

A enunciação de um sujeito competitivo-pacificado: uma análise das competências profissionais sugeridas a produtoras/es culturais na Classificação Brasileira de Ocupações

DOI: <https://doi.org/10.22409/pragmatizes.v11i21.49448>

João Domingues¹
Gustavo Portella Machado²

Resumo: O presente artigo tem por interesse contribuir para o debate das muitas tensões entre a esfera laboral da cultura no Brasil e o domínio de um governo específico das condutas individuais no neoliberalismo, sendo a ocupação “produtor/a cultural” – concebido hoje como um mediador do mercado profissional de grande porte ou consagrado – seu foco objetivo. Assim, tomamos por análise a Classificação Brasileira de Ocupações, em específico seu catálogo de habilidades e competências sugeridas. Destacamos algumas de suas expectativas, onde procuramos estabelecer uma aparente justaposição com uma nova racionalidade típica do sujeito neoliberal contemporâneo.

Palavras-chave: produtores culturais; neoliberalismo; Classificação Brasileira de Ocupações.

La enunciación de un sujeto competitivo-pacificado: un análisis de las competencias profesionales sugeridas a los productores culturales en la Clasificación Brasileña de Ocupaciones

Resumen: Este artículo tiene como objetivo contribuir al debate sobre las múltiples tensiones entre la esfera cultural del trabajo en Brasil y el predominio de un gobierno específico de las conductas individuales en el neoliberalismo, siendo el oficio “productor cultural” - concebido hoy como mediador del gran o consagrado mercado profesional - su enfoque objetivo. Así, analizamos la Clasificación Brasileña de Ocupaciones (Classificação Brasileira de Ocupações), específicamente su catálogo de habilidades y competencias sugeridas. Destacamos algunas de sus expectativas, donde intentamos establecer una aparente yuxtaposición con una nueva racionalidad propia del sujeto neoliberal contemporáneo.

Palabras clave: productores culturales; neoliberalismo; Clasificación Brasileña de Ocupaciones.

1 João Luiz Pereira Domingues. Doutor em Planejamento Urbano e Regional pela Universidade Federal do Rio de Janeiro/IPPUR. Programa de Pós-Graduação em Cultura e Territorialidades da Universidade Federal Fluminense, Brasil. Email: joaodomingues@id.uff.br - <https://orcid.org/0000-0001-8971-6213>.

2 Gustavo Portella Machado. Mestre em Cultura e Territorialidades pela Universidade Federal Fluminense, Basil. Email: m.gustavoportella@gmail.com - <https://orcid.org/0000-0002-6495-4490>.

Recebido em 28/03/2021, aceito para publicação em 03/06/2021 e disponibilizado online em 01/09/2021.

The enunciation of a competitive-pacified subject: an analysis of the professional skills suggested to cultural producers in the Brazilian Classification of Occupations

Abstract: This paper aims to contribute to the discussion of the many tensions between the cultural sphere of work in Brazil and the dominance of a specific government of individual conduct in neoliberalism, with the occupation "cultural producer" - conceived today as a mediator of the large or established professional market - its objective focus. Thus, we analyzed the Brazilian Classification of Occupations (Classificação Brasileira de Ocupações), specifically its catalog of skills and suggested competencies. We highlight some of his expectations, where we try to establish an apparent juxtaposition with a new rationality typical of the contemporary neoliberal subject.

Keywords: cultural producers; neoliberalism; Brazilian Classification of Occupations.

A enunciação de um sujeito competitivo-pacificado: uma análise das competências profissionais sugeridas a produtoras/es culturais na Classificação Brasileira de Ocupações

Introdução

As relações laborais no campo da cultura são, sem dúvida, uma chave bastante importante para tentarmos compreender alguns desafios de análise acerca do mundo do trabalho, notadamente em economias onde o setor de serviços vem ganhando maior centralidade.

Algumas pesquisas vêm apontando como o trabalho no campo da cultura é enxergado por muitos de seus agentes como um ambiente laboral gratificante, com algum grau de liberdade, onde os sonhos pessoais e a realização daquilo que se deseja têm forte identificação para sua adesão (SILVA, 2018; TOMMASI, 2016). É patente, entretanto, que a projeção

destes desejos encontra no cotidiano da atividade cultural uma série de rotinas, dificuldades, baixo investimento, entre outros desafios.

Não raro encontrarmos também referências ao trabalho cultural – entendido aqui como o trabalho que orbita naquilo que mais comumente tem se chamado de economia da cultura – como marcado pela predominância de formas de contratação temporárias, incerteza salarial, alta informalidade e ausências protetivas (CORSANI, 2012; SEGNINI, 2007). Portanto, entre a perspectiva legítima de um projeto *desejável* e as exigências concretas de realização das atividades produtivas da cultura repousam uma série de contradições,

muitas delas marcadas pela reconversão da questão social das últimas décadas.

Razoavelmente relevante para a dinâmica produtiva de economias capitalistas, a economia da cultura e o trabalho cultural são cenários em que podemos depreender algumas ambiguidades para trabalhadoras e trabalhadores, especialmente quando extraímos alguns sintomas de como a vida social tem sido atravessada por expectativas de conduta tipicamente associada às dinâmicas neoliberais. Colocam-nos dinâmicas onde a vivência prazerosa do trabalho encontra subtrações oriundas do ciclo capitalista onde está inserido.

Assim, interessa-nos propor aqui um debate que procura interagir parte deste périplo descrito, e que acreditamos ainda pouco explorado na literatura mais especializada da área. Cremos que ainda não demos a devida atenção a algumas dimensões normativas que consolidam certas atividades culturais como *profissões*³. E, em especial, parece-nos instigante perceber como agências e instituições-chave que fornecem algum tipo de

regulação às profissões convocam certos sentidos ao/sobre o trabalho cultural. Sentidos estes que permitem, ainda que não tão explícita, a cooperação entre estruturas de precarização e estímulos a determinadas práticas, modos de ser e de proceder pelos trabalhadores desse campo.

Para dar alguma musculatura a este debate, tomamos como objeto de investigação certas pistas deixadas pela forma como a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), em seu sistema de categorização de ocupações, descreve a expectativa de competências de algumas profissões ligadas ao circuito artístico e cultural, em especial aquelas cuja atuação ocorrem em *bastidores*. Tomaremos essas pistas em comparação tanto com o circuito de profissões correlatas como de outros agrupamentos profissionais definidos na organização da CBO.

Destacamos para este trabalho a CBO por algumas razões. A primeira delas é o interesse mais direto do artigo, trata-se de reconhecer como competências e habilidades gerais são mobilizadas como atributos aos cargos. Este é um traço constitutivo da

³ Para mais, ver Nunes e Benevides (2017).

Classificação (NOZOE; BIANCHI; RONDET, 2003). A segunda é o reconhecimento de que a CBO parece orientar-se em um sistema classificatório em grande parte constituído por informações construídas pelos próprios pares profissionais (NUNES; BENEVIDES, 2017). Sendo assim, a disposição das competências reflete, ao menos em traços indiciários, como a expectativa institucional acolhe um certo espírito de época da parte dominante do próprio grupo profissional.

Tomamos os *profissionais de bastidores* - em nosso caso, produtoras e produtores culturais - como nossa ênfase por algumas razões. A primeira delas é nossa percepção de que esta categoria profissional consegue transitar entre diferentes internalidades laborais expressivas. Assim, é possível enxergar uma presença *genérica* destes trabalhadores em diferentes "economias da cultura" (do teatro, da música, da cultura popular, etc.). Esse grau de *genericidade* é, para nós, um breve alerta sobre como estas expectativas que descrevermos podem também mobilizar circuitos profissionais correlatos.

Interessa-nos também realçar certas expectativas sobre *profissionais de bastidores do campo cultural*. É curioso notar como esta atividade profissional é marcada por uma valorização de sua ocultação em detrimento do objeto artístico (SEGNINI, 2007). Sendo ambos os autores deste artigo formados na área, podemos afirmar que não raro termos ouvido em nossa vida profissional como a invisibilidade de nossa atividade seria uma equivalência a um "trabalho bem executado" (um exemplo disso é a frase bem comum entre nós: "um bom produtor nunca aparece"). Pois esta medida, um tanto funcionalista - que valoriza entre muitos destes profissionais a ideia de que sua invisibilidade é um sintoma de sua boa habilidade profissional -, sugere-nos também como pode normalizar-se expectativas de um comportamento profissional.

A partir desse contexto, a investigação situa-se em uma constituição arquetípica subjetiva deste trabalhador, analisando quais seriam as demandas sócio-psico-técnicas "necessárias" - em grande parte, "exigidas" pelo mercado de trabalho e disseminadas por

instituições públicas e privadas – para exercer a ocupação produtor/a cultural, e ainda de quais formas essas demandas atuariam na construção do imaginário positivo de uma profissão notadamente sem garantias ou seguranças.

Desta feita, a constituição do objeto deste artigo é compreender a produção de sentido enunciativo conferido à competência profissional “produtor/a cultural” quando mobilizada por uma instituição-chave governamental. É importante ressaltar que não defendemos aqui nenhum tipo de automatismo entre a modulação discursiva das competências referidas pelas instituições e as agências dos sujeitos sociais. Não é parte integrante deste estudo compreender como estas noções são incorporadas, refutadas ou negociadas pela multiplicidade de pares profissionais. Interessa-nos contribuir para desvendar certo espaço de regularidades da prática discursiva em meio aos processos de reconhecimento, mapeamento e institucionalização da prática e competência profissional.

CBO: as dimensões das competências

Sendo de responsabilidade de elaboração e atualização pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) – atual Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia – a Classificação Brasileira de Ocupações é um instrumento essencial para o reconhecimento público das profissões e classificação de famílias ocupacionais. Dispondo um conjunto de funções, tarefas, obrigações, conhecimentos e outras exigências reconhecidas pelos pares profissionais, a CBO sinaliza dimensões descritivas para o exercício da profissão (BUENO; BOSSLE; FRAGA, 2018).

O princípio classificatório é de ordem meramente administrativa, não abrangendo as relações de trabalho. A regulamentação das profissões é de iniciativa legislativa, competindo à CBO a classificação profissional, “sem fazer a distinção entre profissões de livre exercício e as profissões regulamentadas” (CRIVELLARI; ALVES; FROTA, 2017, p.51)

Ainda que não tenha função regulatória, é a partir deste princípio classificatório que podem ser reunidas

informações relevantes para instruir políticas dedicadas ao trabalho no Brasil. Trata-se, portanto, de uma ferramenta essencial para a organização de dados estatísticos que projetam dimensões tão diversas como “emprego-desemprego, taxas de natalidade-mortalidade das ocupações, elaboração de currículos, planejamento da educação profissional, rastreamento de vagas e serviços de intermediação de mão de obra” (BUENO; BOSSLE; FRAGA, 2018, p.410).

Sua estrutura básica deriva do ano de 1977, como resultado do “convênio firmado entre o Brasil e a Organização das Nações Unidas (ONU), por intermédio da Organização Internacional do Trabalho (OIT)” (BRASIL, 2010), tendo sofrido algumas atualizações em função do contexto social e econômico e ao ciclo de vida ocupacional que são próprios do mundo das profissões (NOZOE; BIANCHI; RONDET, 2003). A estratégia da CBO é seguir um modelo internacional de classificação das ocupações, o que torna possível efetuar comparações e promover políticas públicas com dados mais específicos sobre cada setor.

Em meados da década de 1990 foi instituída a Comissão Nacional de Classificações (CONCLA), organismo interministerial cujo objetivo era consolidar a unificação de classificações. A partir dessa Comissão, a descrição das classificações que iriam compor a CBO foi realizada em três módulos: o primeiro permitiu a comparação e compilação de diferentes fontes de dados sobre as ocupações; o segundo elaborou e validou a estrutura, incluindo alterações dadas pela Classificação Internacional de 1988; e o terceiro determinou um modelo de descrição a partir da reunião de uma rede de parceiros para realizar uma classificação descritiva (de ordem qualitativa) (BRASIL, 2010).

Esse terceiro módulo de organização e classificação das ocupações é a etapa essencial para prosseguimento da análise. O método utilizado durante sua execução foi o *Developing a Curriculum* (DACUM).

Segundo Norton (1998), o método DACUM baseia-se em três premissas. A primeira é que “trabalhadores especializados podem descrever e definir seu trabalho/ocupação com mais precisão

do que qualquer outra pessoa” (NORTON, 1998, p.3, tradução livre). A primeira premissa, portanto, reconhece como valor regulatório os pares profissionais como os principais definidores do desenvolvimento de um currículo profissional.

A segunda diz que uma “forma eficaz de definir um trabalho/ocupação é descrever com precisão as tarefas que os trabalhadores especializados realizam” (NORTON, 1998, p. 4, tradução livre). A segunda, portanto, revela que a precisão de constituição de um currículo profissional demanda o reconhecimento das atividades e tarefas que circunscrevem uma determinada ocupação.

A terceira revela dimensões aparentemente mais personalizadas, indicando níveis de competências cognitivas, técnicas e comportamentais:

Todas as tarefas, para serem realizadas corretamente, exigem o uso de determinados conhecimentos, habilidades, ferramentas e comportamentos positivos do trabalhador. Embora o conhecimento, as habilidades, as ferramentas e os comportamentos dos trabalhadores não sejam tarefas, eles são capacitadores que possibilitam que os trabalhadores

tenham sucesso. (...) Como esses atributos são diferentes e distintos das tarefas, é muito importante mantê-los separados para que seja obtida uma análise de alta qualidade dos requisitos de desempenho do trabalho (NORTON, 1998, p. 4, tradução livre).

O método inclui também um workshop com os trabalhadores especialistas, para melhor apreensão da ferramenta. Para a CBO foram convidados de 8 a 12 profissionais para cada ocupação com objetivo de descrever suas áreas de atuação.

A escolha e preparação desses profissionais ocorreram a partir dos seguintes critérios: instituições conveniadas do Ministério; consultoria nacional contratada; e treinamento no método DACUM por uma instituição canadense. Cada grupo se reuniu por dois dias para descrição. E em um terceiro dia, um comitê composto também por trabalhadores da área validou as descrições. No total, 7 mil pessoas participaram desse módulo, chegando ao final do processo com uma série de características apontadas tanto sobre as profissões quanto sobre os profissionais (BRASIL, 2010)

Um dos levantamentos realizados pela CBO nesta edição, através desses grupos de trabalhadores, foi a identificação das *Competências mobilizadas para o desempenho das atividades do emprego ou trabalho*. Segundo a CBO, o conceito de *Competência* possui duas variações: a primeira diz respeito ao *nível de competência*, isto é, a "(...) complexidade, amplitude e responsabilidade das atividades desenvolvidas no emprego ou outro tipo de relação de trabalho." (BRASIL, 2010); a segunda, por outro lado, significa o *Domínio (ou especialização) da competência*, o qual relaciona-se com o "(...) contexto do trabalho como área de conhecimento, função, atividade econômica, processo produtivo, equipamentos, bens produzidos que identificarão o tipo de profissão ou ocupação." (BRASIL, 2010)

Essas "competências" aparecem na CBO, então, como capacidades e qualidades necessárias para trabalhar num determinado campo. Aparece aqui uma primeira tensão: as competências estão situadas tanto em formas de domínio técnico como de *domínio pessoal*.

Sugere-nos, assim, uma dada ordem instrumental em duplo ato, para a vida e para a execução da atividade profissional.

Destacadas assim como uma imanência, um circuito natural, as "competências pessoais" são uma forma não-explicita de exigências que singularizam necessidades prévias esperadas para que um agente social possa estar autorizado a cumprir sua rotina profissional. A ausência de uma destas características "pessoais" expressa também – ainda que de forma silenciosa – uma desconfiança tanto institucional quanto entre os pares para uma projeção adequada da carreira.

Veremos no próximo item como estas dimensões são convocadas para os profissionais de bastidores.

Profissionais de bastidores e competências pessoais

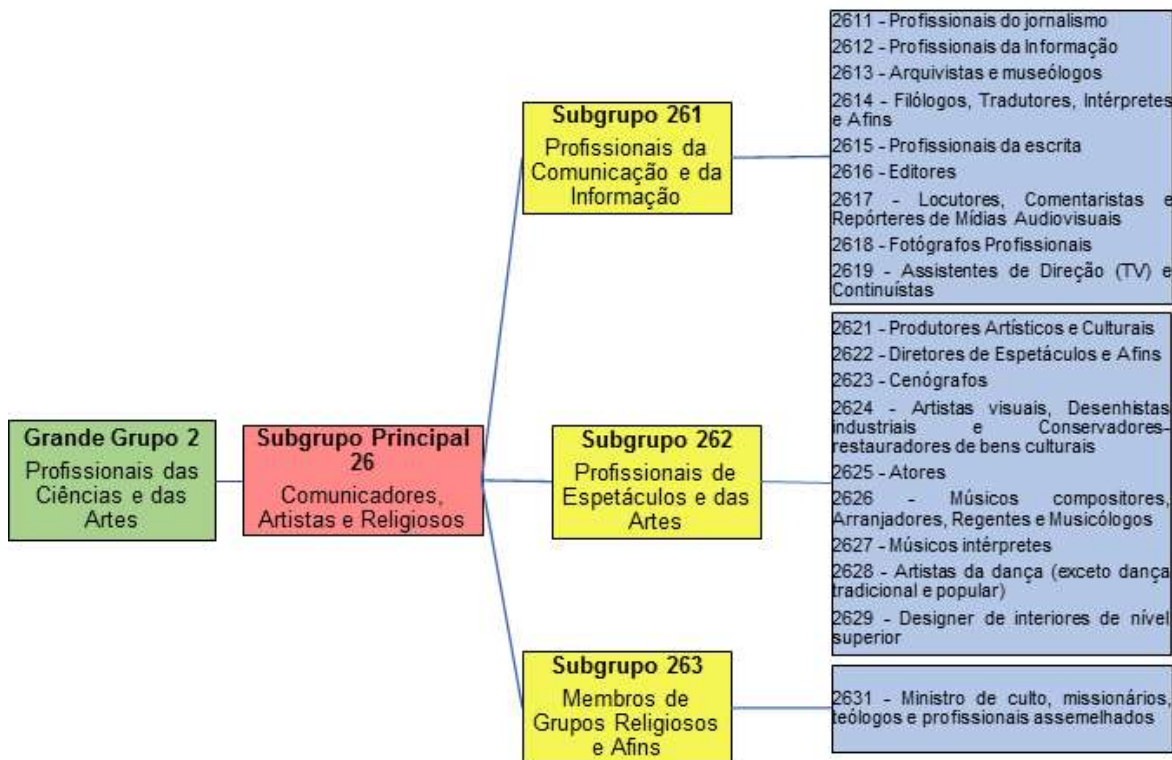
Para análise das competências pessoais, partiremos das famílias ocupacionais identificadas na CBO. As famílias ocupacionais são formadas a partir de dez Grandes Grupos⁴, um

⁴ Grandes grupos: 1) Membros das Forças Armadas, policiais e bombeiros militares; 2) Membros superiores do poder público,

número amplo de subgrupos principais e ainda maior de Subgrupos. Aqui, observamos inicialmente o Grande Grupo dos Profissionais das Ciências e das Artes, onde identificamos um maior número de ocupações sinônimas dos *profissionais dos bastidores* e onde também se encontra listada a ocupação de produtores culturais, conforme demonstra o Fluxograma abaixo.

dirigentes de organizações de interesse público e de empresas, gerentes; 3) Profissionais das Ciências e das Artes; 4) Técnicos de nível médio; 5) Trabalhadores de serviços administrativos; 6) Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados; 7) Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca; 8) Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais; 9) Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais; 10) Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção. Os Grandes Grupos 8 e 9 possuem nomenclaturas idênticas, mas subgrupos diferentes.

Fluxograma 1 - Divisões de ocupações do Grande Grupo 2 da CBO



Fonte: elaboração própria dos autores a partir da Classificação Brasileira de Ocupações

É importante observar que no caso específico de produtores culturais (código 2621 - Produtores Artísticos e Culturais) a nomenclatura foi modificada para a publicação da CBO 2010, variando de “Empresários Artísticos” para “Produtores Artísticos e Culturais”. Essa modificação ao mesmo tempo que é um reconhecimento da legitimidade profissional reflete também como o circuito produtivo da cultura já havia

incorporado a atividade como um de seus principais partícipes. O conhecimento da nomenclatura anterior é importante porque a descrição de suas atividades parece ainda resguardar características do mundo financeiro-empresarial.

Analisando de forma mais vertical o sugerido às competências para a profissão “produtor/a cultural”, vemos que ambos os domínios técnicos e pessoais interagem. A CBO

assim classifica as competências/qualidades:

- 1 Administrar conflitos
- 2 Demonstrar capacidade de lidar com imprevistos
- 3 Demonstrar capacidade de propor soluções
- 4 Demonstrar capacidade de atenção difusa
- 5 Demonstrar capacidade de trabalhar em equipe
- 6 Demonstrar capacidade de articulação profissional
- 7 Demonstrar capacidade de conciliação
- 8 Demonstrar capacidade de liderança
- 9 Demonstrar criatividade
- 10 Demonstrar pró-atividade
- 11 Demonstrar capacidade de administrar o tempo**
- 12 Demonstrar capacidade de trabalhar sob pressão**
- 13 Demonstrar flexibilidade
- 14 Demonstrar sensibilidade artística
- 15 Demonstrar capacidade de persuasão
- 16 Demonstrar paciência (BRASIL, s.d, **grifos nossos**)

Primeiramente, observamos que as dezesseis competências são apontadas como qualidades/competências sugeridas aos produtores culturais para exercício de suas ocupações. Essas competências, no entanto, ultrapassam a dimensão laboral, adentrando às próprias subjetividades e características pessoais dos sujeitos (por exemplo: atenção difusa,

criatividade, sensibilidade etc.). Falamos em um cenário, portanto, no qual não somente o tempo de trabalho e os outros tempos da vida social se confundem, mas o próprio desenvolvimento de subjetividades está atrelado à possibilidade de realização profissional.

Quanto a esse cenário, entenderemos aqui como a intensificação de um processo de “vida reduzida”, na qual o capital

[...] avassala a possibilidade de desenvolvimento humano-pessoal dos indivíduos sociais, na medida em que ocupa o tempo de vida das pessoas com a lógica do trabalho estranhado e a lógica da mercadoria e do consumismo desenfreado (ALVES, 2011, p. 21).

A “vida reduzida” é a contradição da “vida plena de sentido” e se exprime na vida dos sujeitos pela dificuldade de se desenvolverem enquanto seres humanos genéricos (ALVES, 2011). O que chamamos atenção aqui é que a “vida reduzida” e, portanto, a sobreposição do tempo de trabalho e das características de trabalho aos outros tempos e as outras características pessoais dos sujeitos, têm sido abordada (como no exemplo

da CBO para produtores culturais) enquanto "vida plena de sentido".

Ainda quanto às dezesseis competências, elas também parecem apontar, em menor ou maior grau, para um sujeito que dialoga com as características da modernização da figura dos gerentes nos anos 1980. Seria um trabalhador capaz de incorporar e de impor as práticas profissionais flexíveis e precárias (demonstrar flexibilidade, persuasão, atenção difusa, liderança etc.) ao mesmo tempo em que exige confiança, lealdade e cooperação (LINHART, 2007). No entanto, ao invés de um gerente dentro das empresas, leal aos interesses empresariais, podemos falar em um profissional trabalhando por conta própria (demonstrar flexibilidade), muitas vezes respaldado por sua própria figura jurídica, gerenciando de forma precária o sistema que sustenta o mercado financeiro-cultural.

Isso é perceptível devido às competências apontadas anunciarem um profissional em constante conflito, que precisa conciliar, trabalhar em equipe e administrar conflitos e ao mesmo tempo persuadir e manter uma atenção difusa. Entendemos que a

relação/conflito dessas competências nos fornece um enunciado que dissemina o imaginário do produtor cultural como uma figura que transita entre o mundo econômico e o expressivo, capaz de agenciar simultaneamente lógicas competitivas e sensitivas.

A partir dessas competências, colocaremos um foco mais vertical em duas, que entendemos como características que parecem ultrapassar o universo laboral para uma dimensão mais autonormativa, traduzindo condições precárias de trabalho como qualidades individuais sugeridas. Tratam-se das categorias: *11 - Capacidade de administrar o tempo*; e *12 - Demonstrar capacidade de trabalhar sob pressão*. Essas categorias parecem concentrar uma práxis em constante transformação dentro do neoliberalismo, indo de uma experiência desagradável e precária para uma concepção de qualidade e de *competência*, como aqui analisada.

Diante disso, acredita-se que as competências identificadas por instituições, por trabalhadores da área e chanceladas pelo governo podem demonstrar como os trabalhadores da cultura e, mais particularmente os

produtores/as culturais, são entendidos e caracterizados como uma forma de trabalho positivada, ainda que sem garantias de trabalho e de segurança.

Para verificar a ocorrência dessas duas competências, recorreremos às dezenove ocupações que englobam o Subgrupo principal de Comunicadores, Artistas e Religiosos, conforme identificado no Fluxograma 1. Foram analisadas as competências pessoais apontadas como essenciais

para trabalhar em cada uma dessas profissões a fim de verificar se outras ocupações, especialmente as ligadas aos *profissionais de bastidores*, encontram ambas as competências de administração de tempo e de trabalho sob pressão.

Nos subgrupos 261, 262 e 263, encontramos as duas competências destacadas em algumas ocupações, conforme verifica-se na tabela a seguir:

Tabela 1 - Ocupações com competências selecionadas no subgrupo principal 26

OCUPAÇÃO	COMPETÊNCIA
2614 - Filólogos, Tradutores, intérpretes e Afins	Trabalhar sob pressão (do tempo)
2617 - Locutores, Comentaristas e Repórteres de mídias audiovisuais	Demonstrar capacidade de administrar o tempo
2619 - Assistentes de direção (TV) e Continuístas	Demonstrar capacidade de trabalhar sob pressão
	Demonstrar capacidade de administrar o tempo
2621 - Produtores artísticos e culturais	Demonstrar capacidade de administrar o tempo
	Demonstrar capacidade de trabalhar sob pressão
2622 - Diretores de espetáculos e afins	Demonstrar capacidade de administrar o tempo
	Demonstrar capacidade de trabalhar sob pressão

Fonte: Elaborado pelos autores a partir das competências pessoais dispostas no site da CBO

A partir dessa indexação, averiguamos que a administração do tempo aparece tanto para a categoria 2614 - Filólogos, Tradutores, Intérpretes e Afins quanto para a

categoria 2617 - Locutores, Comentaristas e Repórteres de mídias audiovisuais. Uma análise mais aprofundada nas descrições atribuídas a estas duas categorias revela que a

administração do tempo em suas ocupações refere-se ao tempo de trabalho contínuo e de difícil mensuração, a irregularidade de horários e a característica intermitente do trabalho.

Porém, entendemos que a noção de controle ou capacidade de administração do tempo pode nos mostrar diferentes matizes quando perspectivadas em sua relação com a organização do trabalho. Em um cenário de intensa informalidade e sazonalidade laboral, no qual o emprego no setor terciário vem tendendo a ser cada vez mais reproduzido na forma de projetos - tal qual encontrado por grande parte dos trabalhadores da cultura no Brasil (DOMINGUES, 2017; SEGNINI, 2007) -, é razoável afirmar que a "capacidade de administração do tempo" não se resume apenas ao conjunto de tarefas a executar e suas características de mensuração.

Dentro do universo de incerteza empregatícia que marca uma enorme fração dos profissionais de bastidores, a administração do tempo é uma condição absolutamente inerente para garantir possibilidades de envolvimento em novas oportunidades

de projetos. Assim, entendemos que na aparência de uma competência de domínio técnico acerca das atenções executivas de etapas de trabalho, a noção de controle do tempo guarda resíduos de administração pessoal que possibilitem a rápida passagem de um emprego para outro (SENNET, 2006), como uma posição permanente de exercício para a empregabilidade.

Na ausência de sistemas protetivos próprios que pudessem garantir a sobrevivência destes trabalhadores em períodos de desemprego, ser "capaz de administrar o tempo" é um traço singular de um cotidiano marcado pela casualização laboral. Em tempos de desproteção laboral, apresentar capacidades "flexíveis", tal como descrito nas competências profissionais, parece adequado à gestão de uma carreira cheia de incertezas.

As outras duas ocupações que registram as características elencadas também estão no rol das profissões artísticas e é interessante notar que posicionam-se em situações de gerência/direção, tanto o 2619 - Assistente de direção (TV) e Continuístas, que se aproxima muitas vezes das tarefas desempenhadas

pelos produtores/as culturais, quanto os 2622 - Diretores de espetáculos e Afins exercem um poder de decisão e de controle.

Para melhor compreender a utilização dessas competências e verificar sua extensão para além das profissões artísticas, optamos ainda por explorar sua ocorrência nos dez Grandes Grupos da CBO e, portanto, em todas as ocupações listadas. Nesse mapeamento, 20 ocupações registram a administração do tempo como competência e 34 registram o trabalho sob pressão. A maioria encontra-se no campo financeiro, econômico e/ou gerencial, com destaque para gerentes de máquinas, profissionais que gerenciam processos de engenharia e profissionais diretamente envolvidos com a administração de recursos financeiros.

Um cruzamento dessas informações revela ainda que, fora os produtores/as culturais, apenas outras seis ocupações registram ambas as competências simultaneamente, são elas: 2422 - Membros do Ministério Público; 2424 - Defensores públicos e procuradores da assistência judiciária; 2622 - Diretores de espetáculos e afins; 3742 - Técnicos em Cenografia;

3744 - Técnicos em montagem, edição e finalização de mídia audiovisual; 2619 - Assistentes de direção (TV) e Continuístas. Isto significa que a maioria das ocupações encontradas com ambas as competências estão dentro de um rol do trabalho cultural e, principalmente, dos *profissionais de bastidores*. É interessante lembrar também que não foram os mesmos participantes do método *Developing a Curriculum* (DACUM) para cada uma dessas ocupações, mas grupos diferentes que associaram ambas as competências com esses trabalhadores da cultura.

Creemos ser importante também algumas considerações acerca da normalização da "capacidade de trabalhar sob pressão". Retomamos uma condição brevemente apontada na introdução deste artigo, na qual se compreende como o trabalho pode ser uma fonte de prazer mas também de sofrimento (DEJOURS, 2004).

Dialogamos em especial com alguns autores que procuraram investigar as carreiras de profissionais executivos do mercado financeiro e bancário a partir de interações com a psicopatologia do trabalho (FLACH *et al.*, 2009; GRISCI; OLTRAMARI;

WEBER, 2011). É possível enxergar nestas pesquisas a constante interlocução entre o trabalho sob pressão e a forma patogênica de sofrimento, tal como apontada por Dejours (2004).

Quanto ao trabalho de Flach *et al.* (2009), foram investigadas doze edições de uma revista dedicada ao mundo dos negócios, entre os anos de 2005 e 2006. Nas diversas menções aos sentidos de "pressão no trabalho", o artigo revela uma alta incidência de correlação com situação de estresse nos artigos e seções da revista. Em parte traduzida como parte do cotidiano laboral dos executivos, o estresse em decorrência da administração da pressão é também concebido como um "propulsor de um bom desempenho, qualidade extremamente exigida no mundo do trabalho" (FLACH *et al.*, 2009, p.199). A publicação indica algumas ações para seus leitores: "aprenda a intercalar os períodos de tensão, que são essenciais para o desempenho, com pausas de relaxamento para se recuperar"; "Não fume, controle o peso e o colesterol, pratique uma atividade física e busque formas de aliviar o estresse". Caberia, então, ao executivo

atento ser hábil para lidar com as situações estressantes.

O trabalho de Grisci, Oltramari e Weber (2011) investigou alguns dilemas pessoais relativos à carreira vividos por executivos bancários, e nos mostra outras características da administração da pressão. Os executivos entrevistados relatam como a competição cotidiana os deixa em estado permanente de alerta, incidindo sobre o medo de se perder seu posto empregatício e sobre uma "pressão pessoal constante para que a "doação ao banco seja maior e a carga de trabalho maior também"" (GRISCI; OLTRAMARI; WEBER, 2011, p.103). O mais decisivo parece configurar sobre uma auto-pressão para mostrar-se como um "trabalhador exemplar" aos bancos. A fronteira entre o trabalho e a casa perde o sentido, fazendo com que a dedicação ao cargo ocupe todo o tempo, prejudicando horários de descanso e o convívio familiar.

Estes pequenos extratos revelam como a administração da pressão é também orientada pela otimização da funcionalidade e da administração do sofrimento como um fator produtivo. Como notamos em

nossa breve reflexão sobre a administração do tempo, trabalhar sob pressão não diz apenas sobre as dificuldades executivas de tarefas imateriais, diz também como neste universo a extração de trabalho pode vir a ser realizada ao nível de produção de patologias.

À guisa de considerações finais: o sujeito competitivo-pacificado

O entendimento dessas competências pessoais como qualidades/capacidades parece-nos uma ideia central para entender a atual construção de um sujeito laboral que consegue unificar em si demandas de diferentes setores, ainda que esses possuam prioridades distintas ou contraditórias, como é o caso do universo artístico e do econômico. No caso de produtores culturais, as qualidades/capacidades, indicadas por profissionais e instituições do setor, apontam ao mesmo tempo para um profissional que se posiciona de forma competitiva, dentro das regras do mercado econômico-financeiro, e de forma conciliadora, sensível, expressiva. Entendemos aqui a reunião desse conjunto de competências como a enunciação de

um sujeito competitivo-pacificado (DARDOT; LAVAL, 2016), que torna positivas e/ou paliativas suas condições laborais precarizantes.

Para nós, soa como a idealização de um indivíduo que está suficientemente integrado às normas do mercado econômico para disputá-lo, mas não necessariamente entende seu trabalho como um ativo exclusivamente financeiro, já que mantém determinadas relações subjetivas de valor pelo seu próprio trabalho. Em outras palavras, a dimensão de prazer/satisfação trazida pela possibilidade de se expressar pelo trabalho parece acarretar certa pacificidade diante dos desdobramentos que é se entender como um sujeito competitivo no capitalismo.

Essa definição vai ao encontro da constituição de uma nova racionalidade típica do sujeito neoliberal contemporâneo (DARDOT; LAVAL, 2016), ao naturalizar um *modus operandi* dos trabalhos da cultura no qual a sensação de prazer/satisfação proporcionada tanto pela criação/execução artística quanto pelo desenvolvimento e melhoria da sua própria marca pessoal (no sentido

auto-empresarial) mascaram a sobreposição do tempo de trabalho aos outros tempos da vida social e, portanto, a manutenção do trabalho não pago (HOPE; RICHARDS, 2015). Dota-se, diante disso, que a mobilização discursiva sobre o arquétipo laboral "produtor/a cultural" pode influenciar diretamente na naturalização da relação trabalho cultural/precarização do trabalho (ANTUNES, 2018; STANDING, 2015).

Acreditamos aqui que esse *modus operandi* ao mesmo tempo que constrói um imaginário dos produtores/as culturais como modelo de trabalho desejável, também está baseado numa projeção discursiva de estabilização de condutas individuais "compatíveis" de integração ao neoliberalismo. Quando ampliamos o conceito de produtores/as culturais para projetar a produção de subjetividades, passamos a identificar nos elementos precarizantes desse trabalho, na verdade, a própria precarização da vida.

O que chama atenção, no entanto, no caso dos *profissionais de bastidores* e especialmente de produtores culturais é que o que chamamos aqui de precarização da

vida está relacionado ao fetiche do próprio trabalho, em uma experiência de desempenho/gozo, alertado por Dardot e Laval (2016), acionada pelas próprias condições precarizantes ainda que invisibilizadas. Retomamos a definição de Alves (2011) de "vida reduzida" antípoda a "vida plena de sentida" para ilustrarmos que ao falarmos na enunciação desse sujeito competitivo-pacificado, estamos tentando demonstrar que a "vida reduzida" tem soado aos trabalhadores como "vida plena de sentido", principalmente quando o trabalho permite aos sujeitos experimentarem suas possibilidades de subjetividade e de expressividade, no que Hope e Richards (2015) chamam da integração entre o "trabalho dos sonhos" e o "trabalho de sobrevivência".

Na área artística e cultural nos parece fundamental chamar atenção para esse processo de precarização do trabalho e da vida porque, em determinados momentos, pode parecer pelo próprio caráter de reflexão e/ou de entretenimento provocado por suas produções que os trabalhadores dessa área estão emancipados ou se divertindo, quando

eles estão na verdade - ao menos também - operando dentro dos mesmos processos do mesmo sistema capitalista que todos os outros trabalhadores.

Isso significa que o trabalho na cultura, como em outras áreas laborais, pode ser identificado muitas vezes como gratificante, principalmente quando consideramos a possibilidade de encontrar sensações de satisfação, de reflexão e de expressão. Entretanto, a estruturação da classificação da ocupação de produtores culturais na CBO nos chamou atenção que essa sensação de gratificação não se dava somente pelas dimensões artísticas da profissão, mas também pela naturalização das condições precarizantes de trabalho enquanto capacidades/qualidades idealizadas para e pelos trabalhadores. Assim, as margens da expectativa de conduta traduzida na administração das competências pessoais que aparecem legitimadas pelos pares profissionais na classificação da CBO aparecem como evidentes marcas de bloqueios institucionais às possibilidades dos desejos criativos individuais dos que

aderem ao mundo profissional da cultura.

A partir desse contexto, passamos a analisar como a produção cultural e suas competências pessoais estipuladas na CBO, após um processo de qualificação pelo método *Developing a Curriculum*, pareciam enunciar um sujeito em constante conflito, no que chamamos aqui de um sujeito competitivo-pacificado. Trata-se de um trabalhador que ao mesmo tempo em que precisaria demonstrar paciência, conciliação, liderança, sensibilidade, precisa demonstrar trabalhar sob pressão, flexibilidade, atenção difusa e administração do tempo.

Dentre as dezesseis competências indicadas na CBO, nos chamou mais atenção a necessidade de demonstrar capacidade de administrar o tempo e de trabalhar sob pressão, por serem duas condições laborais que também são identificadas como precárias. A partir dessa pontuação, analisamos as competências de outras ocupações no mesmo subgrupo ocupacional dos produtores culturais. A análise demonstrou que, em sua maioria, outras profissões de bastidores

apresentavam as mesmas características.

Ao trazermos a figura de produtores culturais para esse debate, desejamos repensar as lógicas que têm sido perpetuadas no cotidiano laboral desse setor, especialmente aquelas que invisibilizam as condições precárias diante de uma suposta gratificação. Pretendemos então, ao mobilizar criticamente a base discursiva identificada com um modo de governamentalidade, contribuir para a constituição de outros projetos laborais, outros sentidos e possibilidades alternativas ao trabalho cultural.

Referências bibliográficas:

ALVES, Giovanni. Trabalho, sociedade e capitalismo manipulatório: o novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha. *Revista Eletrônica da RET - Rede de Estudos do Trabalho*. Dossier As Formas actuaes de precarización laboral en el contexto latinoamericano. Ano IV, n. 8, 2011.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. *Classificação Brasileira de Ocupações*. Brasília: MTE, SPPE, 2010.

BRASIL. *Competências Pessoais 2621 - Produtores Artísticos e Culturais*, s.d. Disponível em: <https://goo.gl/dBtNcF> Acesso em: 24 set. 2018.

BUENO, Alessandra Xavier; BOSSLE, Cibele Biehl; FRAGA, Alex Branco. A classificação brasileira de ocupações do profissional de educação física no SUS: da incompatibilidade à provisoriedade nos serviços públicos de saúde. *Revista Pensar a Prática* (UFG. Impresso), v. 21, p. 690-700, 2018.

CORSANI, Antonella di. Dalla precarietà contrattuale alla precarizzazione esistenziale. L'esperienza dei lavoratori dello spettacolo in Francia. In: ARMANO, Emiliana; MURGIA, Annalisa (orgs.). *Mappe della precarietà: Knowledge workers, creatività, saperi e dispositivi di soggettivazione* - vol. 2. Bolonha: Casa editrice Emil di Odoja, , 2012.

CRIVELLARI, Helena Maria Tarchi; ALVES, Thiara dos Santos; FROTA, Maria Guiomar da Cunha. Arquivistas e Museólogos: uma reflexão crítica sobre o posicionamento destes profissionais na Classificação Brasileira de Ocupações. *Revista de Documentação e Ciência da Informação*, v. 8, p. 46, 2017.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. *Prod.* [online], São Paulo, v.14, n.3, set./dez. 2004.

DOMINGUES, João. E se a economia da cultura debatesse com mais frequência o trabalho? Notas sobre a organização dos interesses laborais no campo cultural. In: BARBALHO, Alexandre; ALVES, Elder Patrick Maia;

VIEIRA, Mariella Pitombo (orgs.). *Os trabalhadores da cultura no Brasil: criação, práticas e reconhecimento*. Salvador: EDUFBA, 2017. (Coleção Cult)

FLACH, Leonardo; GRISCI, Carmem Lígia Iochins; SILVA, Francielle Molonda; MANFREDINI, Vanessa. Sofrimento psíquico no trabalho contemporâneo: analisando uma revista de negócios. *Psicologia & Sociedade*, Florianópolis, v. 21, n. 2, p. 193-202, 2009.

GRISCI, Carmem Ligia Iochins; OLTRAMARI, Andrea Poletto; WEBER, Lilian. Carreira e Relações Familiares: Dilemas de Executivos Bancários. *Revista Mal-Estar e Subjetividade* (Impresso), v. XI, p. 101-133, 2011.

HOPE, Sophie; RICHARDS, Jenny. Loving Work: Drawing attention to pleasure and pain in the body of the cultural worker. *European Journal of Cultural Studies*, vol. 18(2), p. 117-141, 2015.

LINHART, Danièle. *A desmedida do capital*. São Paulo: Boitempo, 2007.

NORTON, Robert. Quality instruction for the high performance workplace: Dacum. In: Iveta Conference Proceedings, 1998, Ankara. *Annals... Ankara*: Iveta, 1998. Disponível em: <http://goo.gl/5vD80a>. Acesso em: 28 mar. 2021.

NOZOE, Nelson Hideiki; BIANCHI, Ana Maria; RONDET, Ana Cristina Ablas. A nova classificação brasileira de ocupações: anotações de uma pesquisa empírica. In: *São Paulo Perspec.* [online]. 2003, vol.17, n.3-4, pp.234-246.

NUNES, Jordão Horta; BENEVIDES, Rubens de Freitas. A produção cultural no Brasil: consolidação e construção

do discurso profissional. In: *Anais do 18º Congresso Brasileiro de Sociologia*, Porto Alegre, 2017.

SEGNINI, Liliana. Criação rima com precarização: Análise do mercado de trabalho artístico no Brasil. In: *Anais do 13º Congresso Brasileiro de Sociologia*, Recife, 2007.

SENNET, Richard. *A cultura do novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SILVA, Gabriel Moreno da. Ocupação: Cultural - Reflexões sobre sonho e trabalho. *Dissertação* (Mestrado em Cultura e Territorialidades). Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2018.

STANDING, Guy. *O precariado: a nova classe perigosa*. Belo Horizonte: Autêntica, 2014.

TOMMASI, Livia de. Jovens produtores culturais de favela. *Linhas Críticas* (UnB), v. 22, p. 41-62, 2016.