

1.

O PROBLEMA

Este capítulo apresenta a descrição do problema abordado na presente dissertação, relativo à realidade do trabalho dos bailarinos profissionais na cidade do Rio de Janeiro. Após uma introdução sobre os motivos que levaram à escolha do problema, apresentam-se alguns dados relevantes sobre esse mercado de trabalho. Em seguida, são apresentados os objetivos, a relevância e a delimitação do estudo. Ao final do capítulo, faz-se também uma breve descrição da estrutura da dissertação.

1.1.

Introdução

O presente estudo é o resultado de uma pesquisa qualitativa realizada com bailarinos profissionais brasileiros com sólida experiência em companhias de dança da cidade do Rio de Janeiro, profissionais estes inseridos em um mercado de trabalho predominantemente informal e desestruturado. Apresenta um mapeamento das principais variáveis que norteiam as decisões de carreira destes artistas, bem como uma reflexão acerca dos impactos que a escolha desta profissão acarreta em suas vidas: conseqüências, frustrações e desafios. Este levantamento pretende contribuir para a compreensão das peculiaridades deste mercado e classe profissional, para auxiliar na reflexão sobre a realidade enfrentada pelos indivíduos que optam pela carreira de bailarino. Investiga ainda a natureza dos vínculos desenvolvidos entre empregador e empregado e as questões que geram (in)satisfação deste artista no que diz respeito às relações profissionais estabelecidas com a companhia.

A elucidação do universo profissional da dança carioca, através do ponto de vista do bailarino, pretende oferecer informações que auxiliem os gestores de companhias na manutenção de um ambiente de trabalho salutar, criativo e satisfatório - tanto para o empregador quanto para o empregado. Objetiva, também, como resultado de longo prazo, contribuir para a coesão da equipe e para a conseqüente qualidade do trabalho artístico.

A autora deste trabalho foi bailarina profissional até 2002 e trabalha há sete anos como diretora executiva de uma companhia carioca de ballet contemporâneo. A partir de sua experiência pessoal - caracterizada pela instabilidade de fluxo de caixa (dependendo de captação de recursos/patrocínio para realizar projetos avulsos) e, conseqüentemente, pela dificuldade de planejamento e gestão dos recursos financeiros e humanos da iniciativa – emergiu o interesse pelo tema abordado neste estudo.

Como pano de fundo de toda a reflexão proposta a seguir, é importante que se mantenha em mente quatro singularidades do mercado de trabalho da dança carioca:

1. A cidade possui hoje cerca de 25 companhias¹, divididas basicamente em três categorias: uma companhia pública (custeada pelo Governo do Estado), duas particulares que possuem um patrocinador estável (contratos de longo prazo, que garantem um repasse mensal para as despesas fixas de manutenção por mais de um ano) e aquelas que dependem de captação de recursos para realizar projetos artísticos independentes (cerca de 22 iniciativas), que a partir deste momento serão denominadas de companhias independentes ao longo deste estudo. Infelizmente, o mercado de trabalho brasileiro, incluindo o carioca, é composto por uma maioria expressiva de companhias enquadradas na realidade da instabilidade de recursos, cujas atividades da equipe são caracterizadas pela contínua busca por captação de recursos, enfrentando os desafios da descontinuidade. Para ilustrar a realidade enfrentada por estes empreendedores, em 29 de junho de 2006 o jornal O Globo ofereceu a capa do Segundo Caderno para uma matéria com a seguinte chamada: *A dança dos sem-teto*. O autor da matéria, Eduardo Fradkin, ao comentar a perda da sede de uma das companhias independentes da cidade, a Staccato Dança Contemporânea

1 Com base em pesquisa realizada no site www.itaucultural.com.br, Banco de Dados Rumos Dança (2006), acessado em 27.11.2008. No entanto, como esta base de dados foi atualizada apenas em 2006, a autora deste estudo especulou a quantidade atual a partir de conhecimento próprio de companhias que findaram desde então, desconsiderando ainda outras que não realizam trabalhos abertos ao público há muito tempo. Diante do exposto, o leitor deve considerar uma margem de erro devido à esta especulação. Eis as companhias que a autora optou por contabilizar para o ano de 2008: Andrea Jabor Arquitetura do Movimento, Ana Vitória Dança Contemporânea, Andrea Maciel Cia de Dança, Cia Aérea de Dança, Cia de Dança Dani Lima, Cia de Dança Deborah Colker, Cia de Dança Rio, Cia. Étnica, Cia Khoros, Cia Regina Miranda e Atores Bailarinos, Companhia de Dança da Cidade, Cia de Dança Paula Nestorov, Corpo de Baile do Theatro Municipal do Rio de Janeiro, Companhia Movimento e Luz, DeAnima Ballet Contemporâneo, Esther Weistzman Cia de Dança, Focus Cia de Dança, Laso Cia de Dança, Lia Rodrigues Cia de Dança, Lúmini Cia de Dança, Márcia Milhazes Dança Contemporânea, Márcia

- do renomado coreógrafo Paulo Caldas – menciona: *“quando isso acontecer, ele se unirá à onipresente falange dos sem-tetos da dança”*, fazendo referência a todos os grupos que dependem de cessão de salas para desenvolverem o trabalho. Comenta ainda que *“raras são as exceções, como Deborah Colker e Carlota Portella, que têm casas próprias”* (mesmo assim, a companhia Carlota Portella fechou as portas ainda em 2006). Para ilustrar a realidade destas companhias que não possuem patrocinador estável, eis algumas citações mencionadas na matéria:

“Não sei como será meu cotidiano daqui para a frente. No meu espaço posso ensaiar domingo de manhã ou na madrugada de algum dia, se for preciso. Não foi fácil manter uma sede por seis anos. Pago R\$1.700 de aluguel, mais contas. Para isso, uso todo o dinheiro que ganho dando aulas de dança e alugando o espaço para outras companhias. Todas elas dependem de fechar contrato para um espetáculo para poder pagar um espaço de ensaios. Isso é péssimo porque, entre um contrato e outro há uma quebra da continuidade do processo de pesquisa corporal e de construção de linguagem, necessário no dia-a-dia dos grupos”. Paulo Caldas - coreógrafo-gestor de companhia independente. (Jornal O Globo, Eduardo Fradkin, 29.06.2007)

“O apoio financeiro é essencial para as pesquisas e para pagar os bailarinos, que precisam ensaiar sempre, e não só no curto período de preparação que precede um novo espetáculo.” Márcia Milhazes – coreógrafa-gestora de companhia independente. (Jornal O Globo, Eduardo Fradkin, 29.06.2007)

“Estamos completamente parados há meses. Isso afeta nossos projetos. Não temos onde nos encontrar para criar coisas novas.” Bruno Beltrão – coreógrafo-gestor de companhia independente. (Jornal O Globo, Eduardo Fradkin, 29.06.2007)

2. Segundo ponto importante: como a maioria das companhias não possui patrocinador estável, grande parte das oportunidades de trabalho para os bailarinos não oferece vínculo empregatício ou contrato, pois os artistas são chamados para participar de um projeto com duração específica e, devido ao baixo valor destinado à maioria dos patrocínios culturais, as companhias não conseguem arcar com os pesados encargos atrelados à carteira assinada.

Diante deste cenário, é importante atentar para duas consequências. Por um lado a profissão dos bailarinos torna-se marcada pela atuação do *free-lancer*, que depende, portanto, de cachês inconstantes com valores oscilantes. E, por outro, os gestores enfrentam o árduo desafio de desenvolver e estreitar laços entre os membros da equipe - apesar da inexistência dos elos formais entre “empregador”,

freqüentemente o próprio coreógrafo, e o “empregado”, o bailarino - para que possam voltar a reunir os artistas que desejam quando conseguem captar recursos. Vale destacar que ao longo desta dissertação os termos empregador e empregado serão utilizados sem aspas para remeter à relação de trabalho entre as partes (bailarino e companhia), apesar de não referir necessariamente à um emprego – apenas à oportunidade de trabalho como *free-lancer*.

3. Uma terceira importante peculiaridade que precisa ser compreendida pelo leitor deste trabalho diz respeito à própria natureza da profissão. Por se expressar através do seu corpo, o bailarino precisa estar em plena forma física para desenvolver o vocabulário de movimento sugerido pelo criador / coreógrafo, o que implica aulas e ensaios diários, mesmo durante o período de entressafra de projetos / companhias.

4. Por fim, o leitor deve compreender que o trabalho do bailarino consiste em desenvolver uma movimentação de acordo com as criações de outro: o coreógrafo. Esta parceria entre criador e intérprete consiste em alicerce central para a qualidade do trabalho final apresentado ao público. Neste ponto, não se trata de uma realidade inteiramente distinta de uma relação de trabalho burocrática; afinal, o resultado de um trabalho geralmente apresenta a síntese / sinergia de uma equipe. No entanto, o fato de o bailarino ser o intérprete de outro artista-criador, e utilizar para isto o corpo, faz com que a profissão exija dele um tempo de adaptação ao cargo maior do que inúmeras profissões pautadas apenas em habilidades e técnicas intelectuais². Portanto, a cada mudança de projeto ou companhia haverá a necessidade de um período para o bailarino, lançando mão de um termo culinário, “marinar”. Essa é uma metáfora para representar o tempo que demora para o sujeito encontrar a intenção do movimento e expressão do outro em si, dependendo de uma relação direta e contínua entre as partes. Quanto mais tempo de convivência, melhor para o amadurecimento, compreensão e aprofundamento da pesquisa de movimento proposta. Assim, considerando que as companhias dependem dos bailarinos para encenar os projetos, o ideal é conquistar uma relação contínua de trabalho com estes, para que possam ser compostas por elementos de qualidade que consigam

² Este período ampliado de adaptação ao cargo é também verificado em outros campos profissionais que não se baseiam no corpo como ferramenta de trabalho - como, por exemplo, pesquisadores, antropólogos e consultores.

representar com o corpo a inspiração do coreógrafo. Mas essa é uma realidade encontrada apenas em uma pequena parcela das companhias da cidade.

Para auxiliar o leitor na compreensão da estrutura de equipe de uma companhia de dança, segue abaixo uma exemplificação dos modelos mais comuns de organograma:

- Companhia/projeto independente - a dimensão da equipe varia de companhia a companhia - podendo ser composta até mesmo por apenas um elemento (coreógrafo-intérprete) - mas o formato mais comum é: um coreógrafo-gestor-fundador e os bailarinos *free-lancers*. Algumas iniciativas possuem ainda ensaiador-professor, que auxilia nas atividades cotidianas e diminuem a carga de trabalho do fundador. A maioria não possui na equipe um profissional especializado no ramo administrativo ou financeiro, e possuem um produtor *free-lancer* que auxilia na realização de apresentações/temporadas. Inúmeras trabalham diariamente (quantidade de horas varia em função dos compromissos), e outras agendam ensaios intermitentes, em função dos compromissos paralelos dos membros da equipe.
- Companhia particular com patrocinador estável - Possuem uma estrutura mais elaborada, geralmente composta por: coreógrafo-fundador, ensaiador, professor de ballet clássico e de dança contemporânea, bailarinos contratados com carteira assinada, médico e fisioterapeuta disponíveis (freqüentemente) e um administrador-produtor exclusivo. Aulas e ensaios de segunda à sexta, geralmente em torno de 6 horas/dia.
- Companhia pública - equipe formada por um diretor artístico do corpo-de-baile (define a linha artística adotada ano a ano, quais os coreógrafos convidados e temporadas realizadas - cargo com oscilação em função de demandas da equipe e de mudanças políticas), maître-de-ballet (responsável pelo cotidiano da companhia, como escala de aulas, ensaios e envolvimento com a definição do elenco de uma produção), ensaiadores, professores de ballet clássico e de dança contemporânea, e bailarinos com dois perfis: funcionários públicos e aqueles contratados por tempo

determinado/temporada. Aulas e ensaios de segunda à sexta, geralmente em torno de 6 horas/dia.

Após uma exposição inicial de pontos relevantes do mercado da dança nacional que dialogam com o problema desta pesquisa, eis a pergunta sobre a qual este trabalho se debruçará:

Qual é a realidade de mercado vivenciada pelos bailarinos na cidade do Rio de Janeiro, e de que forma essa impacta as relações profissionais e a identidade profissional desta classe?

1.2. Indicadores da dança e da cultura no Brasil

Para que o leitor possa compreender as singularidades do mercado de trabalho no qual os bailarinos estão inseridos e tomando decisões de carreira, segue abaixo algumas informações pertinentes sobre os últimos anos da dança profissional do Rio de Janeiro e do Brasil.

No ano 2000, das muitas companhias existentes no Rio apenas onze recebiam subvenção da Secretaria Municipal de Cultura/RioArte, que oferecia R\$50.000,00 anuais para as companhias mais antigas e R\$30.000,00 anuais para quatro companhias novatas. *“Analisando os gastos mensais de uma companhia de dança e da produção de um espetáculo, pode-se perceber claramente que esta quantia não é o suficiente”* (BRITO, 2001, p. 62). Apesar do repasse insuficiente, estas companhias estavam em situação melhor do que as outras quinze que sequer desfrutavam desta benesse da Prefeitura, incluindo iniciativas com muitos anos desde a fundação³.

³ Eis as onze companhias que recebiam subvenção da Secretaria Municipal de Cultura em 2000: Regina Miranda; Carlota Portella; Lia Rodrigues; Márcia Milhazes; Rubens Barbot Cia. de Dança; Atelier de Coreografia; Staccato Cia. de Dança; Cia. de Dança Paula Nestorov; Andrea Maciel e Cia. de Dança; Renato Vieira Cia. de Dança; Cia. Aérea de Dança. Em seguida, as quinze companhias que não recebiam subvenção da Secretaria Municipal de Cultura em 2000: Ana Vitória Dança Contemporânea; Trupe do Passo – Duda Maia; Esther Weitzman Cia. de Dança; Dupla de Dança Ikswalsinats – Frederico Paredes e Gustavo Ciríaco; Cia. de Dança Dani Lima; Paulo Mantuano Cia. de Dança; Grupo Tápias – Giselle Tápias; Focus Cia. de Dança; Alexandre Franco Dança Teatro; Tábula Rasa Dança Contemporânea – Henrique Schuller; Marcia Rubin Companhia de Dança; Tanzhaus Cia de Dança – Toni Rodrigues; Arquitetura do Movimento de Andrea Jabor; Grupo de Dança DC – Bailarinos solistas do Theatro Municipal do Rio de Janeiro; Lúmini Cia. de Dança – Sérgio Machados. (BRITO, 2001, p. 62).

Cinco anos depois, em 2005, todas as companhias mantidas pela Prefeitura ficaram repentinamente órfãs com a extinção do órgão RioArte, justificada pelo lançamento em agosto de 2004 do Centro Coreográfico do Rio, na Tijuca - espaço cedido pela Prefeitura com salas de dança para ensaios e apresentações. No entanto, apesar da subvenção municipal (RioArte) ter sido extinta com o pretexto de que o Centro Coreográfico seria uma substituição à altura, *“este não substitui aquele”* (O Globo, 2007). Segundo a coreógrafa Márcia Milhazes: *“não cogitei ir para o Centro Coreográfico porque soube que nele as companhias fazem residência por alguns meses e depois precisam dar lugar a outras.”* (O Globo, 2007) Em suma, desde então até a presente data, imersas neste cenário árido de oportunidades, as companhias sem patrocinador estável dependem dos seguintes locais para desenvolverem suas iniciativas: O Centro Coreográfico do Rio, na Tijuca; o Espaço SESC, em Copacabana – que assumiu importante papel no mercado da dança carioca, por ceder continuamente salas para ensaios a algumas iniciativas, bem como por fomentar espetáculos através de projetos de pequeno/médio porte por eles patrocinados; e *“pouquíssimos outros locais que cedem salas”* (O Globo, 2007).

Segundo dados do site Itaú Cultural - criado em 1999 assumindo a responsabilidade de ser uma referência na produção e divulgação de informações culturais através da oferta de uma ampla, organizada e acessível base de dados disponível na Internet – existiam 39 companhias de dança na cidade do Rio de Janeiro⁴ em 2006 (ano da última atualização da Base de Dados Rumos Dança). Partindo do princípio de que a maioria das companhias possui entre duas e seis vagas (apenas seis possuem mais de dez bailarinos compondo o grupo), pode-se perceber a escassez de oportunidades de trabalho para os bailarinos da cidade. Como um agravante, temos ainda o fato de que as companhias disputam pautas nos poucos teatros da cidade e que ainda devem dividi-las com peças teatrais. Assim, conforme destacado pelo site do Itaú Cultural, isso contribui para que uma obra coreográfica seja apresentada poucas vezes na cidade, comprometendo o volume da produção cultural da dança carioca.

⁴ Com base em pesquisa realizada no site www.itaucultural.com.br, acessado em 29.11.2008. Link específico: http://www.itaucultural.org.br/index.cfm?cd_pagina=2273

Como uma reação a esta realidade, desde a década de 70 a trajetória da dança contemporânea carioca é marcada pelos festivais profissionais de dança, resultantes de um esforço conjunto de um grupo de artistas que buscam um resultado comum: criar oportunidades de mostrar o resultado de seus trabalhos anualmente.

Dentro deste cenário, a trajetória do Panorama RioArte de Dança, principal evento da categoria, representa parte significativa da história da dança contemporânea carioca. Desde a primeira edição, no ano de 1992, o evento se solidificou sistematicamente; captou R\$12.000,00 em 1994, R\$50.000,00 em 1996, R\$137.000,00 em 1998. Para ilustrar as dificuldades enfrentadas, em 1994 os artistas *“não raro pregavam o linóleo no chão (cobertura apropriada para a dança) ou varriam o espaço antes do público chegar”* (PAVLOVA, 2000, p.181). Até a presente data (2008) as principais companhias do cenário da dança contemporânea da cidade apresentam bailarinos, coreógrafos e seu vocabulário artístico mais recente ao público carioca através do Panorama anual. O festival representa *“uma das poucas formas de quebrar a rotina de longos ensaios e montagens que não encontravam uma forma de chegar ao público”*, colocando em cena companhias nacionais e estrangeiras (BRUM, 2001, p.143).

Um indício da desarticulação da classe de dança carioca é o Sindicato dos Profissionais da Dança, fundado em 1985 e situado no centro da cidade do Rio de Janeiro. Existem, desde a fundação até o presente momento, 10.935 registros emitidos⁵. No entanto, não existe qualquer organização destes cadastros, de forma que não conseguem distinguir os profissionais atuantes daqueles falecidos ou aposentados.

Inúmeros dados relevantes, denominados indicadores culturais, podem ser encontrados no site do Ministério da Cultura⁶ no estudo Sistema de Informações e Indicadores Culturais 2003. Consiste em um levantamento, fruto de convênio entre o IBGE e o Ministério da Cultura, cujo objetivo central é sistematizar informações relacionadas ao campo das atividades culturais no país. Interessante notar que não existe a categoria dança neste estudo, aparecendo incluída no item genérico “Outras

⁵ Informação adquirida em novembro de 2007 através de contato telefônico da autora deste estudo com o Sindicato dos Profissionais da Dança.

⁶ O site pesquisado pela autora em 29.11.2007 foi www.cultura.gov.br. Link específico: http://www.cultura.gov.br/noticias/noticias_do_minc/index.php?p=21226&more=1.

atividades artísticas e de espetáculos”, e que a taxa de investimento dos setores econômicos totais e culturais no Brasil em 2003 neste item aparece com índice de apenas 0,4%.

Uma análise consolidada dos gastos públicos alocados no setor cultural mostra que, no total de aproximadamente R\$2,3 bilhões no ano de 2003, R\$293 milhões foram efetuados pelo governo federal (12,6% do total), 32,4% pelos governos estaduais e 55% pelos municipais, maiores responsáveis pela alocação de recursos no setor cultural (conforme apresentado na Figura 1).

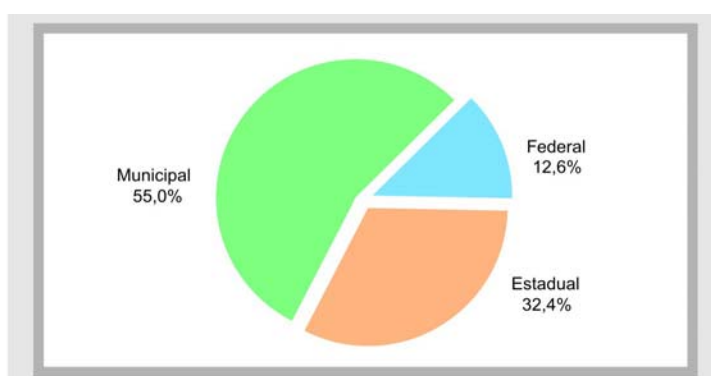


Figura 1 - Distribuição de despesas com cultura, por esferas do governo – 2003 ⁷

Outro dado pertinente encontrado neste banco de dados aparece na tabela 01, que apresenta a despesa total com cultura do Governo Estadual no ano de 2003. Ao compararmos os estados, encontramos uma sensível e preocupante centralização dos investimentos culturais no eixo RJ-SP. Apenas como comparativo, eis o percentual dos seguintes estados: Espírito Santo = 0,6%, Rio de Janeiro = 8,2% e São Paulo = 28,2%. O Rio de Janeiro é o segundo pólo de maior investimento em cultura do país, utilizando, no entanto, um percentual do orçamento inferior a 1/3 do investido em São Paulo.

Quando comparamos o investimento do Governo Municipal no mesmo ano (Tabela 2), ainda encontramos uma grande discrepância: Espírito Santo = 1,4%, Rio de Janeiro = 18,1% e São Paulo = 37,6%. Desta forma, conforme destaca o Ministério da Cultura, a região sudeste participa com 64% do total dos gastos

municipais em cultura, sendo que só o RJ e SP respondem por cerca de 55% deste total.

Grandes Regiões e Unidades da Federação	Despesa total, com cultura, do Governo Estadual	
	Total (1 000 R\$)	Percentual em relação às Unidades da Federação (%)
Sudeste	304 132	40,7
Minas Gerais	27 376	3,7
Espírito Santo	4 460	0,6
Rio de Janeiro	61 404	8,2
São Paulo	210 892	28,2

Tabela 1 - Despesa total, com cultura, do Governo Estadual, segundo Grandes Regiões e unidades da Federação – 2003⁸

Grandes Regiões e Unidades da Federação	Despesa total, com cultura, do Governo Municipal	
	Total (1 000 R\$)	Percentual em relação às Unidades da Federação (%)
Sudeste	803 971	63,3
Minas Gerais	78 546	6,2
Espírito Santo	18 367	1,4
Rio de Janeiro	229 284	18,1
São Paulo	477 774	37,6

Tabela 2 - Despesa total, com cultura, do Governo Municipal, segundo Grandes Regiões e unidades da Federação – 2003⁹

A população envolvida com ocupações ou atividades relacionadas à cultura em relação ao total das pessoas ocupadas no Brasil apresentou um percentual de 4,4% em 2002, 4,5% em 2003 e 4,5% em 2004. Desta parcela, o setor cultural apresentava em 2004 um percentual de 54,7% de pessoas ocupadas que não contribuíam para o instituto de previdência, superior ao total geral, que apresentava um percentual de 53%. Como o próprio estudo conclui, essa informação indica um certo grau de

7 Fontes: Finanças do Brasil – FINBRA: dados contábeis dos municípios 2003. Brasília, DF; Ministério da Fazenda, Secretaria do Tesouro Nacional, v. 49, 2004. Disponível em: www.cultura.gov.br, Sistema de Informações e Indicadores Culturais 2003.

8 Fontes: Finanças do Brasil – FINBRA: dados contábeis dos municípios 2003. Brasília, DF; Ministério da Fazenda, Secretaria do Tesouro Nacional, v. 49, 2004. Disponível em: www.cultura.gov.br, Sistema de Informações e Indicadores Culturais 2003.

informalidade nas atividades vinculadas ao setor cultural (MINC, Sistema de Informações e Indicadores Culturais, 2003).

Os indicadores culturais apresentados acima evidenciam a centralização das ações culturais no sudeste do país, e situam o Rio de Janeiro como o segundo principal pólo cultural nacional. Contrastando este fato com as falas dos artistas apresentadas pela matéria do jornal O Globo, fica claro que, apesar de estar milhas à frente da imensa maioria dos estados brasileiros, a realidade cultural carioca ainda depende de uma profunda reestruturação para oferecer aos artistas, tanto criadores quanto intérpretes, uma condição digna e fértil para o desenvolvimento da expressão e pesquisa cultural dos mesmos. E, este é o enquadramento que condiciona as questões aprofundadas neste trabalho, cujo objetivo é apresentado a seguir.

1.3. Objetivos

Diante do cenário apresentado, a finalidade desta pesquisa é elucidar a realidade de mercado vivenciada pelos bailarinos na cidade do Rio de Janeiro, e de que forma essa impacta as relações profissionais, decisões de carreira e a identidade profissional desta classe. Para tal, fará um mapeamento inicial da profissão de bailarino, abordando a identidade profissional da classe e a natureza das relações profissionais estabelecidas no mercado de trabalho local. O que estimula o bailarino na hora de escolher uma companhia ou projeto para integrar? Como se desenvolve a relação de trabalho entre empregador e empregado? O que faz com que um bailarino opte por permanecer vinculado a uma iniciativa e o que o leva ao desligamento voluntário da mesma? Partindo destas questões centrais, o presente estudo aborda as variáveis (des)valorizadas pelos bailarinos na sua relação com o empregador, que indicarão eixos sobre os quais a companhia/projeto deve atentar na busca por contribuir para a qualidade desta convivência e vínculo, e, no longo prazo, para a solidez do trabalho artístico realizado.

Diante deste objetivo central, a autora delineou os objetivos intermediários do presente estudo, pautados na reunião de dados sobre os seguintes eixos:

⁹ Fontes: Finanças do Brasil – FINBRA: dados contábeis dos municípios 2003. Brasília, DF; Ministério da Fazenda, Secretaria do Tesouro Nacional, v. 49, 2004. Disponível em:

- Desenhar um panorama do mercado de trabalho da dança no Rio de Janeiro, através de informações oficiais (contatando órgãos e sites representativos da dança carioca), livros e matérias sobre o tema.
- Investigar a natureza do vínculo entre bailarino e o empregador: formal ou informal? Documental ou verbal? De curto, médio ou longo prazo? De troca de interesses ou de identificação e pertencimento?
- Revelar o cotidiano destas relações, buscando explorar quais as variáveis valorizadas e desvalorizadas pelos bailarinos;
- Analisar as motivações e recompensas inerentes ao trabalho mal remunerado: entender a dinâmica de realização e investimento profissional que motiva os bailarinos quando aceitam trabalhar por cachês baixos;
- Elucidar o cenário que idealizariam para estarem plenamente satisfeitos com a companhia para a qual trabalham, bem como os motivos que levam um bailarino a deixar uma companhia para ingressar em outra;
- Expor a visão desta classe profissional sobre a profissão de bailarino, e sobre as consequências positivas e negativas desta escolha de carreira para a vida pessoal do sujeito.

1.4. Relevância

Valadares (2006) afirma que na literatura mais recente da gestão, observa-se o crescente discurso ressaltando a importância das pessoas para os resultados estratégicos da organização. Mitchell *et al.* (2001) mencionam ainda que “a retenção de empregados é uma das prioridades de gestores nas organizações da atualidade. A questão que desafia os cientistas sociais e praticantes da área são ‘Por que as pessoas deixam as organizações?’ e ‘Por que elas permanecem?’” (p.01). Partindo deste pano de fundo, emerge a relevância deste estudo: a busca por uma melhor compreensão dos sujeitos, visando a uma melhor gestão dos indivíduos. Assim, a divulgação deste levantamento objetiva contribuir para o conhecimento e compreensão, por parte dos gestores de companhias / projetos de dança, sobre a realidade e ponto de vista do empregado-bailarino no que tange as escolhas de carreira que este realiza, escolhas estas que impactam diretamente o trabalho pretendido pela companhia / projeto de dança. Afinal, o nível

de satisfação e a conseqüente permanência ou evasão de bailarinos ao longo de uma produção é de vital importância para o resultado final do projeto artístico em questão.

Assim, este estudo aposta na relevância e potencial destas informações para o posterior desenvolvimento de estratégias, por parte dos gestores de companhias / projetos de dança, que visem atender às expectativas e necessidades dos seus bailarinos. Com isso objetiva estimular o estreitamento e qualificação dos laços de trabalho da equipe - mesmo em companhias que não possuem patrocinador fixo que garanta sua estabilidade e continuidade. Nos casos de iniciativas sem patrocínio estável, que ações uma organização pode adotar para minimizar suas deficiências financeiro- estruturais e aumentar a satisfação dos seus funcionários em participar da equipe? É possível manter uma equipe coesa e engajada em iniciativas que não oferecem subsídio contínuo aos bailarinos? Como? Considerando ser esta a realidade da grande maioria das realizações artísticas da dança nacional, abrem-se as cortinas e acendem-se as luzes sobre a relevância do presente estudo, como um primeiro passo necessário para o desenvolvimento desta reflexão.

Por fim, vale mencionar ainda a relevância decorrente dos poucos estudos acadêmicos realizados sobre a dança em geral, e, particularmente, sobre os desafios relacionados à gestão de iniciativas profissionais mergulhadas em um mercado de trabalho tão singular. Conforme afirma Fabiana Britto (2001), *“a atual produção de dança da cidade do Rio de Janeiro apresenta uma crescente preocupação com seu pensamento crítico. O que se pode ver hoje é o aumento na produção teórica, como dissertações, teses e pesquisas relacionadas à dança”* (p. 63). Para situar a temática deste estudo acadêmico em relação à discussão contemporânea sobre a dança nacional, o Festival Panorama de Dança 2008 (realizado ao longo de outubro/novembro de 2008) organizou um debate sobre a seguinte pauta: “Quem tem direitos tem deveres: botando a mão na massa”. Um encontro voltado para a discussão de que, apesar de ser papel da classe de dança reivindicar por melhores políticas públicas e condições de trabalho, o que fazer com o fato de que grande parte da atividade está na frágil posição da informalidade? Como se tornar formal num mercado incerto?

Diante deste contexto, a presente pesquisa busca contribuir para esta tendência de reflexão sobre a prática e aprofundamento de questões pertinentes ao universo profissional da dança carioca, universo este tão pouco explorado academicamente, principalmente no que diz respeito à dinâmica de satisfação do empregado-bailarino com a organização e às peculiaridades da relação de trabalho que lhe caracteriza.

1.5. Delimitação do Estudo

Para delimitar o escopo deste estudo, seguem algumas considerações pertinentes sobre o alcance e amplitude desta pesquisa.

O presente estudo foi realizado com bailarinos brasileiros com ampla experiência em companhias e projetos de dança da cidade do Rio de Janeiro, isto é, com mais de dois anos dedicados às iniciativas nesta cidade (não necessariamente na mesma companhia/projeto). No entanto, devido à escassez de oportunidades para bailarinos, ocorre uma característica desta profissão: a migração destes profissionais entre os estados do país em busca de trabalho, bem como para o exterior, comprometendo assim a delimitação de um escopo geográfico mais rígido. Assim, alguns dos entrevistados não estavam necessariamente trabalhando na cidade do Rio de Janeiro quando deram seu depoimento, mas ainda assim puderam contribuir com esta pesquisa devido a experiências profissionais anteriores.

Outra questão que merece esclarecimento refere-se ao fato de que esta pesquisa lida apenas com decisões de carreira, partindo do princípio de que todos os entrevistados já realizaram sua escolha profissional anterior a este estudo: são bailarinos profissionais atuantes no mercado – isto é, já assumiram a dança como profissão remunerada a partir da qual custeiam sua vida pessoal. O processo da escolha de carreira, motivações e conseqüências relacionadas à opção pela profissão de bailarino, não é o cerne deste estudo.

Por fim, importante frisar que, apesar de analisar a visão e relação do bailarino com a companhia / projeto de dança que integra(ou) no Rio de Janeiro, é importante ressaltar que este estudo não abordará as políticas de RH de tais companhias. Tampouco é objeto de estudo dessa dissertação a análise das características culturais,

estruturais ou de gestão das companhias de dança em que os indivíduos atuam ou atuaram em sua trajetória profissional, apesar deste tema emergir de forma transversa na fala dos entrevistados. O foco está voltado para o aprofundamento e exposição do olhar e opinião do indivíduo-bailarino sobre esta relação que vivencia(ou) com o empregador. No entanto, para enriquecer a análise dos dados coletados com os bailarinos, foram realizadas algumas entrevistas com coreógrafos-gestores de companhias independentes, a fim de contrastar visões, verificando semelhanças e disparidades de ponto de vista entre empregado e empregador, distância esta que pode interferir nas decisões de carreira do bailarino.

1.6.

Estrutura da dissertação

Para orientar o leitor quanto ao que está por vir a seguir, eis a estrutura dos próximos capítulos:

- Capítulo 2: Referencial Teórico – apresenta e aprofunda os eixos teóricos que conduzirão a análise dos dados coletados; os conceitos centrais abordados são: identidade profissional e relações de trabalho.
- Capítulo 3: Metodologia – relata o tipo de pesquisa realizado para este trabalho, o método utilizado para levantar dados para este estudo.
- Capítulo 4 e 5: Análise dos Resultados – indicam os principais temas que emergiram das entrevistas, em diálogo com o referencial teórico de base.
- Capítulo 6: Conclusões e recomendações – apresenta a síntese das questões pertinentes abordadas neste estudo. a necessidade de controle alimentar. Uma dieta rica e variada, mas sem excessos. Com isso, seguiremos para o próximo tema, diretamente relacionado à esta questão.