

A transição da carreira do músico profissional para o ensino do ofício

Adriano Batista Alves¹

Resumo: O estudo busca compreender as motivações que conduzem músicos profissionais a associarem em suas carreiras o ofício do ensino musical através de uma pesquisa exploratória com análise qualitativa, que por sua vez focaliza os principais fatores enunciados pelos respondentes. De modo complementar, os resultados também são relacionados com a teoria das *Carreiras Proteanas* de Douglas T. Hall para se analisar elementos característicos destas jornadas profissionais relacionados com o sucesso psicológico e demais fatores deste modelo teórico.

156

Palavras-chave: Carreiras, Artistas, Músicos, Motivação.

Abstract: The study aims to understand the motivations that lead professional musicians to associate in their careers the craft of teaching music through an exploratory research with qualitative analysis, which itself focuses on the main factors listed by respondents. In a complementary manner, the results are also related to the theory of Douglas T. Hall's *Protean Careers*, to analyze the characteristic elements of these professional journeys related to psychological success and other factors of this theoretical model.

Keywords: Careers, Artists, Musicians, Motivation.

¹ Professor de Administração na área de Gestão de Pessoas na PUC/SP de 2010 a 2015. Bacharelado e Mestrado em Administração pela mesma instituição.

Introdução

As transições de carreira são fenômenos creditados às transformações profissionais do indivíduo onde também se associam fatores derivados de variáveis externas, como mercados e oscilações econômicas. O estudo sobre as transições na carreira de artistas, aqui focalizado em músicos profissionais, procura traduzir as relevantes motivações que fazem o músico migrar sua carreira para o ensino da profissão.

O artigo tem como enfoque a pesquisa da carreira de músicos profissionais e sua transição para o ensino do ofício, este voltado para estudantes iniciantes ou avançados, buscando compreender o(s) motivo(s) que conduziu (ram) estes artistas a redesenharem suas carreiras.

A partir da experiência pessoal como músico amador, o autor teve a oportunidade de estudar com músicos profissionais especializados em estilos diferentes conduzindo o interesse desta pesquisa em investigar sobre a transição da carreira destes artistas para o ensino da música.

As habilidades técnicas do músico o habilitam para que este seja um profissional direcionado à produção musical e suas derivações, tais como compositor, integrante titular ou contratado de banda, arranjador e produtor e reprodução de *jingles* em estúdio. Alguns destes profissionais decidem efetuar uma transição em suas carreiras para o ensino de música, dirigido principalmente a jovens iniciantes, onde estabelecem definitivamente a mudança profissional por dedicarem-se exclusivamente desde a elaboração de uma metodologia específica ao instrumento que possui proficiência até o preenchimento de seu horário laboral com turmas de alunos ou ensino individual. Qual(is) a(s) motivação(ões) que conduz(em) o músico profissional para o ensino de música?

A expectativa acerca deste estudo é que se consiga elucidar e compreender o fenômeno da transição de carreira do músico profissional para o ensino de seu ofício, a partir de suas verdadeiras motivações e os efeitos desta em sua identidade profissional.

Referencial Teórico

Os modelos tradicionais de carreiras

Os estudos sobre carreiras organizacionais iniciaram suas aplicações através da observação das estruturas de carreira advindas desde a década de 1960 criando forma e estrutura em meados dos anos 70 e início dos 80. Alguns dos principais

autores partiram pela definição do termo carreira, como na proposta de London e Stumph (1982), que classifica a carreira como a ocorrência de transições ligadas a necessidades individuais e imposições da organização e sociedade. Hall (1976), em convergência com o conceito destes autores, coloca com suas palavras que “carreira é uma sequência de atitudes e comportamentos, associados com experiências e atividades relacionadas ao trabalho durante o período de vida de uma pessoa”.

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

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

Com esta literatura inicial, que apontava para um caminho a se seguir no desenvolvimento destes estudos, no início dos anos 80 os autores Arthur, Hall e Lawrence notaram que eventos temáticos foram se realizando gerando material para produção acadêmica, esta por sua vez alavancada pelo período dos estudos que se tornaram simultâneos entre teoria e prática. Os mesmos publicaram o livro *Handbook of Career Theory* (1989) consolidando o material de pesquisa. Esta obra ainda é grande referência nos estudos de carreiras organizacionais.

Chanlat (1995) denomina e organiza um modelo moderno de carreiras, em face às mudanças de ordem social, como o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, a elevação dos graus de instrução e a flexibilização do trabalho, assim como sua força. O quadro abaixo organiza e sintetiza os elementos da composição das carreiras segundo o autor, de modo a ser possível a interpretação objetiva deste conceito:

Quadro 1: Tipos de carreiras

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

Fonte: Chanlat (1995, p. 72)

A Carreira Proteana

Em relação ao modelo tradicional e ao organizacional, a *Carreira Proteana* - cujo nome se dá em referência à mitologia grega onde *Proteus* era o deus do mar e mudava sua forma para cada situação - apresenta diferenças substanciais, entretanto, estas também voltadas para o desenvolvimento das carreiras na esfera organizacional.

Segundo Hall (2002), autor que propôs os termos e características deste formato de carreira, ao contrário da estabilidade que delineia as carreiras tradicionais, é dentro de um cenário de instabilidade que este contrato de carreira toma forma, substituindo as relações profissionais de longo pelas de curto prazo. As *Carreiras Proteanas* definem-se principalmente pelas seguintes características:

- Autonomia;
- Habilidade para ampliação de conhecimento;
- Redirecionamento da carreira e da vida;

- Mudanças frequentes;
- Cenários de instabilidade;
- Planejamento sob incertezas;
- *Networking*.

A principal característica da *carreira proteana* é o contrato psicológico, que desta vez o indivíduo faz consigo mesmo, onde o sucesso psicológico é o principal objetivo. No modelo tradicional existe um contrato psicológico entre empresa e empregado, onde a noção de sucesso é proveniente de fatores externos, como reconhecimento, promoções, remuneração e notoriedade no ambiente social.

Na perspectiva da *Carreira Proteana* a satisfação pessoal é a principal orientação de motivação e busca profissional; associando invariavelmente às esferas profissionais, individuais e familiares em um contexto uno com o indivíduo. Este contrato é baseado em uma natureza *outcome-based*, e não *behavior-based* (Balassiano, 2005, p. 4). As referências internacionais de *outcome* e *behavior-based* são oriundas dos estudos da psicologia contemporânea (em referência ao paradigma Freudiano na psicologia moderna), onde estes têm suas traduções em *locus* externo e interno do indivíduo, respectivamente. Este conceito concerne às motivações externas ou internas para as tomadas de decisão quanto ao ingresso profissional.

Quadro 2: As características da *Carreira Proteana*

- ⇒ **Objetivo:** Sucesso psicológico
- ⇒ A carreira é administrada pelo indivíduo e não mais pela empresa
- ⇒ A carreira estende-se por toda a vida em uma serie de mudanças de identidade e aprendizado contínuo
- ⇒ A idade da carreira é determinante em relação à idade cronológica
- ⇒ A organização fornece:
 - Trabalhos desafiadores e
 - Relacionamentos
- ⇒ Desenvolvimento não é necessariamente:
 - Treinamento formal
 - Readaptação
 - Mobilidade vertical
- ⇒ Perfil de sucesso:

De: Know-how Segurança no trabalho Carreiras Organizacionais Individualidade no trabalho	Para: Learn-how Empregabilidade Carreiras Proteanas Individualidade no todo
---	--

Fonte: Hall (1996, p. 9)

Carreiras sem Fronteiras

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

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

A *carreira sem fronteiras* apresenta vários tipos e possibilidades de carreira em suas dimensões. A carreira pode caracterizar-se por interorganizacional ao considerarmos a possibilidade da prestação de um determinado serviço para mais de uma empresa. A carreira agrega valor e possui “negociabilidade” além de um empregador (LACOMBE, 2005). Outro exemplo é a carreira acadêmica, favorecida, entre outros fatores, pelo *networking*, assim como um profissional de publicidade ou artista *freelancer* que amplia sua mobilidade com a utilização de redes de conhecimentos ou sociais. Caracteristicamente, a *carreira sem fronteiras* possui esta denominação por dissolver os limites de desenvolvimento de competências, aprendizado e posições colocadas pelo mercado de trabalho e pelas organizações no formato de gestão de carreiras tradicional. Como desdobramento do tema, formam-se novos aspectos que direcionam, motivam e mantêm a carreira do indivíduo, relacionados da seguinte forma:

1. Crescimento e desenvolvimento de competências: inerente às quebras das fronteiras profissionais, um indivíduo pode, neste contexto, desenvolver-se de maneira horizontal ao trafegar por diversas empresas e posições, assim como em outros setores da economia.
2. O cruzamento da estabilidade com a motivação: a estabilidade na carreira é substituída pela motivação fomentada pelo conhecimento, o que

anteriormente era pela busca de posição hierárquica. Determinados conceitos não podem ser, nesta análise, avaliados apenas entre si ou serem considerados em um caráter cartesiano de valores, onde estes apenas estariam invertidos, pois a concepção interna dos profissionais sobre a própria carreira apresenta referências as quais não são associadas diretamente com a visão no formato puramente sócioeconômico (posição social e valor financeiro).

3. A responsabilidade da carreira: as *carreiras sem fronteiras* determinam que não exista a estabilidade de emprego que, por sua vez, é determinante na lealdade do funcionário com a empresa. Sem a estabilidade, a carreira que no formato tradicional era de responsabilidade do empregador, o indivíduo ganha autonomia para o direcionamento de sua carreira. A partir de um planejamento alinhado com suas expectativas, competências, aptidões e preferências de ordem pessoais, o profissional tem em suas mãos a condução de sua carreira, e, diferentemente do senso comum, voltada para si como um todo: o alinhamento da carreira com os elementos familiares, individuais e profissionais na composição de seu trabalho, que por sua vez, transcende o emprego.

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

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

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

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

Teorias Motivacionais

De acordo com Bergamini (1994, p.103), “motivação deriva originalmente da palavra *movere*, que significa mover”. As pessoas possuem interesses diversos, logo não se movem em direção a um objetivo ou não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões, a motivação cobre uma série de formas comportamentais.

Fatores extrínsecos ao trabalhador tais como salário, segurança, políticas organizacionais, relacionamento interpessoal, condições do ambiente de trabalho, fazem apenas com que as pessoas se movimentem para buscá-los, ou se disponham a lutar por eles quando os perderam. Não é sua presença que motiva (BERGAMINI, 2006, p.54).

Com base em Kondo (1994, p.103), motivação é “o estímulo à vontade de trabalhar das pessoas”. Não existe um saber fazer técnico para resolver o problema da falta de motivação dos colaboradores, nem uma forma padronizada para se conseguir a motivação no trabalho, mas podem ser utilizados estímulos que vão mexer com o coração e a mente deles e provavelmente irão provocar reações.

Conforme indicado por Vroom (2000, p.21), do ponto de vista das empresas “(...) a motivação para exercer o esforço é acionada pela perspectiva das recompensas desejadas: dinheiro, reconhecimento, promoção e assim por diante”.

Porter (2006, p.31) propõe que a motivação seja uma cadeia de eventos baseada no desejo de reduzir um estado interno de desequilíbrio tendo como base a crença de que certas ações deveriam servir a esse propósito. De acordo com o autor, quando se fala em motivação deve-se levar em conta que cada indivíduo traz consigo características individuais e uma “bagagem” cultural própria, e essas diferenças podem levar a variadas interpretações de desejos e uma maneira particular de cada pessoa na busca de seus objetivos, logo a motivação pode ser considerada como um processo que vem de dentro das pessoas e dificilmente pode-se motivar alguém. Entende-se que é possível diante de alguma expectativa que a pessoa já tenha ativado um determinado tipo de busca de objetivos.

Outro aspecto também importante do ponto de vista do autor para o entendimento do comportamento motivacional é que um indivíduo possui vários destes comportamentos e, à medida que consegue suprir uma necessidade, retoma-se a busca por novos objetivos; em consequência à necessidade do indivíduo de realinhar suas motivações e metas.

A terceira teoria com grande relevância para este estudo é utilizada para identificar os fatores que os funcionários mais valorizam na empresa e recebe a nome de Teoria dos Dois Fatores, de Frederick Herzberg. Segundo Casado (2002), diferente dos outros estudiosos das teorias de motivação, Herzberg se baseou em uma pesquisa de 200 engenheiros e contadores questionando-os sobre momentos e que se sentiam mal no trabalho. Como resultado dessa pesquisa, Herzberg conseguiu desenhar como o ambiente de trabalho e o próprio trabalho interage para produzir motivação. Em sua teoria, a origem da motivação se divide em duas categorias: fatores motivacionais (conteúdo do trabalho) e fatores higiênicos (ambiente de trabalho). De acordo com Herzberg (1959) um fator corresponde a satisfação e o outro a insatisfação, mas não são extremos um do outro. O fator motivacional está relacionado à satisfação ou não satisfação, mas a ausência do mesmo não causa insatisfação. Os responsáveis pela insatisfação são os fatores higiênicos (ambiente de trabalho), no entanto a presença dos mesmos não gera satisfação.

Figura 1: Motivação a partir de Maslow e Hezberg



Fonte: Maximiano (2005)

Maslow consolida sua teoria através do escalonamento das necessidades do ser humano, onde a demonstra com a “pirâmide das necessidades” que leva o seu nome, onde sua base representa as necessidades básicas, como alimentação e

as demais fisiológicas, seguido pelos conceitos de segurança, afiliação, autoestima até seu cume onde é representado pela autorrealização.

Com uma proposta mais conhecida pelo emprego nos estudos da administração, David C. McClelland, professor norte-americano que tem seu doutorado em psicologia na *Yale University*, desenvolveu um estudo universalista acerca da motivação, onde a interação entre a personalidade e ambiente sustentam seu modelo teórico, este, por sua vez, formado por três elementos: os traços, os esquemas e os motivos.

A construção da noção de traço é proveniente de sua revisão aos materiais de autores contemporâneos a sua época como Allport, Cattell e Murray (SAMPAIO, 2004, p. 87), apesar de apresentar divergência entre estas teorias e seu construto. McClelland define seu conceito como:

Um traço é tendência aprendida de um indivíduo reagir como ele reagiu de forma mais ou menos bem-sucedida no passado, em situações similares, de forma similar (1967, p. 216; *apud* SAMPAIO, 2004).

Assim, o autor contextualiza que existe uma interdependência entre situações e reações na construção dos traços de um indivíduo, a se considerar a formação de padrões de comportamento a partir desta aprendizagem ou experiência.

O segundo elemento de seu modelo teórico é fruto da organização de um modelo cognitivo individual, denominado *schemata*. Neste, o autor defende que origina-se na experiência pessoal e seria construído gradualmente e é modificado constantemente pelo indivíduo, que por sua vez não tem consciência deste processo de construção. Na interpretação do próprio autor, há duas formas de se mensurar os *schemata*: inferindo sua existência a partir dos julgamentos feitos por uma pessoa ou fazendo uma análise introspectiva de seus relatos fenomenológicos (SAMPAIO, 2004).

O terceiro e último ponto da teoria da personalidade de McClelland é a motivação, na qual o autor trabalha em uma perspectiva culturalista, ou seja, os motivos dos indivíduos são inerentes e indissociáveis de sua relação com o ambiente ao qual está inserido, em uma análise que parte de seus valores e o respectivo alinhamento com a cultura da sociedade que o inclui. Para se ilustrar o conceito, nas próprias palavras do autor:

Um homem se torna um cirurgião não apenas por causa de uma necessidade subjacente, mas também por causa de suas concepções de como é a vida de um cirurgião, ou do que é exigido dele no serviço aos outros (*schemata*), e por causa de seus ajustamentos passados a situações similares (traços de controle emocional, etc.). Necessitamos também das variáveis traço e esquema, assim como da variável motivação para explicar qualquer escolha particular como esta (McCLELLAND, 1967, p. 479; *apud* SAMPAIO, 2004:90).

A se observar algumas das principais teorias da motivação, percebe-se que existe uma diversidade de conceitos e construtos teóricos que não necessariamente são convergentes, apesar de sempre assertivos em suas pesquisas e propostas. Apesar da raiz comum, a psicologia, estes estudos sofrem a influência de seus autores e do ambiente social que projetam seus olhares em busca da compreensão da motivação como fenômeno objetivo e subjetivo e suas associações do indivíduo e núcleo social, sendo este último a refletir também as relações profissionais e de trabalho.

Metodologia

Enfoque e tipo de pesquisa

Na condição de se compreender as motivações que promovem a transição na carreira do artista, aqui considerando o músico profissional, o estudo se desenvolve através de pesquisa exploratória que, segundo Selltiz (1960), essas pesquisa exploratórias têm como função a ampliação do conhecimento acerca de um fenômeno, assim com também é o tipo mais indicado para problemas em que o conhecimento é reduzido. São estudos que permitem considerações diferentes sobre um mesmo fenômeno a partir de um planejamento flexível (CÁLCENA, 2012).

Fonte de pesquisa e delimitação do estudo

A utilização de fontes primárias se faz determinante para a conclusão do estudo em face da necessidade de se compreender os elementos psicológicos, além dos profissionais, que contribuíram para a transição das carreiras dos respondentes. A pesquisa irá focalizar a jornada de quatro profissionais da música que permanecem como professores atualmente e que já passaram por diferentes momentos em suas carreiras ao que se refere à produtividade profissional. Na esfera geográfica, o estudo acontece com respondentes na cidade de São Paulo e que tenham o ensino de música como principal, ou exclusiva, fonte de renda.

Coleta de dados

A coleta de dados para este estudo se faz através de entrevista com questões focalizadas nas trajetórias profissionais e seus desdobramentos, principalmente nas motivações que conduziram os respectivos artistas a efetuarem a transição de carreira, a partir uma pesquisa de campo. A entrevista é o método de coleta mais apropriado para se obter informações sobre as percepções, sentimentos, crenças, motivações, previsões ou planos das pessoas (LAKATOS, 2009 *apud* CÁLCENA, 2012); permitindo amplitude e flexibilidade nas análises de resultados da pesquisa.

A adoção de um método de entrevista semiestruturada (GIL, 2002), ou menos sistemática (SELLTIZ et al. 1960, p. 295) é baseada por sua melhor capacidade de revelar os aspectos afetivos e carregados de valor das respostas das pessoas onde este tipo de entrevista atinge seu objetivo na medida em que as respostas das pessoas são espontâneas e não forçadas. A intenção da pesquisa é obter a partir dos relatos dos entrevistados suas verdadeiras motivações e os respectivos desdobramentos de suas trajetórias profissionais até que chegassem a ministrar aulas em suas especialidades musicais.

Aplicação da entrevista

Para a pesquisa obter os resultados desejados, a metodologia de tipo exploratória e com perguntas em comum aos entrevistados possibilitando a revelação de fatores motivacionais distintos através da abertura durante a entrevista é a forma escolhida. Esta estrutura baseia-se em poucas questões que consideram o ponto focal do objeto de estudo; as motivações para a transição de carreiras destes indivíduos, sendo:

- i) Tipo de formação musical;
- ii) Instrumento de especialização;
- iii) Tempo de exercício profissional;
- iv) Tempo de exercício profissional como professor;
- v) Formação da estrutura da metodologia de ensino;
- vi) Principais motivações para a transição na carreira;
- vii) Processo de desenvolvimento profissional para o ensino musical;
- viii) Trajetória e movimentos intercarreiras adotados;
- ix) Expectativas profissionais na área de ensino;
- x) Sobre formação e desenvolvimento contínuo.

Pesquisa e análise dos resultados

Para se traçar um perfil dos respondentes desta pesquisa, optou-se pela descrição dos músicos associadas às suas especialidades profissionais, onde é possível observar o tipo de formação musical, o tempo de profissão, tempo em que atua como professor e a metodologia de ensino que emprega, sendo esta última focalizada apenas entre a aplicação de uma metodologia própria ou se segue a metodologia de uma ou mais escolas.

Tabela 1: Perfil principal dos entrevistados

Artista	Formação	Instrumento	Tempo Profissão	Professor há	Metodologia de ensino
M1	Erudito	Guitarra	23 anos	22 anos	Escola
M2	Popular	Violão	27 anos	23 anos	Escola e Própria
M3	Autodidata	Guitarra	22	22 anos	Própria
M4	Erudito	Violão / Violino	35 anos	25 anos	Escola

Fonte: Respondentes da pesquisa

As análises deste estudo apresentam como pano de fundo as motivações que conduzem estes artistas a seguirem suas carreiras, paralelamente ou não, como profissionais do ensino. Entretanto, em sintonia com as descrições de todos os entrevistados, foi percebido que além das motivações iniciais que foram determinantes para o ingresso no ensino de suas especialidades, há também fatores característicos para que o indivíduo permaneça na carreira de professor; sustentando a profissão pelas transformações das perspectivas pessoais e da obtenção do sucesso psicológico, característica inerente das Carreiras Proteanas. Assim, a análise de resultados fará uma associação com a teoria de Douglas T. Hall (1976 e 1994), de modo a contribuir na interpretação das motivações e transformações destas carreiras.

Motivações

Foram constatadas algumas motivações em comum aos quatro entrevistados que os conduziram aos desdobramentos de suas carreiras como professores. Estes pontos serão aqui relacionados como uma primeira e principal parte do conteúdo das análises das motivações e, de forma secundária, posteriormente alguns dos

pontos que possuem exclusividade nas respostas. Ao buscar a carreira de professor em suas especialidades musicais, caracteriza-se unânime entre os artistas a busca por:

1. Estabilidade financeira;
2. Minimização das incertezas profissionais;
3. Desenvolvimento e atualização constantes.

Estabilidade financeira

O ponto focal mais observado para o início de uma carreira como professor de música é a busca pela estabilidade financeira. Os artistas aqui puderam relatar com detalhes e ilustrações suas motivações para começar a lecionar música, sempre no instrumento e estilo musical em que se consideravam melhores, entretanto nem sempre proficientes. Conforme declaração de M1, este iniciou dando aulas quando:

(...) aprendia na aula com o professor e no dia seguinte eu estava transformando em matéria para dar aula de guitarra.

E, conforme M3:

Fui chamado como (professor) substituto no (conservatório) Souza Lima.

Se os alunos estavam com medo, eu estava ainda mais...

Observa-se a partir destes dois exemplos que a proficiência didática e/ou técnica não é determinante para se iniciar como professor. Para todos os artistas consultados, existia uma necessidade de, além da conquista da independência financeira, estabelecer uma renda regular mensal, para prosseguir estudando, fazendo faculdade ou mesmo comprar equipamentos, pois as apresentações em clubes, bailes e também acompanhar músicos profissionais em suas turnês tinham invariavelmente seus períodos de “baixa”, sendo na verdade hiatos referentes a meses de férias, oscilações de mercado e demais variáveis externas que afetam diretamente o mercado musical e seus atores.

Alguns destes ainda acumulavam trabalhos através de empregos em organizações até atingir a estabilidade financeira exclusiva com o ofício musical. Conforme relato de M2:

Trabalhava em um banco de manhã e em outro à tarde. Conforme consegui montar uma turma boa de alunos, saí do banco à tarde e permaneci apenas no emprego pela manhã. Em pouco tempo saí deste também pois minhas aulas (...) foram pelo “boca a boca”

umentando. Aí fiquei tranquilo para ficar só com isso e com alguns *sbows* que pintavam.

Em uma análise com o conceito de McClelland (1967), os traços dos indivíduos são as reações que este apresenta a partir das experiências bem sucedidas, contextualizando aqui no início da percepção destes profissionais como habilitados a tocar um instrumento com segurança e passar para o próximo passo, que focalizados pelo estudo, será a transmissão do conhecimento para *outrem*. O autor também contribui para a melhor compreensão da manutenção destas carreiras com a *schemata*, pois o artista está aprendendo a compreender o conceito de vida e seus pré-requisitos ambos para as artes, sendo aqui, a música. Este, entretanto, ilustra apenas o fenômeno da transição e a respectiva assunção de riscos na carreira de professor, mas permanece carente de uma melhor avaliação científica dos motivos primários da escolha.

Em referência a Bergamini (1994), motivação é o movimento de um indivíduo no sentido de algo que deseja conseguir ou atingir. A busca pela estabilidade financeira que as aulas ofereciam aos pesquisados, consegue realizar pontualmente este conceito, pois caracteriza-se a estabilidade financeira como objetivo final e a construção de uma nova carreira, podendo falar também em identidade de carreira, como o movimento descrito pela autora.

Minimização das incertezas profissionais

Caracteristicamente, os respondentes enfrentaram restrições financeiras por ser de famílias não abastadas e também sentiram, em muitas vezes, aquilo que suas escolhas de carreira viriam a demonstrar por outras vezes em suas jornadas: o trabalho sem emprego. A profissão de músico apresenta incertezas derivadas de variáveis externas, conforme descrito anteriormente, onde associada ao fato de que, na grande maioria das vezes, não se ter vínculo empregatício em face ao modelo de receita por entrega (gravações, participações, concertos e análogos) faz com que o profissional busque mais de uma atividade simultânea para se compensar estas oscilações.

Tocava na noite nos barzinhos e não sabia direito quanto ia ganhar, “tomava chapéu” porque era filipeta e chegava na hora e não tinha nada para receber...

(Entrevistado M1, sobre o início de sua carreira como músico profissional)

Segundo os próprios músicos entrevistados ministrar aulas contribuía com o cenário de minimização, ou ao menos redução, destas dificuldades do mercado. Conforme depoimento de M4, apesar de ser bem relacionado e sempre solicitado por artistas já consagrados, ainda assim existe a “entre safra cultural” no *mainstream*:

Já toquei com Eduardo e Silvinha Araújo, Edson e Hudson ainda na época que não eram famosos (...) mas sabe que tinham poucos shows e também não dava para conciliar as turnês, pois cada uma estava em um lugar diferente na mesma data. Em janeiro era muito difícil porque a turma estava de férias e a gente (músicos contratados) ficava sem trabalho.

O advento das aulas de música se sobrepunham, compensavam as desvantagens de exercer exclusivamente atividade musical como contratado, pois quando questionados durante a entrevista, os artistas pontuaram com propriedade nas suas trajetórias profissionais como característica de empuxo (motivação) o fato das referidas incertezas. Apesar de cômicos de que em determinadas épocas do ano não há apresentações (concertos), assim como algumas outras atividades musicais, o que em tese descaracteriza incerteza, as variáveis externas apresentam complexidade relativa aos fatores econômicos e sociais havendo possibilidades de eventuais produções e manifestações artísticas musicais nas sazonalidades (Exemplos: anos eleitorais, comícios, festas temáticas, campanhas publicitárias).

Mesmo com estas considerações dos próprios envolvidos e conhecedores de suas carreiras, ainda existem pontos a serem descritos como incertezas, pois há menos alunos nos períodos de férias escolares, sendo que os professores autônomos não têm recebimentos financeiros neste período. Outro fator é a variação aceitável de períodos com menos alunos ingressantes para os cursos, em quaisquer dos estágios de dificuldade das aulas.

Desenvolvimento e atualização constantes

Este fator foi colocado aqui na terceira posição das motivações determinantes para o desdobramento de suas carreiras, pois (i) isoladamente não possui sustentação para a nova carreira e (ii) músicos que não consideram a importância do aprendizado contínuo, imediatamente não apresentariam as características de professores. Caso houvesse algum músico com pouco tempo de profissão na atividade de ensino entre os entrevistados e não apresentasse tal característica, o estudo deveria tratá-

lo isoladamente para que não houvesse distorções na análise de resultados. Não houve ocorrência desta natureza na pesquisa.

O tópico apresenta características não apenas motivacionais, entretanto já associa elementos das *Carreiras Proteanas* (HALL, 2004), que será relacionado a seguir, por considerar o sucesso psicológico e a transformação da segurança no trabalho para a Empregabilidade.

Os músicos entrevistados citaram a importância também de terem a oportunidade de um desenvolvimento contínuo através da gestão de suas carreiras como professores. Tal relevância pode ser traduzida como dois pilares de sustentação na percepção destes artistas: (i) a necessidade de aprendizado contínuo para a manutenção das aulas e dos alunos e (ii) manter-se atualizado comercial e tecnicamente como músico. O aspecto comercial aqui apenas preconiza os diversos estilos musicais que aparecem e se tornam *hits* entre os mais jovens.

Me especializei em guitarra *blues* e paguei o preço. Ainda me lembro que vinham me procurar para dar aulas de rock, de jazz, MPB e tal... () recusava estes alunos pois estava muito focado no estilo que estudei e acabei desenvolvendo uma metodologia específica. Valeu a pena porque hoje eu tenho tarimba (e.g. notoriedade) como músico e professor de *blues*.

(Entrevistado M3, sobre sua especialização e foco de ensino)

Esta motivação é inerente aos profissionais que apresentam as diversas características das vocações – o *vocare* (chamado) – para o ensino, além da tomada do controle de suas carreiras através da empregabilidade de suas habilidades técnicas e de relações interpessoais, onde é *mister* para quem não tem segurança profissional, aqui já anteriormente relacionado como emprego formal. Este aspecto ainda chama a atenção pelo fato que, no que diz respeito à consciência da amplitude de suas responsabilidades profissionais e da multilateral autonomia de carreira, o músico - estes professores - não têm esta percepção clara de que possuem as características consideradas pelo empreendedorismo, pelas *Carreiras Proteanas* de Hall e das *Carreiras Sem Fronteiras*, de Arthur (1996).

Maslow (1975, in MAXIMIANO, 2005) colocava que no topo das pirâmides das necessidades, estava a autorrealização, onde concentra-se a satisfação do indivíduo com sua vida, esta que aqui trata-se na esfera das profissões e carreiras. A realização do ser humano com seu ofício é pautada pela noção ou percepção de sucesso que seu trabalho realiza. Os artistas professores respondentes

desta pesquisa, naturalmente apresentam fatores mais subjetivos de sucesso, por estes não estarem pautados em valores comerciais, materiais ou tangíveis, mas em conceitos pessoais do que é o sucesso em suas carreiras. O contínuo desenvolvimento para a sustentação de suas carreiras formula uma espécie de indexação profissional destes indivíduos com seu trabalho, onde fica difícil a dissociação de seu ofício dentro e fora das salas de aula. Traçando um paralelo, é como um organismo, onde o funcionamento da unidade depende da inter-relação conjugada de seus órgãos.

O enfoque das Carreiras Proteanas

Uma característica relevante do modelo teórico das *Carreiras Proteanas* (HALL, 1994) é o fato de que a busca pela realização ou sucesso profissional é subjetiva. Fatores de sucesso objetivos, como salário, posição elevada na cadeia de comando organizacional, renda e titulação não corroboram com os valores dos artistas aqui observados. O que se tem nas carreiras artísticas de um modo geral é a subjetividade na interpretação do que é sucesso.

Quando questionados se estavam felizes na condição de professores de música, a resposta foi positiva entre todos os pesquisados, mesmo com considerações acerca de jornada de trabalho longa ou dupla jornada. Os músicos, segundo seus próprios relatos, possuem facilidade em encontrar a realização profissional na condição de professor, pois sentem-se realizados com o desempenho dos alunos, com a respectiva projeção de seus nomes no mercado musical e também de serem reconhecidos como professor em eventos sociais, musicais ou não. Os elementos trazidos pelos pesquisados aqui reiteram os componentes que corroboram com o modelo das *Carreiras Proteanas*, não exclusivamente, pois a empregabilidade através das habilidades técnicas (conhecimento do instrumento e didática) e interpessoais (rede de relacionamento, compreensão da diversidade cultural) são também contundentes e não menos importantes neste estudo.

Como não há emprego na maioria dos casos analisados, também não há relação com ascensão em uma escala hierárquica organizacional (sentido vertical), ou com o advento do crescimento na carreira. Entretanto, como já enunciado previamente a este tópico, o modelo das carreiras de artistas apresenta um desenvolvimento contínuo (sentido horizontal), onde o artista se vale de múltiplas habilidades para o exercício de suas atividades profissionais e ainda pode desenvolver novas destas habilidades, a ilustrar, um estilo diferente de música,

eventos que contam com música ao vivo, interações com teatro, cinema e dança, mercado infantil e outros tantos que são observáveis e indissociáveis das carreiras de músicos que contribuem, e são naturalmente afetados por esta diversidade de cenários.

No artigo *Psychological Success: When the career is a calling* (HALL; CHANDLER, 2004), os autores contextualizam basicamente três aspectos relevantes e levantados por este trabalho, onde (i) as carreiras objetivas não necessariamente são benéficas pelo seu *status* de estabilidade e rentabilidade, (ii) as carreiras subjetivas possuem implicações de dificuldades até o atingimento dos objetivos previamente estabelecidos pelo profissional e (iii) o chamado da carreira, onde o indivíduo percebe e reage com suas habilidades e constrói o que é chamado de *Metacompetências*. Este conceito converge diretamente para as características profissionais dos músicos professores em face a multiplicidade de seus conhecimentos teóricos (em suas formações), práticos (como músicos) e didáticos (como professores), além de eventuais associações de habilidades formadoras de competências ao longo da carreira.

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

(Entrevistado M3 sobre sua carreira fora da música e seu “chamado”)

Um outro conceito, o último utilizado aqui na interlocução com as *Carreiras Proteanas* de Douglas Hall, é a transformação de *know-how* para *learn-how*. Em tempos em que a empregabilidade era “quantificada” pelo *know-how*, o advento da especialização profissional admitia que profissionais não desenvolvessem novas competências, focalizassem quase que exclusivamente no crescimento dentro das organizações e mantivessem a fidelidade (organizacional) como moeda de troca pela estabilidade. Transpondo para o tempo presente e mantendo-se o foco na pesquisa, os profissionais admitiram, e ainda assim permanecem, a necessidade de aprendizado contínuo em suas carreiras, sendo desta forma o efeito do conceito de *learn-how* aplicado e observado nas carreiras destes indivíduos.

Conclusão

Com o estudo, pode-se destacar as principais motivações que conduzem músicos profissionais a se tornarem professores são a busca pela estabilidade financeira em um primeiro momento, onde a ideia de se ter rendimentos regulares torna a possibilidade de manter-se exclusivamente na carreira de músico profissional mais concreta. Seguindo este elemento, outros dois aparecem em unanimidade pelos respondentes, sendo a minimização das incertezas do mercado musical, em referência às oscilações do mercado em relação às variáveis externas encontradas por estes profissionais, como a quantidade e sazonalidade de concertos. Por último e não menos importante, a oportunidade de desenvolvimento e atualização constantes, onde o músico optante pela carreira de professor se beneficia pela necessidade de se manter em sintonia com diversos estilos musicais, assim novidades do mercado musical, associado ao fato de manter-se em estudo para a manutenção de suas turmas de alunos.

Uma breve sobreposição com o modelo das Carreiras Proteanas foi feita neste estudo em face da importância de se consolidar a pesquisa não apenas com as teorias motivacionais, mas também com as de carreira. Os aspectos “proteanos” a partir da análise dos respondentes aparece imediatamente pela característica da carreira subjetiva dos artistas, onde seu sucesso é psicológico, ou seja, percebido unicamente pelo próprio indivíduo através de seus conceitos e valores acerca do que é sucesso. Aprofundando-se na teoria de Hall, não há características de crescimento organizacional (sentido vertical), sendo que também não há motivação para tal, onde observa-se apenas o desenvolvimento contínuo (sentido horizontal) em suas carreiras, mencionando o conceito de *learn-how* como elemento das *Carreiras Proteanas*, assim como a correlação das Metacompetências, onde percebe-se também na carreira destes indivíduos, a se exemplificar pela pluralidade das habilidades adquiridas e aplicadas ao longo da jornada profissional.

Referências

ALVES, A. B. **Teorias de Carreira: Um estudo sobre a Jornada Profissional do Artista**. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Economia e Administração da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2010.

ARTHUR, MICHAEL B.; ROSSEAU, DENISE M. **Boundaryless Career: A new employment principle for a new organizational era**. Oxford University Press: 1996.

BERGAMINI, CECILIA WHITAKER. **Motivação nas Organizações**. São Paulo: Ed. Atlas, 1997.

CÁLCENA, ESTEBAN JOSÉ FERRARI. **A Mudança da Identidade Profissional em Transições de Carreira**. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2012.

CASADO, TANIA. **A motivação e o Trabalho**. In *As pessoas na organização*. São Paulo: Editora Gente, 2002.

CHANLAT, 1995 in BALASSIANO, 2007. **Carreiras e cidades: existe um lugar melhor para se fazer carreira?**

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

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

GIL, A. CARLOS. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Ed. Atlas, 2002.

HALL, DOUGLAS T.; CHANDLER, DAWNE. **Psychological Success: When The Career is a Calling**. *Journal of Organizational Behavior*. P. 1-22:2004. Disponível em: www.interscience.wiley.com. Acesso em 02/07/2013.

_____. **Protean Carrer: A quarter Century Journey**. *Journal of Organizational Behavior*. P. 1-13:2003. Disponível em: www.elsevier.com/locate/jvb. Acesso em 14/06/2013.

_____. ET AL. **Protean and Boundaryless Careers: An Empirical Exploration**. *Journal of Organizational Behavior*. P. 30-47:2006. Disponível em: www.elsevier.com/locate/jvb. Acesso em 14/06/2013.

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

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

RIFKIN, J. **O Fim dos Empregos: O Declínio Inevitável dos Níveis dos Empregos e a Redução da Força Global de Trabalho**. São Paulo: Ed. Mc Graw-Hill, 1996.

SAMPAIO, JADER DOS REIS. **Voluntários: Um Estudo Sobre a Motivação de Pessoas e a Cultura em uma Organização do Terceiro Setor**. Tese de Doutorado. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2004.

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

SCALABRIN, A. CARLA. **Carreiras Sem Fronteiras e Trajetórias Descontínuas: Um Estudo Descritivo sobre Decisões de *Opt-Out***. Dissertação de mestrado: Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade – FEA – Universidade de São Paulo – USP. São Paulo, 2008.

SELLTIZ; ET AL. **Método de Pesquisa nas Relações Sociais**. São Paulo: Editora pedagógica e universitária, 1960.