrema importância para sensibilizar a construção de um instrumento que pudesse incorporar os temas étnico-raciais, para os estudos do trabalho e da gestão das carreiras.

Na área artística e cultural se tem pouca literatura sobre egressos dos cursos de ensino superior, trazendo os conceitos de empregabilidade, trabalhabilidade e sustentabilidade de carreiras para o mercado de trabalho em um contexto artístico-

cultural. Esses conceitos são bastante estudados e/ ou desenvolvidos pelos discentes dos cursos de Administração.

É possível e urgente pensar na sustentabilidade das carreiras artísticas, promovendo discussões que contribuam para a classe artística se organizar enquanto classe trabalhadora, para atenuar as consequências que afetam os indivíduos inseridos em seus marcadores sociais, e na consolidação dos direitos trabalhistas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BULHÕES, Darline Maria Santos; VASCONCELOS, André Brendel de Lemos; LEITE, Emanuel. **Trabalhabilidade: o caminho para o empreendedorismo**. International Journal of Professional Business Review 1.1 (2016): 30-40.

CANEVER, Bruna Pedroso et al. **Processo de formação e inserção no mercado de trabalho: uma visão dos egressos de enfermagem**. Revista Gaúcha de enfermagem, v. 35, p. 87-93, 2014.

CONTREIRAS, Clarice Nunes Muniz. **Mercado de trabalho e perfil profissional: egressos da escola de dança/UFBA**. 2012. 80 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Dança, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.

ECHER, Isabel Cristina. **A revisão de literatura na construção do trabalho científico**. Revista gaúcha de enfermagem. Porto Alegre. Vol. 22, n. 2 (jul. 2001), p. 5-20, 2001.

GRAEBIN, Rosani Elisabete. **Jovens geração Z: percepções na construção de um caminho em direção ao mundo do trabalho**. 2018;

HISRICH, Robert D.; PETERS, Michael P.; SHEPHERD, Dean A. **Empreendedorismo-9**. Amgh Editora, 2014.

HOOKS, Bell. **Intelectuais negras**. Estudos feministas, v. 3, n. 2, p. 464, 1995;

Itaú Cultural. **Economia criativa 3º trimestre de 2022 – análise do mercado de trabalho da economia criativa e notas sobre a questão racial na economia criativa**. Disponível em: <https://www.itaucultural.org.br/observatorio/paineldedados/publicacoes/boletins/economia-criativa-3o-trimestre-de-2022-analise-do-mercado-de-trabalho-da-economia-criativa-e-notas-sobre-a-questao-racial-na-economia-criativa> Acesso em: 20 de mar. 2023.

MELO, Fátima Moreira de; MONTOYA, Alvaro José Altamirano. **Empregabilidade: problematização com ênfase em gênero e raça**. 2016;

MONTEIRO, Simone. **Percepções de egressos de cursos de graduação em administração: um estudo sobre a formação profissional e a inserção no mercado de trabalho**. 2017;

MOREL, Leonardo; SANTOS, Vitor Gonzaga dos. **O funk e o rap em números**. Revista Observatório Itaú Cultural, São Paulo, n. 32, 2022. Acesso em: 20 de mar. 2023

MÜLLER, Camila Vieira; SCHEFFER, Angela Beatriz Busato. **Carreira Sustentável e Aspectos Contextuais: Críticas, Limitações e Avanços**. In: ENCONTRO

ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 42., 2020, Curitiba. Anais [...]. Rio de Janeiro: ANPAD, 2020. 17 p

OLIVEIRA, Luísa Dias Rosa de. **Laboratório de movimentos negros: uma proposta de interação discente e mediação docente.** 2019.

PAIVA, Vanilda. **Qualificação, crise do trabalho assalariado e exclusão social.** A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho. São Paulo: Cortez, p. 49-64, 2001.

PAIXÃO, Marcelo. **O Longo combate às desigualdades raciais.** Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/igualdaderacial/index.php?option=com\\_content&view=article&id=711](https://www.ipea.gov.br/igualdaderacial/index.php?option=com_content&view=article&id=711). Acesso em: 20 de mar. 2023.

PEIXOTO, Marisa Ribeiro Bastos. **Divergências e convergências entre um modelo de assistência de enfermagem a pacientes diabéticos e a teoria do déficit de autocuidado de OREM.** Disponível em: [http://www.ee.usp.br/reeusp/upload/html/326/body/v30n1a01.htm#:~:text=O%20termo%20autocuidado%20foi%20conceituado,estar%20\(OREM%2C%201991\)](http://www.ee.usp.br/reeusp/upload/html/326/body/v30n1a01.htm#:~:text=O%20termo%20autocuidado%20foi%20conceituado,estar%20(OREM%2C%201991)) Acesso em: 20 de mar. 2023.

PINHEIRO, Amanda. **Autocuidado é prática crescente entre mulheres negras, para driblar violência e falta de acesso a sistemas de saúde.** Disponível em: [https://www.geledes.org.br/autocuidado-e-pratica-crescente-entre-mulheres-negras-para-driblar-violencia-e-falta-de-acesso-a-sistemas-de-saude/?amp=1&gclid=CjwKCAjw5dqgBhBNEiwa7PryaJnSIF1Fybge1Q1eK0r1-nkuVbvt5Kh3e\\_zeeAdo38Cg4PdAMtRdRoCYcYQAvD\\_BwE](https://www.geledes.org.br/autocuidado-e-pratica-crescente-entre-mulheres-negras-para-driblar-violencia-e-falta-de-acesso-a-sistemas-de-saude/?amp=1&gclid=CjwKCAjw5dqgBhBNEiwa7PryaJnSIF1Fybge1Q1eK0r1-nkuVbvt5Kh3e_zeeAdo38Cg4PdAMtRdRoCYcYQAvD_BwE) Acesso em: 20 de mar. 2023.

ROCHA, Thainan da Silva. **Mercado Teatral, Formação e Carreira: Estratégias para viver de teatro em Porto Alegre (2010-2020).** 230f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Teatro, Universidade Federal do Rio Grande do Sul Porto Alegre, 2022.

SANTOS, Vitor Gonzaga dos. **Sintonizando o rap nas rádios de BH.** 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Relações Públicas) – Centro Universitário UNA, Belo Horizonte, 2020.

SILVA, Guilherme Miranda. **Em prol da igualdade racial: as políticas públicas e a importância do incentivo à cultura negra brasileira.** Revista Observatório Itaú Cultural, São Paulo, n. 32, 2022.

SOUTO, Stéfane. **Mapeamento aldeias e aquilombamentos culturais.** Revista Observatório Itaú Cultural, São Paulo, n. 32, 2022. Disponível em: <https://www.itaucultural.org.br/secoes/observatorio-itaucultural/revista-observatorio/mapeamento-aldeias-aquilombamentos-gestao-cultural?p=2>. Acesso em: 20 de mar. 2023. DOI: <https://www.doi.org/10.53343/100521.32/2>

VAN DER HEIJDEN, Beatrice IJM; DE VOS, Ans. **Sustainable careers: Introductory chapter. In: Handbook of research on sustainable careers**. Edward Elgar Publishing, 2015. p. 1-19.

VISENTINI, Anna Paula; MÜLLER, Camila Vieira; SCHEFFER, Angela Beatriz Busato. **“Tá tudo bem agora eu querer outra coisa”**: Da empregabilidade à sustentabilidade na transição de carreira de executivas brasileiras. EnANPAD, 2022.

XAVIER, Giovana. **Você pode substituir mulheres negras como o objeto de estudo por mulheres negras contando sua própria história**. Editora Malê, Rio de Janeiro, 2019.