

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
INSTITUTO DE ARTE E COMUNICAÇÃO SOCIAL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CULTURA E TERRITORIALIDADES

GUSTAVO PORTELLA MACHADO

**JOVENS PRODUTORAS/ES À PROCURA DE TRABALHO:
EXPERIÊNCIAS, ESTRATÉGIAS E PERSPECTIVAS DE FUTURO A PARTIR DE
PRODUTORAS/ES CULTURAIS COMO MICROEMPREENDEDORES
INDIVIDUAIS NA CIDADE DO RIO DE JANEIRO**

Niterói
2020

GUSTAVO PORTELLA MACHADO

**JOVENS PRODUTORAS/ES À PROCURA DE TRABALHO:
EXPERIÊNCIAS, ESTRATÉGIAS E PERSPECTIVAS DE FUTURO A PARTIR DE
PRODUTORAS/ES CULTURAIS COMO MICROEMPREENDEDORES
INDIVIDUAIS NA CIDADE DO RIO DE JANEIRO**

Dissertação apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em
Cultura e Territorialidades da
Universidade Federal Fluminense
como requisito parcial para a
obtenção do título de Mestre

Orientador: Prof. Dr. João Luiz Pereira Domingues

Niterói
2020



Nº 96

Ata de Defesa de Dissertação de Mestrado

Aos quatro dias do mês de maio de dois mil e vinte às 15:00, em sessão remota (on-line), excepcionalmente, em decorrência da Portaria n.º 36 de 19 de março de 2020 da CAPES, reuniu-se a Comissão Examinadora designada na forma regimental pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação / Mestrado Acadêmico em Cultura e Territorialidades, para julgar a dissertação, orientada pelo professor João Luiz Pereira Domingues, apresentada pelo(a) aluno(a): **Gustavo Portella Machado**, sob o título: **Jovens produtoras/es à procura de trabalho: experiências, estratégias e perspectivas de futuro a partir de produtoras/es culturais como microempreendedores individuais na cidade do Rio de Janeiro**. Requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Cultura e Territorialidades, área de concentração em Cultura e Territorialidades. Aberta a sessão pública, o candidato teve a oportunidade de expor o trabalho. Em seguida, o(a) candidato(a) foi arguido oralmente pelos membros da Banca, que, após deliberação, decidiu pela:

- Aprovação.
- Aprovação “com restrições”; “com exigências”; “com sugestões da banca”; “condicionada” (vide verso).
- Reprovação.

Nos termos do Regulamento Geral dos Cursos de Pós-Graduação desta Universidade, foi lavrada a presente ata, lida e julgada, que vai assinada pelo Presidente da Comissão Examinadora.

Banca Examinadora:

Prof. Dr. João Luiz Pereira Domingues - (Orientador - Presidente da Banca)

(UFF)

Prof^a. Dr^a. Marina Bay Frydberg

(UFF)

Prof^a. Dr^a. Luciana Pires de Sá Requião

(UFF)

Prof^a. Dr^a. Júlia Salgado Valentini de Souza e Almeida

(UFRJ)

Obs.1 : esta ata constitui exclusivamente um comprovante de defesa de dissertação, requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Cultura e Territorialidades pela Universidade Federal Fluminense, não substituindo, como documento oficial, a declaração de conclusão de Mestrado dada pela Secretaria do PPCULT somente após o cumprimento de todos os demais requisitos e entrega, em até 60 dias após a defesa, de duas cópias impressas e uma em CD dentro das especificidades formais indicadas pela Secretaria.

Obs. 2: justifica-se a participação remota de três membros na banca referente ao artigo 2.º da Portaria n.º 36 de 19 de março de 2020 da CAPES: “Art.2.º A suspensão de que trata esta Portaria não afasta a possibilidade de defesas de tese utilizando tecnologias de comunicação à distância, quando admissíveis pelo programa de pós-graduação stricto sensu, nos termos da regulamentação do Ministério da Educação”.

AGRADECIMENTOS

Esta dissertação nasce como produto de uma trajetória nos estudos em cultura dentro da Universidade Federal Fluminense, tanto dentro da Pós-graduação em Cultura e Territorialidades quanto no Bacharelado em Produção Cultural.

Por esse motivo, é impossível tomá-la como fruto de uma autoria única, na medida em que é parte de um projeto de ensino, de troca e de debate sobre a produção cultural a partir de seu ponto de vista coletivo, humano e laboral.

Destaco, então, primeiramente às contribuições das interlocutoras e dos interlocutores que disponibilizaram seus tempos para trocarmos pontos de vista, experiências e sentimentos. Agradeço, sobretudo, por acreditarem nessa pesquisa como um ponto importante para análise da ocupação profissional que escolhemos desempenhar. Espero que esse texto seja uma pequena contribuição para entendermos algumas visões de mundo de quem escolheu trabalhar com arte e cultura.

É fundamental reconhecer também a contribuição de professoras e de professores nesse texto e nessa pesquisa. Agradeço, então, ao orientador deste trabalho, Prof. João Domingues, pela parceria e contribuição nesses dois anos de pesquisa, em um período um tanto quanto conturbado, mas com temas e debates um tanto quanto urgentes. Agradeço, em especial também, à Prof^a Marina Frydberg por acreditar e contribuir com essa pesquisa durante a pós-graduação, mas por ser eixo fundamental da minha formação enquanto pesquisador desde a iniciação científica.

Também agradeço às contribuições da Prof^a. Luciana Requião e Prof^a. Julia Salgado por analisarem esse texto após sua finalização e por colaborarem de diferentes formas com sua melhoria.

Não posso deixar de citar também as contribuições do Prof. Marco Aurélio Santana e da Prof^a. Ana Lucia Enne, na etapa de qualificação deste trabalho. Os diferentes pontos de vista foram essenciais para continuar a pesquisa e para entender, de fato, do que ela se tratava.

Agradeço as professoras e aos professores do Programa de Pós-graduação em Cultura e Territorialidade por acreditarem e investirem em um modelo de ensino que permita aos discentes a construção de pesquisas capazes de entender o mundo de forma crítica e autônoma, mas também coletiva e afetiva.

Agradeço a todas e todos que compartilharam comigo esses dois anos de pesquisa, fundamentais para completar essa caminhada. Não seria possível terminar esse texto sem espaços de escuta e de troca.

Agradeço à CAPES por ser eixo fundamental no desenvolvimento científico do Brasil e pela bolsa durante a pós-graduação. Mas registro também o desejo de que mais pessoas tenham o mesmo acesso a esses recursos e tenham a possibilidade que eu tive de imaginar e de investigar novos caminhos pessoais e científicos.

RESUMO

A juventude trabalhadora têm encontrado, com mais intensidade desde os anos 1970, um cenário laboral marcado pela flexibilização, acompanhado da retirada constante de direitos sociais e trabalhistas. O mundo do trabalho cultural e, mais especificamente, a produção cultural não escapou dessa transformação e, pelo contrário, algumas/uns autoras/es têm apontado o seu caráter flexível anterior ao período pós-fordista. Atualmente, têm sido cada vez mais comum encontrar jovens trabalhadoras/es que nunca experimentaram outras formas de contratação que não fosse o modelo *freelancer*, de projeto em projeto, intermitente. O microempreendedor individual (MEI) oficializou esse modelo de trabalho, transformando as pessoas físicas em pessoas jurídicas, o que parece intensificar a associação do mundo empresarial com os outros setores da vida social. Nesse sentido, este trabalho propõe investigar: como se organiza o mundo laboral a partir da produção cultural, tentando entender qual é a experiência de quem começa a trabalhar nessa área; como as/os trabalhadoras/es atuam e operam estratégias para garantir que uma nova forma de cálculo salarial consiga pagar suas contas e realizar suas vontades; e como essa situação impactou e ainda impacta nas suas capacidades de estabelecer possibilidades de futuro, imaginados/sonhados e concretizáveis. Para tanto, foram realizadas oito entrevistas com produtoras/es culturais com diferentes situações relacionadas com o microempreendedor individual na cidade do Rio de Janeiro, a fim de criar uma espécie de registro sobre suas vidas durante o período dessa pesquisa e de documentar seus trabalhos, suas relações e suas emoções, mas também para entender a forma de impacto das suas situações jurídicas nas suas próprias concepções de sujeitos.

Palavras-chave: Trabalho cultural; Precarização; Produção cultural; Neoliberalismo; Microempreendedor Individual.

ABSTRACT

Working youth have found - with more intensity since the 1970s - a labor scenario marked by flexibility, followed by the constant erosion of social and labour rights. The world of cultural work and, more specifically, cultural production/management has not escaped of this transformation and, instead, some authors have pointed out its flexible character prior to the post-fordist period. Nowadays, it has become more common to find young workers who have never tried other forms of employment except the freelance model, working intermittently, from project to project. The Individual Microentrepreneur (MEI) made this labor model official, converting individuals into legal entities, which seems to intensify the association of the business world with other sectors of social life. Therefore, this master thesis proposes to investigate: how the working world is organized based on cultural production, trying to understand what is the experience of those who start working in this area; how the workers act and operate strategies to ensure that a new form of wage calculation can pay their bills and fulfill their wishes; and how this situation impacted and still impacts their ability to establish possibilities for the future, imagined/dreamed and achievable. Eight interviews were conducted with cultural producers in different situations related to the individual microentrepreneur in the city of Rio de Janeiro, in order to create a type of record about their lives during the period of this research and to document their work, relationships and emotions, but also to understand the impact of their legal situation on their own conceptions of themselves as individuals

Key-words: Cultural labor; Precariousness; Cultural Production; Neoliberalism; Individual Microentrepreneur.

LISTA DE IMAGENS

ESQUEMAS

Esquema 1 - Desenvolvimento do formulário de entrevista	17
---	----

GRÁFICOS

Gráfico 1 - Pessoas ocupadas no setor cultural por sexo	44
Gráfico 2 - Pessoas ocupadas no setor cultural por cor ou raça	45
Gráfico 3 - Pessoas ocupadas no setor cultural por nível de instrução	46
Gráfico 4 - Pessoas por empresa no setor cultural e pessoal ocupado total	56
Gráfico 5 - Despesa do governo federal com cultura, segundo órgãos	58
Gráfico 6 - Pessoas por posição na ocupação e categoria do emprego	59

TABELA

Tabela 1 - CNAEs escolhidas para investigação	49
Tabela 2 - Dados de empresas e pessoal ocupado na CNAE 90.01-9 (2007-2017)	50
Tabela 3 - Dados de empresas e pessoal ocupado na CNAE 59.11-1 (2007-2017)	50
Tabela 4 - Dados de empresas e pessoal ocupado na CNAE 82.30-0 (2007-2017)	51
Tabela 5 - Aumento real do salário com correção pela inflação (CNAE 90.01-9)	52
Tabela 6 - Aumento real do salário com correção pela inflação (CNAE 59.11-1)	53
Tabela 7 - Aumento real do salário com correção pela inflação (CNAE 82.30-0)	53
Figura 8 - Empresas optantes pelo MEI por CNAE no Brasil	65
Figura 9 - Principais empresas optantes pelo MEI por CNAE no Rio de Janeiro	66
Figura 10 - Empresas optantes pelo MEI no Rio de Janeiro (CNAES específicas)	67
Figura 11 - Empresas optantes pelo MEI por CNAE e gênero no Rio de Janeiro	67

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	09	
1	CAPÍTULO 1. “Manda Jobs”: experiências comuns e a atual configuração do mundo do trabalho cultural	20
1.1	Desemprego e <i>freelance</i>	23
1.2	Aportes para um estado da arte do trabalho cultural	28
1.2.1	O trabalho criativo e imaterial	28
1.2.2	O trabalho cultural e a dimensão do risco	33
1.2.3	A alienação no trabalho cultural	36
1.2.4	Das dimensões de um estudo em trabalho cultural	41
1.3	Perspectivas recentes sobre o trabalho cultural	42
1.3.1	Dados sobre a/o produtora/or cultural	48
1.3.2	O microempreendedor individual (MEI)	61
2	CAPÍTULO 2. Profissão B: as estratégias de trabalho para viver da produção cultural	69
2.1	Estratégias de trabalho e a/o produtora/or <i>freelancer</i> microempreendedora/or	71
2.2	Introdução às/os interlocutoras/es	77
2.3	“Quando você é <i>freela</i> , faz parte do jogo”: as condições e as estratégias de trabalho e de posicionalidade no mercado cultural	89
2.3.1	A incerteza do/no trabalho	89
2.3.2	A gestão dos tempos	97
2.3.3	Contas e “malabarismos”	110
2.4	Três tipos de estratégias de trabalho e de posicionalidade no mercado cultural	118
3	CAPÍTULO 3. A juventude trabalhadora na produção cultural e suas perspectivas de futuro	126
3.1	Precarização da mulher e do homem que trabalha	129
3.2	Perspectivas de futuro	135
3.2.1	Futuro idealizado/sonhado	138
3.2.2	Futuro programado	146
3.3	Juventude, precarização e produção cultural	150
3.4	Entrelinhas: ditos e não-ditos do trabalho cultural a partir das/os interlocutoras/es	156
3.4.1	Questões emocionais de um sujeito-projeto	157
3.4.2	Notas sobre a coletivização das/os jovens trabalhadoras/es da produção cultural	161
	CONCLUSÃO	165
	REFERÊNCIAS	173

INTRODUÇÃO

Situo esta pesquisa em um recente e pouco estudado campo do trabalho cultural no Brasil contemporâneo. Esse recorte dentro do mundo do trabalho têm se apresentado, segundo alguns autores, como um laboratório da flexibilidade (MENGER, 2005; SEGNINI, 2007; CERQUEIRA, 2015) para o neoliberalismo contemporâneo, na medida em que parece ter obtido certo sucesso na gestão dos tempos das/os trabalhadoras/es, de forma que passem a pensar as suas vidas por projetos. Dito isto, esta dissertação nasce como tensionamento de uma série de questões que eu e minhas/meus colegas de profissão passamos a vivenciar no mercado de trabalho da produção cultural na cidade do Rio de Janeiro durante e após os jogos Olímpicos de 2016. A partir dessas experiências, proponho investigar como uma vida pensada por projetos intermitentes (e não por meses) é transformada pelas/os trabalhadoras/es em uma renda possível de “pagar as contas” ao final de cada mês e quais são as consequências sociais e emocionais de viver dessa maneira.

Essas indagações surgiram para mim, com mais intensidade, ao final da graduação em produção cultural¹, momento que coincidiu com o golpe jurídico-parlamentar-midiático de 2016 e com o fim das Olimpíadas na cidade do Rio. Nesse período, tanto eu como minhas/meus colegas de profissão para mudarmos o vínculo de estagiários para contratados nas empresas e/ou nos projetos que trabalhávamos nos vimos obrigados a encarar uma série de questões que apareciam em nossas vidas, como: abrir nossas próprias empresas, na forma jurídica de microempreendedores individuais (MEI); considerar viver trabalhando de projeto em projeto para maximizar os ganhos ou porque o mercado parecia não contratar por carteira assinada; planejar a renda pelo tempo de trabalho e pelo tempo incerto de não trabalho; e experienciar situações constrangedoras nas relações laborais do cotidiano de produção.

Nos perguntávamos então: por que a sensação de trabalho constante não refletia no salário, ainda equiparável aos períodos de estágio durante a

¹ Cursei o bacharelado em produção cultural na Universidade Federal Fluminense, em Niterói, no período de 2013 à 2016.

universidade? Por que estávamos sempre a procura de trabalhos, vivendo de projetos e sem direitos trabalhistas? Por que enxergávamos potenciais econômicos e salvacionistas na cultura que não se refletiam sobre nossa renda? Embora soem como tensões típicas de jovens recém-graduadas/os e ávidas/os por entrar no mercado de trabalho competitivo, aos poucos, a impossibilidade de novas perspectivas e o contato com outras/os profissionais demonstrava que as sensações sentidas, na verdade, se apresentavam como a realidade laboral daquele campo há certo tempo.

Somado a isso, a elevação da extrema-direita populista ao poder no fim de 2018² também influenciou a conjuntura de quem trabalha com cultura e, portanto, as motivações desta pesquisa. Com o discurso de Jair Bolsonaro, parte da produção cultural brasileira parece ter se transformado na nova inimiga social e em uma das supostas responsáveis pela crise econômica do Estado brasileiro. Diante de tal fato, mais questionamentos aparecem: por que continuamos nessa profissão, na qual nos colocam como responsáveis por uma crise advinda do capital? Por que assumimos o risco do trabalho sem sermos pagos por esse risco? Qual é o futuro para nós trabalhadores da cultura?

A partir destas indagações e da realidade que se apresentava no meu próprio trabalho, o tema desta dissertação preocupou-se em atravessar o cotidiano laboral das/os trabalhadoras/es culturais no neoliberalismo contemporâneo, com foco em entender as/os produtoras/es culturais *freelancers*³, suas experiências, suas reações e perspectivas de futuro diante da tendência de precarização circunscrita à forma jurídica do microempreendedor individual (MEI).

A escolha da/o ocupação produtora/or cultural é a situação laboral recorrente de análise nesta pesquisa, especialmente como pano de fundo para entender as contradições recentes do neoliberalismo dentro do mundo do trabalho cultural. Além de partir de minha própria realidade, a opção de pesquisa dessa ocupação também

² Jair Bolsonaro é eleito para um mandato presidencial no Brasil para o período de 2019-2022. A vitória do parlamentar, 27 anos deputado federal, marcou a ascensão da extrema-direita populista ao palácio do planalto com um forte discurso difamatório à classe artística brasileira.

³ *Freelancer* é o profissional autônomo que presta serviços de forma independente para empresas, projetos e indivíduos. É um trabalhador informal que adapta-se à necessidade de empresariar-se para trabalhar. A americanização do termo parece corresponder a um processo de empresarização das atividades culturais (RODRIGUES, 2014) e a ascensão das normas do *management* e do mundo *business* em detrimento de outros modelos de administração.

caminha em uma percepção de que, cada vez mais, ela deixa de existir enquanto categoria isolada. Isto é, cada vez mais outras profissões são “convidadas”, como forma de oportunidade e/ou de submissão, a se enxergarem enquanto produtoras/es culturais, a se relacionarem com o mercado e abrirem mão da suposta pureza de seus trabalhos, característica comum de uma época de aproximação do universo econômico a todos os setores da vida social.

Já a figura do Microempreendedor Individual (MEI) foi institucionalizada pela Lei Complementar Nº 128, de 19 de dezembro de 2008. O objetivo do MEI era tornar as/os trabalhadoras/es informais legalizados. O modelo oferece como benefício um registro no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), enquadramento no Simples Nacional (modelo facilitado de recolhimento de impostos para pequenas empresas), benefícios trabalhistas (previdência, salário-maternidade e auxílio-doença), isenção dos impostos federais e possibilidades para emissão de nota fiscal. A junção da/o produtora/or cultural com o microempreendedor individual caminha na direção de institucionalizar a/o *freelancer* e sua forma de trabalho, na qual a/o trabalhadora/or muda de projeto em projeto e de empresa e empresa de forma intermitente, sempre dependendo de suas próprias relações e de sua capacidade de empresariar-se.

A partir de um mapeamento da situação do trabalho cultural na cidade do Rio de Janeiro, especialmente da produção cultural, e considerando como material principal de investigação a fala de produtoras/es culturais com MEI, busco investigar como esses indivíduos atuam para transformar essa vida pensada por projetos ou enquanto microempreendedores individuais em um rendimento nominal ao final do mês. Da mesma forma, identificar como essa situação modifica ou não suas vidas no presente, mas também suas perspectivas de futuro.

Para tanto, parto de duas hipóteses: a primeira de que a forma jurídica do MEI tem corroborado com a ideia de uma vida pensada por projetos, em uma forma contemporânea de dominação que falseia à/o trabalhadora/or certa sensação de autonomia na gestão de seus próprios tempos, quando na verdade a/o submete a diferentes tipos de precarização, individualismos e inibições no potencial de criação simbólica; e uma segunda de que a/o trabalhadora/or opera/manipula essa precarização, assim como seus tempos, contratos, mercados para pensar uma

renda mais digna, ainda que isso signifique “jogar as regras do jogo” neoliberal e modificar sua capacidade de pensar o futuro.

Da prática à pesquisa

A prática com a produção cultural começou para mim diretamente no mercado, como costuma acontecer com grande parte dos indivíduos que escolhem trabalhar com arte e cultura no Brasil. A profissionalização dentro da universidade surgiu posteriormente, ao iniciar na Universidade Federal Fluminense o curso de graduação em produção cultural. Entro na Universidade no ano de 2013, em Niterói, cidade ao lado do Rio de Janeiro, que vivia naquele momento uma febre econômica (GUEDES, 2014) pela Copa e pelas Olimpíadas que aconteceriam.

Esses eventos modificaram não apenas o tecido urbano e as relações sociais, mas principalmente as oportunidades de trabalho que surgiam nesse período. Lembro-me de uma frase recorrente entre as/os graduandas/os ao entrar na Universidade que dizia: “produção cultural possui muito trabalho, mas não possui emprego”.

A palavra “emprego” faz referência ao trabalho formal, oficializado naquele momento pela efetividade da carteira assinada, e o termo “trabalho” significa principalmente projetos temporários, voltados geralmente para as/os *freelancers*. A constatação era uma “estrutura de sentimento” (WILLIAMS, 1979) propagada pelas/os jovens trabalhadoras/es e que se materializava cada vez mais na estrutura social. Não farei uma defesa do trabalho formal frente ao informal, de forma a invisibilizar a exploração em ambos os casos. O que chamo atenção é para a volatilidade do mercado cultural nesse momento diante dos grandes eventos e do capital que se move territorialmente de forma rápida e eficaz para sua reprodução.

A crise econômica foi “oficializada” na mídia e acompanhada de uma forte crise política no Brasil. Também nesse momento, já demonstrava-se a ascensão de uma extrema-direita populista, que se firmou no Brasil futuramente, nas eleições de 2018, e que entendia, ainda que midiaticamente, o investimento em arte um desperdício de dinheiro público e os artistas como novos inimigos sociais.

A crise financeira foi diretamente sentida pela minha rede de amigos das mais diferentes formas: econômicas, sociais e, principalmente, emocionais. A abundância de trabalhos já não era tão certa assim. Por diversas vezes, escutei e também senti que sair do estado do Rio de Janeiro seria a melhor solução. A crise tinha especial delimitação espacial e parecia se aprofundar cada vez mais. Algumas/Alguns colegas de trabalho de fato se mudaram, outros procuraram novas ocupações ou variações nas suas forma de trabalho, tanto dentro como fora do campo cultural. A transição da prática à pesquisa se dá com mais força para mim a partir desse momento. No entanto, o arcabouço teórico sobre produção cultural e suas formas de trabalho parece não ter apresentado a mesma urgência.

É de estranhar que a relação entre trabalho e cultura tenha sido tão pouco aproveitada no recente campo de estudos da produção cultural, que se preocupou mais com os positivos rumos da política cultural na era lulista⁴, destituída a contragolpe, do que com os rumos que se davam no cotidiano laboral de seu próprio campo. Afinal, os indicadores científicos trataram da cultura especialmente pelo seu impacto monetário e pela concretude de seus impactos na realidade social, mas “(...) as condições internas de operação da produção da cultura na relação capital-trabalho e a organização das agendas políticas dos trabalhadores ainda aparecem como temas pouco problematizados.” (DOMINGUES, 2017, p. 90), assim como a relação entre esse impacto econômico, os salários e a qualidade de vida dos trabalhadores.

A escolha do Programa de pós-graduação em cultura e territorialidades (PPCULT) e da linha de pesquisa em “Políticas, espacialidades, relações e conflitos socioculturais” para abordar esta pesquisa culminou em uma tentativa de espacializar a vida dessas/es produtoras/es culturais, reconhecer suas práticas dentro das dinâmicas impostas na cidade do Rio de Janeiro, ao invés de analisá-las/os universalmente como uma profissão única. O PPCULT foi também uma forma de permitir certa continuidade aos estudos dentro de um campo interdisciplinar, compreendendo que a produção cultural é cada vez mais destacada

⁴ Faço referência aos estudos em políticas culturais, que pouco apresentam estudos sobre o mundo do trabalho.

pelo capital como um modelo de trabalho “moderno”, que se relacionaria com diferentes áreas do saber.

A escolha de analisar as/os produtoras/es culturais com microempreendedor individual corresponde à minha situação antes de entrar na pós-graduação e tangencia também minha relação com o mercado, na medida em que fui “obrigado” a criar um MEI para poder receber por um trabalho realizado como *freelancer*. A figura do MEI, embora recente, também não foi abordada com relevância em estudos qualitativos e/ou quantitativos voltados para a área da cultura, ainda que ela possua uma significativa relevância no chamado “trabalho criativo”, que analisarei mais a frente. A proximidade com o tema, nesse sentido, tornou-se um benefício, permitindo uma rápida aproximação com diferentes trabalhadoras/es e com seus grupos de discussão, especialmente jovens, com determinada escolaridade e alguma expectativa salarial. Desta realidade, a partir da relevância desse tema no meu cotidiano de trabalho e observando as vozes ainda dissonantes dessas/es trabalhadoras/es dentro do meio científico, optei por uma dissertação que identificasse e evidenciasse as experiências universais, as formas de sobrevivência, as quais chamei de estratégias, e as perspectivas de futuro desses indivíduos.

A pesquisa

Após indicada uma vontade de estudar o trabalho cultural, a proposta inicial desta pesquisa focava em entender a relação da precarização das/os trabalhadoras/es culturais com o poder público instituído no Rio de Janeiro, especialmente após a crise econômica deflagrada durante os jogos Olímpicos e que foi diretamente sentida por mim e por outras/os produtoras/es no mercado.

No entanto, ao debruçar-me sobre a produção bibliográfica da sociologia do trabalho voltada para entender as/os novas/os trabalhadoras/es do setor de serviços e através da oportunidade de participar de uma disciplina do professor Luiz Antonio Machado da Silva (IESP-UERJ), meu interesse em analisar papel do Estado na produção e manutenção da precarização cedeu espaço para priorizar uma análise da vida das/os trabalhadoras.

A partir dessa mudança, parto do entendimento de Leite Lopes e Machado da Silva (1979) sobre as estratégias de trabalho das/os trabalhadoras/es urbanos diante da insuficiência dos níveis salariais e de como elas são construídas enquanto ocupações acessórias, funcionando como extensão disfarçada da jornada de trabalho, e, ao mesmo tempo, como formas de dominação.

Com esse entendimento, tento adaptá-lo para as/os trabalhadoras/es culturais que vivem de projetos a fim de contribuir com uma melhor análise de como opera-se e manipula-se estratégias do trabalho cultural através de projetos, funções, ocupações, rendas, tempos etc., para conseguir “pagar as contas” no fim do mês em uma lógica dupla de estratégia de sobrevivência, mas também de submissão.

Isto significa, como pressuposto, que não entendo aqui a economia, a estratégia e o cálculo como dimensões exclusivas ao capitalista, mas também aos trabalhadores, capazes igualmente de planejar e executar estratégias complexas, ainda que dentro da lógica do capital. Embora essa tenha sido a questão estimulante deste trabalho que apresento, a formação subjetiva desse sujeito neoliberal competitivo ganhou também especial proporção, na medida em que as estratégias acompanham crises de subjetividade (ALVES, 2011) e transformações na idealização de futuro dessas pessoas.

Portanto, não é possível entender a forma na qual os sujeitos operam o mercado sem desencadear e relacionar essas ações com o arquétipo neoliberal da/o trabalhadora/or contemporânea/o: empreendedora/or, competitiva/o e individualista.

Como já descrito, os estudos sobre trabalho cultural são escassos e tendem a ser integrados ao desenvolvimento dos estudos do trabalho em geral. Poucos são as/os autoras/es que se debruçaram, de certa forma, sob o mundo laboral da cultura e, quando o fazem, geralmente restringem a pesquisa à atividade nuclear das/os artistas. É preciso, então, contextualizar essa/e trabalhadora/or cultural no novo mundo do trabalho. A literatura sobre a transição do trabalho taylorista-fordista para um novo tipo têm nos demonstrado que, a partir dos anos 1970, houve uma remodelação das empresas (LINHART, 2007) e uma intensificação de dinâmicas neoliberais com e entre os trabalhadores, afetando de forma drástica sua solidariedade.

Estas transformações que inicialmente afetaram os “(...) segmentos inferiores que ingressavam ou situavam-se na periferia do capitalismo urbano-industrial, atingem hoje o conjunto da força de trabalho, inclusive seus setores mais bem qualificados e remunerados” (MACHADO DA SILVA & CHINELLI, 1997, p. 31). Palavras como terceirização, flexibilidade, multifuncionalidade, gestão por metas, empresariamento etc. tornaram-se gramáticas normativas no cotidiano das/os trabalhadoras/es em geral. Destaca-se, porém, que ao falar de Brasil e de América Latina, alguns desses traços, ainda que invisibilizados, sempre foram marcantes na sociedade e na vida das/os trabalhadoras/es, especialmente da classe trabalhadora mais pobre. Estamos, de certa forma, distantes do abalo que têm atingido as/os pesquisadoras/es européias/eus com o fim das políticas sociais e com a redução do Estado de bem-estar social.

Assim como o contexto do Sul é diferente do contexto europeu, a transição para o período de acumulação flexível⁵ não nos é suficiente para entender o trabalho cultural, que já apresentava fortes características do atual período neoliberal. Pouco se fala, por exemplo, sobre a realidade de artistas e outras/os trabalhadoras/es que já se desdobravam em diferentes empregos para produzirem sua arte, circunscrita há tempos a um mercado geralmente informal, volátil, flexível e com horas mal pagas ou até não pagas.

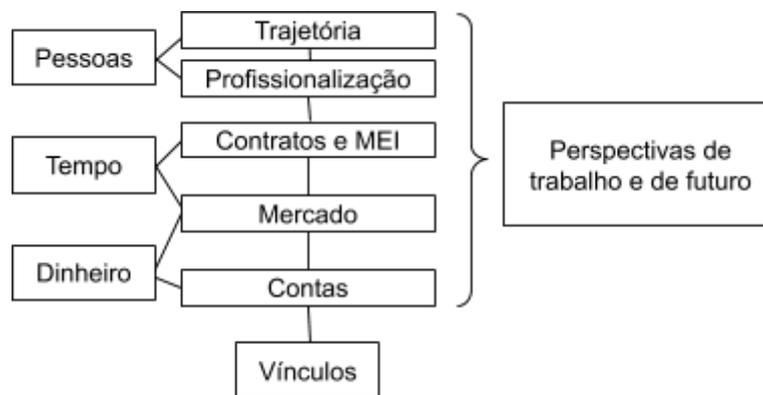
Dito isto, parece-nos que o mundo do trabalho contemporâneo teria se aproximando cada vez mais do trabalho cultural (LOPES, 2013), adotando-o como centro de seu modelo de reprodução, na qual informalidade, sobreposição entre tempo de trabalho e outros tempos da vida social etc. se apresentam como coexistência de ideias de liberdade e de autonomia.

Em uma tentativa, então, de entender o que é o trabalho cultural no Brasil contemporâneo e, mais especificamente, o que é trabalhar com produção cultural na cidade do Rio de Janeiro, foram realizadas entrevistas com esse tipo de profissional. A partir dessas entrevistas, privilegiei observar quatro conceitos: pessoas, tempo, dinheiro e vínculos. Nessa divisão: pessoas refere-se a como as/os

⁵ O período Toyotista é também chamado de período de acumulação flexível, sucedeu o fordismo especialmente a partir de 1970, sendo caracterizado por um modo de produção de acordo com a demanda, com objetivo de não acumular produtos e matérias primas. Utilizarei ambas as definições [toyotismo e acumulação flexível] para referir-me a esse período durante a dissertação.

trabalhadoras/es vivem para administrar o tempo e o dinheiro; tempo refere-se ao tempo útil e ao tempo livre, este segundo não restrito à atividades de lazer, mas também às atividades com fim de extensão da renda; dinheiro refere-se à renda nominal, às suas formas de cálculo, e ao seu uso específico (ARAUJO SILVA, 2018) e vínculos refere-se a capacidade das pessoas relacionarem-se entre si, com o tempo e com o dinheiro. Como modelo de guia para entender as questões mais latentes do cotidiano das/os trabalhadoras/es, estabeleci um modelo de entrevista semiestruturada em profundidade a partir dos seguintes tópicos relacionados com os quatro conceitos mencionados (pessoas, tempo, dinheiro, vínculos):

Esquema 1 - Desenvolvimento do formulário de entrevista



Fonte: Elaboração própria do autor (2019)

Compreendendo a importância da forma jurídica nesse processo e para entender as formas que o empresariamento de si afeta a vida das/os trabalhadoras/es, foram entrevistadas/os apenas produtoras/es que se enquadram na formalização do microempreendedor individual. Para apresentar um amplo leque de possibilidades jurídicas na utilização do MEI, privilegiei entrevistas com diferentes situações contratuais e jurídicas, englobando trabalhadoras/es: que acabaram de se oficializar enquanto MEI; que já utilizam o MEI há alguns anos; que atuam simultaneamente enquanto MEI e com carteira assinada; que atuam simultaneamente enquanto MEI e em uma empresa própria; que encerraram o MEI, que pretendem transformar seu MEI em outro modelo de empresa.

Devido a rede de contatos e ao tipo de profissional idealizada/o, as entrevistas apresentaram um recorte geracional específico, entre 26 e 36 anos,

envolvendo trabalhadoras/es que acabaram de sair da universidade e trabalhadoras/es, sem formação universitária na área, mas que já possuem alguns anos de profissão no mercado. O fator geracional não é a centralidade deste trabalho, mas é uma constante recorrente no discurso das/os entrevistadas/os, principalmente no que se relaciona com as aspirações desses indivíduos.

Destaca-se que o fato de trabalhar na área e a facilidade de circular entre essas/es trabalhadoras/es pode ter influenciado no tipo de aproximação que foi construída e, portanto, no tipo de análise que foi realizada. Para tanto, utilizo o conceito de *perspectivas parciais* de Donna Haraway (1995) para abordar esse recorte. Segundo a autora, a ciência sempre é pensada a partir de um saber localizado, isto é, qualquer contribuição acadêmica é sempre uma perspectiva parcial de alguma temática. Mesmo que os debates sejam parecidos, a própria diferença entre as/os autoras/es torna-se um fator que as/os diferencia, podendo modificar a forma que se relacionam com o objeto e/ou com os sujeitos dependendo de questões sociais, espaciais, econômicas e identitárias. Para Haraway (1995), a adoção de perspectivas parciais é uma das grandes contribuições das epistemologias feministas e, nesse sentido, acredito aqui que apresento uma perspectiva parcial de um trabalhador da cultura sobre seu próprio nicho de trabalho.

As entrevistas foram realizadas antes e após a eleição de Jair Bolsonaro para a presidência da república, fato que apareceu de forma constante nas entrevistas e pode ter modificado a sensação sentida pelos trabalhadores diante de seus trabalhos e do ataque sofrido pela classe artística pelo agora presidente.

Para conseguir apresentar e analisar esses dados, a opção foi a divisão desta dissertação em três capítulos. O primeiro (1. “Manda jobs”: experiências comuns e a atual configuração do mundo do trabalho cultural) tenta utilizar dados, especialmente quantitativos, junto de um compilado de referências teóricas para construir um panorama do mundo do trabalho cultural hoje. A preocupação aqui foi entender quais são as experiências comuns de quem deseja trabalhar com cultura e com produção cultural na cidade do Rio de Janeiro hoje e qual a relevância dessa ocupação dentro do cenário de *freelancers* com microempreendedor individual.

O segundo (2. Profissão B: as estratégias de trabalho para viver a partir da produção cultural) tenta vislumbrar as formas encontradas pelas/os trabalhadoras/es em seus cotidianos para viabilizar uma renda nominal mais digna ou para simplesmente “pagar as contas”. O objetivo é entender o trabalho cultural e a produção cultural especialmente através de suas práticas, focando nas estratégias de trabalho e de posicionalidade no mercado assumidas pelas/os trabalhadoras/es como confronto à precarização de seus trabalhos, de forma consciente ou não.

Já o terceiro capítulo (3. A juventude trabalhadora na produção cultural e suas perspectivas de futuro) foca em, a partir do cotidiano dos trabalhadores e, portanto, de suas práticas descritas no capítulo anterior, entender suas capacidades de imaginar e concretizar possibilidades de futuro. Para tanto, investiga-se como seus modos de trabalho intervêm em suas formas subjetivas, produzindo crises de subjetividade (ALVES, 2011), e transformações em suas expectativas, aspirações e sonhos. Tento também neste capítulo vislumbrar discursos silenciados, que tratem da questão emocional dessas/es trabalhadoras/es, e ou apagados, como no caso de sua coletivização.

Não obstante, parece prudente investigar o trabalho cultural e a forma que seus trabalhadores têm atuado para conseguirem sobreviver como forma de entender não apenas a ação do capitalismo, mas também possíveis indícios de que as insurgências contra a reprodução do capital, assim como o aceite de seus mecanismos, possam já estar presentes nos pequenos atos cotidianos da classe trabalhadora.

Por fim, vale a pena dizer que este trabalho não soluciona e nem pretendeu em algum momento solucionar nenhum dos problemas que eu e minhas/meus colegas encontramos no cotidiano da produção cultural. Esta pesquisa transformou-se durante esses dois anos em um diário compartilhado de conversas, angústias, frustrações e percepções sobre nossos próprios fazeres e sobre quem estamos nos tornando no mundo atual. Espero, dessa forma, que ela sirva para ilustrar esse período de violência física e simbólica, que nos ameaça enquanto trabalhadoras/es, enquanto produtoras/es e enquanto sujeitos sociais.

CAPÍTULO 1. “MANDA JOBS”: EXPERIÊNCIAS COMUNS E A ATUAL CONFIGURAÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO CULTURAL

A proposta de entender a configuração do mundo do trabalho no campo cultural como elemento inicial desta dissertação vai ao encontro de descrever como os dados e o aprofundamento teórico sobre as condições laborais deste campo ainda estão longe de sintetizar as diferentes realidades de quem trabalha com cultura. Esse panorama complexifica-se quando trata-se do cotidiano da juventude trabalhadora em constantes contradições com as características do período de acumulação flexível. Para tanto, a proposta deste capítulo perpassa, a partir de um direcionamento teórico e de uma reunião de dados e reflexões, estabelecer um panorama do que significa trabalhar com cultura hoje e, mais especificamente, o que significa trabalhar com produção cultural na cidade do Rio de Janeiro.

Antes de me dedicar à reunião e análise de dados, a título de ilustração da problemática a ser enfrentada, inicio este capítulo recuperando um dos últimos acontecimentos políticos, relacionados à figura do microempreendedor individual, registrados antes do encerramento deste trabalho.

No dia 6 de dezembro de 2019, uma mensagem denunciando o desligamento de todas as atividades artísticas dentro do microempreendedor individual foi rapidamente compartilhada por artistas e outras/os trabalhadoras/es da cultura via redes sociais (MOURA & FIORATTI, 2019). Tal acontecimento significaria, aos olhos das/os trabalhadoras/es que utilizam o MEI, o desenquadramento de seu registro e/ou a necessidade de modificar a figura jurídica utilizada, acarretando em um novo modelo de empresa e, portanto, mais impostos, burocracias e demandas.

A normativa⁶ que estava sendo compartilhada já havia sido publicada há três dias pelo governo federal. Tratava-se de uma decisão do Comitê Gestor do Simples Nacional (CGSN) referente a algumas ocupações que seriam excluídas, a partir de 2020, do sistema do MEI. De fato, não tratava-se da retirada completa de todas as atividades ligadas às artes e à cultura do microempreendedor individual. Dentre as ocupações retiradas, destacam-se: Cantor/Músico Independente; DJ e VJ; Humorista e Contador de Histórias Independente; Instrutor(a) de Arte e Cultura, de

⁶ Instrução Normativa N° 150, de 03 de dezembro de 2019

Música e de Artes cênicas Independente; e Proprietário(a) de Bar e Congêneres, com Entretenimento, Independente.

A possibilidade de encerramento da atividade jurídica para essas ocupações nas artes desencadeou um rápido movimento de mobilização. Um grupo para troca de mensagens, ao qual tive acesso, entre artistas e políticos foi criado no aplicativo Whatsapp, colaborando com a formação de um grupo de sensibilização dos presidentes do senado e da câmara federal. Com o apoio das/os parlamentares e a promessa de derrubar, via poder legislativo, a normativa instituída há três dias pelo executivo, o governo federal recuou e publicou⁷ no dia 11 de dezembro de 2019 a anulação da normativa anterior.

Deseja-se aqui destacar a partir dessa experiência a capacidade de viralizar e circular uma informação rapidamente, principalmente um medo coletivo dentro do mundo do trabalho cultural. Para as/os trabalhadoras/es, aquela normativa tratava-se de um ataque direto ao seu direito de trabalho e de atuação, algo esperado do recente governo.

Em paralelo, no mesmo dia, vejo uma colega de profissão postar em suas redes sociais um bordão famoso entre os jovens que trabalham por projetos: "manda jobs". Aqui *jobs* refere-se a palavra inglesa "trabalho" e tornou-se famosa nas redes sociais entre os trabalhadores *freelancers*, os que trabalham de forma intermitente e geralmente por conta própria, quando estão há um longo tempo sem trabalho e tentam recorrer às suas redes sociais para mobilizar novas oportunidades.

Descrevo esses dois episódios porque parecem-me importantes para entender a configuração do atual campo do trabalho cultural, uma interlocução entre a possibilidade de medo/risco constante e a necessidade também constante de possibilitar novos trabalhos, ainda que o momento não pareça favorável. Este capítulo encontra-se em uma tentativa de descrever a relação profunda entre o medo coletivo e o risco individual.

Passo, então, a perguntar: o que faz com que esses trabalhadores continuem tentando viver do trabalho na cultura diante dessa conjuntura? O que faz com que a juventude trabalhadora deseje e/ou seja motivada a escolher essas características

⁷ Resolução CGSN Nº 151, de 11 de dezembro de 2019

laborais? Parecem questões fundamentais a serem entendidas no mesmo momento que o IBGE reafirma a importância do setor na taxa de ocupação do país e em sua movimentação financeira⁸.

A proposta desse primeiro capítulo perpassa, então, identificar quais são as experiências comuns do trabalho na cultura, utilizando desde uma investigação teórica, ainda recente e fragmentada no Brasil, até uma compilação e investigação de dados sobre trabalho cultural, sobre as particularidades da produção cultural e sobre o microempreendedor individual. Para tanto, este capítulo está dividido em três itens centrais para traçar um panorama sobre o tema:

Em “1.1 Desemprego e freelance” tenta-se traçar um rápido panorama da transformação do mundo do trabalho nos últimos anos, especialmente no que refere-se à invenção da categoria de desemprego, e o papel que o *freelancer* têm desempenhado dentro das empresas.

Em “1.2 Aportes para um estado da arte do trabalho cultural” trata-se de um aprofundamento das tensões do mundo do trabalho cultural a partir das transformações do trabalho descritas no item anterior. É uma espécie de prelúdio sobre as perspectivas escolhidas para abordar este trabalho, especialmente através de uma análise teórica sobre o que envolve escolher trabalhar com cultura na contemporaneidade. Para tanto, tenta-se reunir um material, pulverizado através de diferentes áreas, sobre um entendimento de trabalho cultural dialogando com a perspectiva materialista, confrontando uma visão economicista e que desconsidera o trabalho nas artes e na cultura como forma de extração de mais-valia.

Em “1.3 Perspectivas recentes sobre o trabalho cultural”, percorre-se uma série de dados levantados a partir de diferentes origens, com objetivo de mapear quais as condições universais para quem trabalha com cultura hoje, para quem trabalha com produção cultural e para quem trabalha com produção cultural via microempreendedor individual. Tenta-se, dessa forma, reunir dados que auxiliem a entender a importância dessa ocupação no cenário de *freelancers*, assim como suas perspectivas de interseccionalidade e de territorialidade.

⁸ Pesquisa divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), através do Sistema de Informações e Indicadores em Cultura (SIIC), publicou no início de dezembro que 5,7% do total de ocupados no país estava no setor cultural, que movimentou 226 bilhões de reais em 2018.

1.1 Desemprego e *freelance*

A crise econômica e política atual tem sido discursivamente acionada como motivadora do problema mais grave do Brasil hoje: o desemprego. Seu fenômeno motivou a reforma trabalhista no Brasil em 2017⁹, durante o governo Temer, uma das maiores alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nas últimas décadas. Sob o argumento de ampliação dos postos de trabalho, a lei já manifestava durante sua etapa de discussão um ataque à sindicalização das/os trabalhadoras/es, uma tentativa de ampliação do tempo de trabalho e de flexibilização das garantias sociais e das formas de trabalho (ROSSO, 2017). Destaca-se, desse último ponto, a aprovação da instituição do trabalho intermitente. Esse modelo de trabalho permite que a/o contratante pague a/o trabalhadora/or exclusivamente pelo período trabalhado, em horas ou diárias. Isso significa que não há necessidade de pagamento de uma renda mínima, como instituída pelo salário mínimo.

Sobre esse acionamento discursivo das reformas como substâncias essenciais para promoção de um bem comum maior, Brown (2018) revela que os cortes de direitos sociais têm funcionado como uma propaganda de responsabilização coletiva e, sobretudo, individual sobre a economia nacional. Diz-se que é preciso “cortar na carne” para o bem comum, o que garantiria uma espécie de *cidadania sacrificial*, na qual abrir mãos de direitos funcionaria como uma experiência cidadã. Esse sacrifício, no entanto, nem sempre está relacionado com os problemas que se procura enfrentar e tão pouco apresentam os resultados esperados pela população.

A ideia de desemprego, por exemplo, é uma categoria recente na história da humanidade. Para Gaudié (1998), duas problematizações precedem sua invenção: a pobreza nas sociedades pré-industriais (século XIV ao século XVIII) e o pauperismo associado à industrialização (principalmente durante o século XIX). A primeira relaciona-se às figuras do pobre merecedor (criança e velho, incapazes de trabalhar) e do pobre válido (vagabundo e figura infame), o que divide a atuação

⁹ Lei Nº 13.467 de 2017

diante da pobreza entre a assistência e a repressão, essa com um objetivo sobretudo produtivista, com fins de tornar o pobre rentável. Já a segunda, o pauperismo, deve-se ao aparecimento da/o trabalhadora/or miserável diferente do miserável desprovido de trabalho. A/O trabalhadora/or miserável é aquele com trabalho mas sem renda possível de garantir o básico necessário.

Na virada do século, muda-se essa perspectiva, especialmente a partir dos anos 1930, quando “aparece, então, o emprego como inscrição social e jurídica da participação dos indivíduos na produção das riquezas, sendo que o desemprego poderá ser definido como seu negativo.” (GAUTIÉ, 1998, p. 75)

O desemprego, categoria inventada e legitimada pelo desenvolvimento dos trabalhos estatísticos, especialmente a partir dos anos 1930, se coloca na perspectiva da intervenção pública, inclusive com a criação de escritórios de emprego, na Inglaterra, que separavam os bons e os maus sem emprego, os que deviam ser ajudados e os que precisavam de assistência ou repressão. (GAUTIÉ, 1998). A partir de então, o desemprego será, por um lado, combatido pelas políticas de pleno emprego e, de outro, atenuado em suas mazelas pelo novo *Welfare State* (SALGADO, 2012).

É ainda no século XX que ocorre uma outra grande transformação no desemprego. O *homo oeconomicus*, sujeito marcado pela possibilidade de troca a partir da necessidade, encontra-se diante de uma nova estrutura econômica e moral, o neoliberalismo, e transforma-se, então, em um *Homo oeconomicus* neoliberal, que não é apenas um sujeito da troca, mas sim um empresário de si mesmo (FOUCAULT, 2008)¹⁰. Para Gautié (1998), é nesse momento que o desemprego se converte para uma responsabilidade individual, deixando de ser social ou macroeconômica.

Dardot e Laval (2016) destacam que os princípios da responsabilização individual do desemprego já eram apontadas pela escola austro-americana, uma das mais importantes do liberalismo, dos quais destacam-se Mises e Hayek. Eles

¹⁰ O neoliberalismo surge como proposta de integrar as políticas e teorias liberais com a menor quantidade possível de práticas intervencionistas, em uma espécie de Estado mínimo. No entanto, o que admite-se aqui é que esse modelo de governamentalidade não se reduz ao modelo estatal e configura-se como uma forma de subjetividade/mentalidade, modificando tanto as instituições como toda vida social.

tentam construir uma ideia de realidade social na qual a concorrência e, portanto, a necessidade de empresariar-se é natural, sempre existiu. Seria uma máquina econômica em perfeito equilíbrio, quando não é perturbada por moralismos ou intervenções políticas e sociais (DARDOT & LAVAL, 2016). Esse entendimento é central para investigarmos o estímulo à responsabilidade individual a partir dos anos 1970, no qual, segundo Dardot e Laval (2016), todos os domínios da vida tornam-se recursos indiretos para a empresa individual, criando uma espécie de gestão de si mesmo para melhorar o desempenho pessoal.

Salgado (2012), ao revisar Gaudié, aprofunda o contexto do desemprego a partir da criação dos Empreendedores Individuais no Brasil. Para ela, trata-se de uma nova política de transferência de responsabilidade da inserção e permanência no mercado de trabalho, que deixa de ser um problema do Estado e torna-se individual. Esse cenário utiliza ainda um discurso, parecido com o de Mises e Hayek, de certo “(...) senso comum, cada vez mais disseminado, que todos nós, brasileiros, temos um “DNA empreendedor”, um “espírito empreendedor” ou uma “vocação natural a empreender” (SALGADO, 2012, p. 140).

O empreendedorismo aparece então como nova saída para pobreza, já que tratar-se-ia de uma condição inata a todas e todos, e aqueles que permanecem pobres assim o fazem porque querem ou não percebem as oportunidades que possuem.

Quando transferimos essa lógica para o universo cultural podemos pensá-lo a partir do entendimento de um empreendedorismo social. O empreendedorismo social reveste suas ações com a aura do bem comum (CASAQUI, 2015; BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009). No entanto, ainda é um sujeito forjado nas normas do neoliberalismo e atuaria, portanto, como um revolucionário que não abala os princípios do sistema que o concebeu, ainda que ele o critique. Precisa-se pensar então que, embora esse sujeito assuma essa aura do bem e seja até mesmo compromissado com ela, ele ainda possui limitações e falhas. (CASAQUI, 2015).

Para Casaqui (2015), embora esse sujeito apareça como uma espécie de herói da modernidade, com um imaginário incentivado e abastecido como um processo de mudança do capital para novos tempos, ainda está fortemente marcado

por incertezas, principalmente as que parecem resolver problemas quando estão, na verdade, responsabilizando as/os próprias/os trabalhadoras/es pelo emprego.

Num movimento contrário àquele descrito por Gautié (1998), quando a criação do desemprego deu margem à ampliação da intervenção do Estado sobre os indivíduos através da assistência e da formação, o atual movimento de formação de empreendedores individuais parece visar a redução - e não mais o alargamento - da atuação do Estado no mercado de trabalho. E, ao associar o empreendedorismo à possibilidade de erradicação da miséria, tais discursos endossam a responsabilização dos indivíduos não apenas por seu estado de desemprego, mas também de pobreza e miséria. (SALGADO, 2012, p. 133)

O desemprego, então, abre espaço para o constante aumento dos subempregos, isto é, trabalhadoras/es que geralmente ocupam trabalhos pouco qualificados, de remuneração baixa e/ou informais, sem vínculo empregatício. E da mesma forma abre espaço para que as/os trabalhadoras/es oscilem cada vez mais entre o mercado formal e o informal, com objetivo de complementar a renda. Não é a toa que em 2019 o trabalho informal bate novos recordes no Brasil, com 41,4% da população ocupada nessa condição, o maior número desde que a pesquisa começou a ser feita em 2016 (AGÊNCIA BRASIL, 2019).

O surgimento do termo *freelancer* aparece em condições muito parecidas, mas como se tratasse de uma demanda espontânea das/os trabalhadoras/es contra os “antigos” modelos de trabalho. O *freelancer* é a/o profissional que trabalha por projetos, sem vínculo empregatícios. Salgado e Bakker (2017) apontam que os meios de comunicação têm construído um discurso de que a condição de *freelancer* é uma nova demanda da juventude trabalhadora e não uma consequência do aprofundamento da intensificação da proletarização em um período de crise econômica e de ampliação da quantidade de desempregados. Essa juventude desejaria, segundo as matérias jornalísticas atuais analisadas pelas autoras, mais flexibilidade e menor dependência da carteira assinada.

Para elas, o microempreendedor individual surge como ferramenta ideal de governamentalidade no período de acumulação flexível, preocupando-se em ajustar as/os trabalhadoras/es “informais”, inclusive as/os *freelancers*, que não pagam impostos e transferir a responsabilidade de inserção no mercado de trabalho do âmbito institucional para o individual (SALGADO & BAKKER, 2017).

O trabalho *free-lance* e o emprego intermitente, sinónimos de hiperflexibilidade contratual, incarnam uma das condições da “perfeição concorrencial”: contratar e despedir consoante as necessidades, sem barreira nem à entrada nem à saída, com custo zero na prospecção como no despendimento. (MENGER, 2005, p. 102)

Pode-se entender o MEI então como uma prática de *downsizing* sem custos para as empresas. O *downsizing* é uma técnica de redução de pessoal/redução de custos americana com objetivo de racionalizar as etapas de produção da empresa. Trata-se, de fato, de estimular demissões de atividades “menos necessárias” em determinados momentos, geralmente acumulando funções para outras/os trabalhadoras/es, para variar o tamanho da empresa e dos custos de acordo com a necessidade. Essas demissões, no entanto, quando são transferidas para o microempreendedor individual, que não mantém vínculos empregatícios com a empresa, facilitam o processo de *downsizing* e estimulam a criação de um exército de reserva mais oscilante e, portanto, com salários mais baixos. Para Menger (2005), o desemprego temporário de artistas, técnicos e outros profissionais da cultura, permite redistribuições rápidas de pessoal em projetos de vários formatos. Isso significa que as empresas podem aumentar e diminuir o quantitativo de trabalhadoras/es dependendo da quantidade de projetos existentes, as/os contratando com salários mais baixos e ampliando a rotatividade de pessoal dentro da empresa.

Quando transfere-se essa dinâmica para um cotidiano marcado pela informalidade e pelo auto empresariamento dos sujeitos, a prática de *downsizing* também é identificada em circuitos menos “formais”, do que entende-se como empresa.

Em outras palavras, os postos de trabalhos passam a ser permanentemente vinculados aos projetos e deixam de existir enquanto constantes dentro das empresas. As relações laborais passam a existir dependendo da existência desses postos. E, da mesma forma, as/os próprias/os realizadoras/es dos projetos tornam-se os indivíduos empresários, que relacionam-se com outras/os interlocutoras/es nas mesmas condições. Esses sujeitos incorporam então práticas empresariais, como o *downsizing*, e as aplicam para si e para outros sujeitos.

Essas transformações no mundo trabalho quando transferidas para o campo cultural apresentam outras contradições próprias do mundo das artes e da cultura. Tentarei no item seguinte apontar conceitos centrais para aprofundar esse debate no campo cultural e complexificar as tensões apresentadas.

1.2 Aportes para um estado da arte do trabalho cultural

A associação entre trabalho e cultura no Brasil foi negligenciada diante de outros aspectos que a materialidade da produção artística e cultural assume no cotidiano da vida social, seja sua estética e até mesmo sua economia. Desta maneira, o termo trabalho cultural não é muito utilizado e sequer constitui uma unanimidade para descrever a atividade de quem trabalha no campo. A temática do trabalho criativo, pelo contrário, foi a que ganhou mais espaço nos últimos anos, propagado principalmente pela ideia de economia criativa¹¹. Procuo então, em um primeiro momento, propor uma abordagem do que seria o trabalho cultural, inicialmente em contrapartida ao trabalho criativo. Acredito que ao substituir o termo criativo pelo cultural caímos em questões primordiais para compreender o que são ambos, passando também pelas suas dimensões de imaterialidade e pelas suas aproximações e distanciamentos com outras modalidades de trabalho.

1.2.1 O trabalho criativo e imaterial

Cunhado constantemente como o trabalho do futuro, o trabalho criativo seria a resposta da sociedade ao fim do trabalho pelos adventos das máquinas e das mudanças sociais das últimas décadas. A criatividade aparece como recurso infinito e universal, resistente à crises e propulsora das economias nacionais às carreiras dos indivíduos (SANCHEZ et al., 2017).

¹¹ A economia criativa é um modelo de pensar a economia que ganha força a partir dos anos 2000. O cerne da economia criativa encontra-se na comercialização do caráter simbólico da economia, no qual a criatividade seria o principal ativo. Inúmeras instituições, governos e pesquisadores têm se dedicado a compreender e propagar os supostos benefícios da economia criativa, que englobaria principalmente os setores de consumo, cultura, mídias e tecnologia. O Brasil fez parte desse movimento ao criar a Secretaria de Economia Criativa, vinculada ao Ministério da Cultura, entre 2011 e 2015.

Ainda segundo Sanchez et al (2017), a criatividade, quando utilizada como recurso produtivo, é capaz de criar significados, experiências e desejos diferentes, inovadores. Essas diferenças podem, então, aumentar a competitividade e fidelizar clientes para as empresas. É uma concepção que atingiu as empresas na transição do sistema taylorista-fordista, no qual a/o trabalhadora/or executava o que a gerência elaborava, para o sistema das formas flexíveis de acumulação, como o toyotismo, no qual o *savoir faire intelectual e cognitivo* passa a ser apropriado pelo capital (ANTUNES, 2018).

As/Os defensoras/es deste modelo fazem parte, segundo Domingues (2019), de uma literatura mais recente que aponta o capital intelectual como fator de desenvolvimento econômico. Para elas/es, “(...) os trabalhadores criativos apresentam salários significativamente superiores à média da economia (...)” (SANCHEZ et al., 2017, p. 104). Seriam as/os criativas/os, inclusive, a classe que tem, durante as crises econômicas que atingiram os países capitalistas a partir dos anos 2000, sofrido as menores consequências, permanecendo em constante crescimento.

Partindo de Domingues (2019), a relação entre agência criativa, expressões culturais e produção imaterial de valor conectam-se fortemente com um ideal empreendedor no período pós-fordista. Parte dessa literatura estimula um discurso de possibilidades reais de produção de valor no mundo laboral das atividades artísticas e culturais atreladas à admissão de subjetividades do mundo gerencial (DOMINGUES, 2019)

É preciso colocar um questionamento, portanto, sobre quais trabalhadoras/es estamos falando ao nos referirmos ao trabalho criativo e em quais condições esse trabalho ocorre. E isso ocorre porque a ideia de agências criativas estão fortemente relacionadas com a integração dos sujeitos à forma de organização atual do mundo do trabalho (DOMINGUES, 2019). As/Os criativas/os abrangem não apenas artistas e os profissionais envolvidos nas etapas de produção de uma obra de arte, mas englobam também trabalhadoras/es das áreas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), biotecnologia, pesquisa e desenvolvimento, consumo, mídias, entre outros.

Quando analisamos exclusivamente o setor de cultura dentro das/os profissionais criativas/os, os resultados são bem diferentes.

Em termos de remuneração, houve recuo dos salários pagos em cultura (-2,6% em termos reais), que manteve a posição de área criativa com remuneração mais baixa. Interessante notar que o resultado agregado negativo foi exclusivamente devido à forte queda na remuneração de um dos segmentos que mais contratou no período, artes cênicas (-11,1%, o pior resultado entre todos os segmentos analisados). (SANCHEZ et al., 2017, p. 109)

A remuneração nos estudos sobre trabalho criativo está, portanto, longe de representar a realidade das/os trabalhadoras/es culturais. Além da diferença salarial, que aparenta uma discrepância entre os diferentes segmentos englobados, é preciso considerar que as pesquisas sobre trabalho criativo, como a de Sanchez et al (2017), geralmente se fecham em uma análise do mercado formal, excluindo as ocupações informais, intermitentes e as oscilações entre essas modalidades de trabalho e a formalidade. E não é possível analisar o trabalho cultural - e acredito que também outros segmentos do trabalho criativo - desconsiderando as/os trabalhadoras/es do mercado informal ou a possibilidade de que as/os trabalhadoras/es oscilem entre o formal e o informal. Pode-se perceber que as diferentes ocupações, reunidas em uma mesma tipologia de 'trabalho criativo', não apresentam tantas semelhanças assim, a não ser o fato de que todas utilizam um recurso subjetivo, cognitivo ou emocional como motriz do trabalho, no que tem sido chamado de trabalho imaterial.

Idealizado especialmente por Gorz (2005), o trabalho imaterial é caracterizado pela ausência ou pela invisibilização das condições materiais, substituídas ou desacreditadas frente a um trabalho cognitivo, emocional etc., constituindo um "(...) capitalismo pós-moderno centrado na valorização de um capital dito imaterial, qualificado também de "capital humano", "capital conhecimento" ou "capital inteligência"." (GORZ, 2005, p. 15). Falamos, portanto, das/os trabalhadoras/es do marketing, das ciências, da comunicação, da cultura etc. Seriam essas/es trabalhadoras/es as/os que vendem como trabalho suas capacidades criativas.

O argumento principal dessa proposição é o de que, no trabalho, em particular nos serviços considerados *imateriais*, sua intangibilidade acabaria por impedir a mensuração do valor, tornando impraticável a vigência do valor-trabalho e, por consequência, a criação do mais-valor. (ANTUNES, 2018, p. 51)

É preciso chamar atenção, no entanto, para o fato de que outras/os estudiosas/os (AMORIM, 2011; CERQUEIRA, 2015; ANTUNES, 2018) têm demonstrado que há materialidade, assim como produção de mais-valor, em toda produção tida como imaterial, discordando do pensamento de Gorz (2005). Uma suposta imaterialidade do produto só poderia ser notada pela utilidade do produto e, portanto, pelo trabalho concreto e não como exclusividade do trabalho abstrato (AMORIM, 2011). Mesmo a produção mais simbólica ainda resulta em um produto apresentável ao público, seja enquanto espetáculo ao vivo, enquanto objeto etc. Uma/um cantora/or, por exemplo, possui sua própria voz, mas não possui, a priori, as condições para executar seu trabalho. É preciso ter os equipamentos de gravação, ter acesso aos meios de distribuição, às plataformas de comercialização, etc.

Portanto, em algum nível, é preciso compreender certa exteriorização do trabalho nas artes e na cultura, na qual o trabalho desempenhado pela/o artista, por exemplo, constitui-se como uma força autônoma, externa ao sujeito que a produziu. Torna-se uma existência “(...) que existe *fora dele* (ausser ihm), independente dele e estranha a ele, tornando-se uma potência (Macht) autônoma diante dele, que a vida que ele concedeu ao objeto se lhe defronta hostil e estranha” (MARX, 2010, p. 81). O trabalho exteriorizado retribui a/o trabalhadora/or com um pagamento para que ele compre outras materialidades/subjetividades que o contemplem, enquanto sua produção é comercializada e explorada por outros.

Sobre materialidade e imaterialidade, Amorim (2011) aponta que

Falar em materialismo não é simplesmente indicar o caráter tangível das coisas, é muito mais que isso, trata-se de reconhecer as relações efetivas que constituem nossa existência sob um determinado conjunto de relações sociais. (AMORIM, 2011, p. 19)

E para Antunes (2018), “(...) a aparente *invisibilidade do trabalho* é a expressão fenomênica que encobre a real geração de mais-valor em praticamente

todas as esferas do mundo laborativo no qual possa ser realizada.” (ANTUNES, 2018, p. 67-68). Hope e Richards (2015), no mesmo caminho, têm conduzido estudos demonstrando que a materialidade do trabalho artístico ou cultural também reside no próprio corpo dos sujeitos. Isto significa que em alguns modelos laborais a estrutura física da/o trabalhadora/or é a melhor maneira de identificar a sua materialidade.

A título de ilustração, pode-se pensar na corporeidade de uma/um dançarina/no, no qual o trabalho muscular ou o desgaste físico são fatores modificadores e determinantes, que se traduzem em parte do “objeto” artístico apresentado e também na ferramenta de trabalho. Pode-se pensar também que grande parte dos trabalhadores imateriais extraem, compartilham e/ou materializam seus conhecimentos através de computadores, enviando e-mails, preparando o objeto artístico ou ainda buscando ferramentas. Essas ações têm efeitos diretos sobre seus corpos, constituindo uma materialidade pelo “desgaste corporal”, pelo sofrimento e/ou pelo cansaço.

Essa materialidade corpórea é mais difícil de ser observada quando atenta-se exclusivamente para o objeto artístico, que ainda é contemplado com seus aspectos estéticos, políticos, econômicos e simbólicos.

A condição laboral, então, é invisibilizada diante da exaltação do produto/espetáculo. Em outras palavras, para as autoras, os trabalhadores tendem a desconsiderar a materialidade do trabalho cultural que se expressa no corpo e durante o processo de produção.

Menger (2006), por exemplo, pensa o trabalho da/o artista (que tentarei aproximar de maneira geral ao trabalho cultural) em três divisões de tempo: 1) uma voltada para a própria atividade criativa e para as tarefas associadas a sua preparação (sonhar, pensar, buscar materiais, ensaiar); 2) uma segunda para os trabalhos relacionados às artes, mas que não contribuem diretamente para a produção do objeto artístico (atividades de ensino; tarefas de gerenciamento em organizações culturais; preparação do objeto); 3) e uma última de atividade não-artísticas, principalmente para as/os trabalhadoras/es que precisam desempenhar outra função para se manterem economicamente e em constante atividade artística.

Esses trabalhos não contabilizados, mas necessários para continuar produzindo, são responsáveis por sensações de dores que se dão estritamente nos corpos desses sujeitos e seria inapropriado desconsiderá-los nesse trabalho e enquanto materialidade. Ademais, é incerto afirmar que a criatividade, supostamente infinita, aparecerá igualmente para todas e todos, desconsiderando que as diferenças de trajetória e posicionalidade modificam drasticamente as formas de viver e acessar os meios de realizar o que foi concebido enquanto trabalho criativo. Se é preciso ter um trabalho não-artístico ao longo da semana, seu tempo para dedicar-se ao trabalho artístico, assim como o corpo, estará provavelmente comprometido e, portanto, seu tempo de criatividade também.

1.2.2 O trabalho cultural e a dimensão do risco

Retornando ao termo trabalho cultural, sua escolha aqui significa reconhecer o conceito enquanto o “guarda-chuva” de profissões que realmente é, ao mesmo tempo que o diferencia politicamente do que tem sido propagado enquanto trabalho criativo. Ao escolher o termo trabalho cultural, falo, portanto, não só das/os artistas ou das/os negociadoras/es de obras de arte, das/os produtoras/es, das/os técnicas/os diversos e das/os críticas/os. Falo também da cadeia produtiva relacionada, de redes complexas de trabalhadoras/es que comumente não entram no reconhecido rol de trabalhadoras/es artísticos, mas que fazem parte da divisão social do trabalho na produção de uma obra, como pensado por Becker (2010). Além de política, a escolha por utilizar o termo trabalho cultural perpassa também por reconhecer a variedade de trabalhadoras/es envolvidos com a produção simbólica no Brasil.

Mas, se entendemos que há materialidade no trabalho cultural e produção de mais-valor, então o que diferenciaria de tal forma a exploração desse tipo de trabalho da exploração em outros tipos?

Para essa questão, faz-se necessário pensar o porquê de tratar aqui trabalho cultural enquanto uma particularidade dentro do novo mundo laboral. Os estudos em trabalho têm acumulado a perspectiva de que, sob a ótica do neoliberalismo, o risco tornou-se uma dimensão central para as/os trabalhadoras/es. Quando tratamos do

Sul Global e, mais especificamente, do Brasil, essa característica não é tão nova e encontra-se há tempos dentro da classe trabalhadora. O risco de cair na pobreza e/ou do dinheiro não ser suficiente para sobrevivência da família aparece constantemente como motivador das/os trabalhadoras/es por conta própria procurarem rendas extras (PRANDI, 1978). Isso significa que a versão da subjetividade neoliberal encontra amparo na histórica reprodução social do trabalho no Brasil.

É inegável, no entanto, que há uma ampliação na contemporaneidade, em diferentes formas e níveis, desse risco. Dardot e Laval (2016) entendem essa característica como uma nova dimensão da existência e do estilo de vida modernos. Isso se dá porque “assistimos a uma individualização radical que faz com que todas as formas de crise social sejam percebidas como crises individuais, todas as desigualdades sejam atribuídas a uma responsabilidade individual” (DARDOT & LAVAL, 2016, p. 348).

Wendy Brown (2018) usa igualmente a variação da palavra ‘responsabilidade’ para explicar esse novo sujeito sob risco iminente. Quando convertida linguisticamente, responsabilidade representa uma dualidade perigosa entre ser responsável por algo e, portanto, legitimamente capaz, soberana/o, e/ou ser responsabilizada/o por algo, que passa a dominar o sujeito como uma condição moral externa. Dito de outra forma, as/os trabalhadoras/es passam a se regular, sempre na iminência entre a emancipação e a culpa, tornam-se *déspotas de si próprias/os* (ANTUNES, 2011)

Quando associamos o risco à arte e cultura, a relação é interdependente, são indivisíveis. Não é possível, por exemplo, dissociar a trajetória de Mozart ao risco quando ele se separa da corte para criar uma arte “do seu gosto” (ELIAS, 1995), não é possível desmembrar a produção de um espetáculo ao vivo do risco de não se obter lucro (BAUMOL & BOWEN, 1965) e também não é possível pensar um mercado da arte e sua precificação sem considerar o risco que envolve a autoria de uma obra de arte (MOULIN, 2003). Nesses casos, o mercado da arte sempre associou determinado risco à produção artística e, especialmente, a sua produção de valor econômico.

Mas podemos ir além. Há risco também quando uma/um bailarina/o dança e pode a qualquer momento se machucar, há risco sempre que uma expressão cultural encontra um novo público e pode não ser bem recebida, há risco até mesmo ao se criar uma nova obra sem saber se ela se concretizará ou se ela se tornará algo completamente diferente do imaginado inicialmente. A produção simbólica é um fator de risco constante. Esse fato é mais um acréscimo à ideia de que não basta apenas ser criativo para exercer sua criatividade, é preciso ter o direito de correr riscos. Esse direito não é garantido e, portanto, não é universal.

A criatividade, da forma na qual foi concebida no neoliberalismo brasileiro, é um privilégio. Não é de estranhar, portanto, que grande parte da produção simbólica esteja submetida a uma aceitação comercial, muitas vezes pré-estipulada pelas grandes empresas patrocinadoras e distribuidoras¹². Podemos dizer, portanto, que a disponibilidade ou não de correr risco tem moldado a materialidade da produção cultural brasileira.

Retornando à pergunta anterior, o que diferenciaria, então, o trabalho cultural de outros trabalhos? Poderíamos entender que a exploração no modelo capitalista neoliberal possui ramificações que se encontram há tempos no campo da cultura. Seria então apropriado dizer que o mundo do trabalho e a sociedade têm adquirido centralidades cada vez mais artísticas? Para João Teixeira Lopes (2013)

Dir-se-ia que o capitalismo ganha contornos artísticos: menos burocratizado, estandardizado e planeado; menos amarrado pelas teias da administração pública; mais “empreendedor”, fragmentado e amigo do risco, da incerteza e da destruição criativa e das suas componentes económico-estéticas. (LOPES, 2013, p. 04)

É difícil estabelecer essa relação, de fato. O que podemos identificar é uma experimentação ou um modelo para uma reformulação do mercado de trabalho a partir da cultura, que constitui-se como um laboratório da flexibilidade (MENGER, 2005) e do risco. Isto posto, podemos equiparar o cotidiano do trabalho cultural com as reformas nas garantias e direitos do trabalho nas últimas décadas e na forma

¹² No modelo de incentivo público brasileiro à cultura, o mais conhecido é a renúncia fiscal, popularmente chamada de mecenato, na qual o governo abre mão de uma porcentagem de impostos de empresas para que elas possam utilizar esse recurso para financiar projetos culturais, previamente aprovados pelo governo mas escolhidos pela empresa.

como essas mudanças têm afetado a *classe-que-vive-do-trabalho*¹³ (ANTUNES, 2018), predominando terceirização, flexibilidade, multifuncionalidade e informalidade.

1.2.3 A alienação no trabalho cultural

Há, no entanto, um outro fator que chama atenção no trabalho cultural e que poderia distingui-lo enquanto categoria laboral. Bendassoli e Borges-Andrade (2011, p. 154) destacam a “(...) alta centralidade do trabalho nesse universo ocupacional como revelador de forte comprometimento afetivo especificamente com a carreira”. Essa identificação entre sujeito e trabalho, ainda para os autores, representa na/o trabalhadora/or uma identificação consigo mesma/o antes de com a organização que participa/trabalha.

Para os profissionais pesquisados, seu trabalho tem significado na medida em que lhes permite expressar-se, fazer-se ouvir e pôr em exercício suas competências e aspirações. Essa diferença empírica parece-nos coerente com o conhecimento acumulado sobre arte, artistas e mercado criativo em geral (HARTLEY, 2005; FRANK e COOK, 1995; CHATEAU, 2008; MENDER, 2002a), de que trabalhar nesses setores envolve alguma forma de “estética de si”, quer dizer, uma afirmação da própria identidade do indivíduo por meio de suas obras, performances, atividades, encenações etc. (BENDASSOLLI & BORGES-ANDRADE, 2011, p. 155)

Há, portanto, um processo de formação de identidade que se dá também pelo trabalho, independente do valor econômico que ele gera (TOMMASI, 2017). Menger (2006) também percebe as recompensas do trabalho artístico em dois tipos: uma monetária e uma não-monetária, a segunda funcionando como uma *renda-psíquica*. A/O trabalhadora/or, então, equaliza as vantagens e desvantagens desses dois modelos. O trabalho artístico, por exemplo, apresentaria atualmente mais benefícios não-monetários, como

¹³ Me apropriro do termo de Ricardo Antunes (2018), da forma usada pelo autor, para referenciar aos homens e mulheres (produtivos ou não, privados dos meios de produção) que precisam vender sua força de trabalho em troca de salário. Para Antunes, a *classe-que-vive-do-trabalho* abrange os trabalhadores da indústria, do campo e da área de serviços, independente das formas de contratação e, inclusive, os desempregados.

(...) um alto nível de autonomia pessoal ao usar sua própria iniciativa, oportunidades de usar uma ampla gama de habilidades e de se sentir auto-realizado no trabalho, um modo de vida idiossincrático, um forte senso de comunidade, um baixo nível de rotina e um alto grau de reconhecimento social para os artistas de sucesso. (MENGER, 2006, p. 777, tradução nossa)¹⁴

No entanto, Menger (2006) identifica que ao optar por um benefício não-monetário, como essa *renda psíquica*, a/o trabalhadora/or torna-se mais propensa/o a rendimentos salariais menores, a maior insegurança do trabalho, a maiores taxas de desemprego e maiores variações no rendimento individual. O que nos revela também qual é o valor da liberdade, ainda que apenas enquanto sensação, em uma sociedade que, embora dita pós-fordista, preserva os trabalhadores cada vez mais presos aos seus trabalhos. Isso significa que embora os valores subjetivos estimulados sejam mais conectados a ideais teoricamente liberais, os retornos financeiros às/aos trabalhadoras/es são cada vez menores.

Há uma inversão no fim do trabalho, já que ele não possui como objetivo principal transformar a natureza ou adequar-se a estrutura econômica vigente, mas sim transformar a própria dimensão identitária e simbólica do indivíduo que trabalha. Não somos livres, independentes, diferentes, artistas etc. porque trabalhamos, mas trabalhamos porque queremos ser (livres, independentes, diferentes, artísticos etc.).

Na pesquisa de Hope e Richards (2015), parte dos indivíduos entrevistados se sentiu incomodado ao tentar identificar o que seria trabalho cultural porque tinham medo de que ao definir pelo tempo, espaço ou pelo tipo de trabalho, elas/es pudessem excluir as outras horas do dia que permanecem conectados, prontos para responder qualquer demanda do objeto artístico que estão envolvidos ou em constante trabalho cognitivo de criação e de fruição.

Estamos falando, portanto, que no trabalho cultural as fronteiras são menos estreitas entre tempo de trabalho e outros tempos da vida social. E, constantemente, elas se sobrepõem. Afinal, cria-se o tempo todo e em qualquer

¹⁴ "(...) a high level of personal autonomy in using one's own initiative, the opportunities to use a wide range of abilities and to feel self-actualized at work, an idiosyncratic way of life, a strong sense of community, a low level of routine, and a high degree of social recognition for successful artists." (MENGER, 2006, p. 777)

ocasião do dia, sem sequer precisar reservar um momento para essa atividade. Diversão, trabalho, lazer parecem se aproximar e, por vezes, coexistem. A

(...) flexibilização se expressa na diminuição drástica das fronteiras entre atividade laboral e o espaço da vida privada, no desmonte da legislação trabalhista, nas diferentes formas de contratação da força de trabalho e em sua expressão negada, o desemprego estrutural. (ANTUNES, 2018, p. 141)

Se a/o trabalhadora/or passa a se identificar com o seu trabalho e passa a compartilhar o tempo de prazer com o de trabalho, poderíamos por consequência rever a teoria do *estranhamento/alienação*? Para Marx (2010), quando a/o trabalhadora/or deixa de se reconhecer no seu próprio trabalho (alienação do trabalho), ele aliena de si próprio, aliena do outro trabalhadora/or e aliena de seu produto-trabalho. Isto é, quanto mais a/o trabalhadora/or produz, quanto mais ela/e cria valor, menos ela/e possui e menos ela/e vale.

Através do trabalho estranhado o homem engendra, portanto, não apenas sua relação com o objeto e o ato de produção enquanto homens que lhe são estranhos e inimigos; ele engendra também a relação na qual outros homens estão para a sua produção e o seu produto, e a relação na qual ele está para com estes outros homens. Assim como ele [engendra] a sua própria produção para a sua desefetivação (Entwirklichung), para o seu castigo, assim como [engendra] o seu próprio produto para a perda, um produto não pertencente a ele, ele engendra também o domínio de quem não produz sobre a produção e sobre o produto. Tal como estranha de si a sua própria atividade, ele apropria para o estranho (fremde) a atividade não própria deste. (MARX, 2010, p. 87)

Se a/o trabalhadora/or estivesse passando a se identificar com seu produto-trabalho, obtendo prazer e satisfação, um espaço de expressão, ela/e estaria, portanto, finalmente se emancipando? Não parece caminhar nesse sentido.

Primeiramente, parece existir um entendimento dentro do setor da cultura de que o trabalho cultural possui um potencial transformador e, por vezes, salvacionista. É uma percepção de que a cultura possui um objetivo social e, até mesmo, uma certa responsabilidade na correção das consequências do modelo capitalista.

São comuns projetos culturais com fim de modificar a realidade social de regiões periféricas, de ressocializar indivíduos em dependência química, de

visibilizar movimentos identitários marginalizados ou, ainda, de preservar o meio ambiente. A cultura adquire um suposto poder de transformação da estrutura social e da vida dos indivíduos. Essa sensação parece apresentar-se como um dos formatos de *renda-psíquica*, como uma retribuição moral ao trabalho desempenhado no campo cultural.

Outra razão que parece trazer também essa sensação de identidade para o trabalho parte de uma *ideologia da criatividade* (TOMMASI, 2017), isto é, uma sensação dada à/ao trabalhadora/or de fazer parte de um grupo seletivo, de ser participante e especialista em uma estética específica, de circular em redes sociais exclusivas etc. Uma terceira razão parece ainda se dar como grau comparativo, por exemplo: ao trabalho que não gostaria de se fazer; ao tipo de submissão que não gostaria de se ter; às formas de trabalho desempenhadas pelos pais; ao prazer que é proporcionado nos momentos de lazer etc. (TOMMASI, 2017)

Além disso, é preciso destacar que a sensação do prazer que se expressa no trabalho capitalista é, antes de tudo, característica da subjetividade neoliberal. Dardot e Laval (2016) entendem como um novo dispositivo de desempenho e gozo que torna os indivíduos ávidos pelas condições que o precarizam. Não cabe mais nessa sociedade um controle externo para adequar os indivíduos a uma *autonomia controlada*. “Exige-se do novo sujeito que produza “sempre mais” e goze “sempre mais” e, desse modo, conecte-se diretamente com um “mais-de-gozar” que se tornou sistêmico.” (DARDOT & LAVAL, 2016, p. 355).

Menger (2006) entende a escolha ocupacional pela arte sempre como uma incerteza, na qual as/os artistas são entendidos como *risk-lovers* (amantes do risco), independente da origem que as/os leva a essa preferência, ou como indivíduos levados a erros de cálculo probabilísticos, desconsiderando que o campo da cultura funcionaria como uma loteria e que as recompensas estão extremamente concentradas nas mãos de poucos.

A ideia de *risk-lovers*, por um lado, aparece como uma característica compulsória do mundo do trabalho cultural e artístico. Isso significa que não existiria outra possibilidade no mundo atual além de ser amante do risco. Por outro, o termo responsabiliza novamente as/os trabalhadoras/es frente à estrutura do capitalismo na contemporaneidade.

A sensação de prazer e de realização com o produto do trabalho artístico reforça, na verdade, a adoração do objeto e da estética, criando um sentido mágico-divino para o produto, quando pouco sabemos sobre a realidade das condições laborais e de vida de quem o produziu. Dizemos, portanto, que a estética e o objeto artístico invisibilizam a precarização das/os suas/seus trabalhadoras/es (SEGNINI, 2007), assim como, segundo Hope e Richards (2015), invisibiliza também, na perspectiva das/os trabalhadoras/es, as condições necessárias para criar e concretizar um objeto artístico, seja ele um produto ou uma apresentação ao vivo, por exemplo. Segundo Machado da Silva e Chinelli (1997)

(...) a ênfase crescente em ideias de prazer e plenitude no trabalho concentra a atenção nos conteúdos substantivos das atividades e não em sua forma (a própria relação produtiva), obscurecendo o reconhecimento da profunda instabilidade intrínseca à inserção informal, além de levar a uma crescente dificuldade de distinguir entre trabalho e descanso, trabalho e não-trabalho, trabalho e lazer. (MACHADO DA SILVA; CHINELLI, 1997, p. 39)

É preciso lembrar também que “(...) grande parte das/os artistas partilha com as/os operárias/os ou com as/os trabalhadoras/es agrícolas a situação de quem não tem meios de produção nem capacidade de explorar o trabalho de outros.” (BRAGA & MARQUES, 2017, p. 62). Podemos observar essa realidade pelas ferramentas de financiamento à cultura no Brasil.

Pelo menos nos últimos 30 anos¹⁵, por exemplo, o eixo mais estudado e socialmente reconhecido do fomento público à cultura tem sido a renúncia fiscal de empresas privadas, que passam a destinar o dinheiro de impostos para projetos culturais. Nesse modelo, fica a critério da empresa e, geralmente, de seu departamento de marketing decidir quais os projetos, quais as/os artistas e quais os eventos se adequam à visão da marca e aos seus desejos de propaganda.

¹⁵ Faço referência a primeira lei de incentivo à cultura no Brasil, a Lei Sarney (Lei nº 7.505, de 2 de julho de 1986), que institucionalizou o patrocínio a projetos culturais por empresas privadas, em um sistema de renúncia fiscal. A lei foi suspensa em 1990 e, posteriormente, substituída pela Lei Rouanet (Lei nº 8.313, de 23 de dezembro de 1991, ainda em vigor e que se tornou alvo de críticas com a ascensão da extrema-direita populista no Brasil, especialmente em 2018-2019.

Constantemente, é preciso inclusive adequar a produção cultural de forma a torná-la vendável, isto é, adaptá-la aos desejos das empresas.¹⁶

Não só no financiamento, no entanto, residem as concentrações da produção cultural no Brasil. Como pode-se ver por exemplo na distribuição de filmes, há um grande ‘gargalo’ nas empresas distribuidoras e nas salas exibidoras que tendem a preferir a comercialização e exibição de filmes estadunidenses ao invés dos brasileiros. Nessa perspectiva, ainda podemos pensar o trabalho cultural como emancipação? Ou podemos ainda acreditar que a/o artista depende apenas de seu trabalho imaterial? Ou estamos falando, de fato, em um dispositivo de desempenho / gozo (DARDOT & LAVAL, 2016)?

1.2.4 Das dimensões de um estudo em trabalho cultural

Pensar a coexistência de prazer e sofrimento é, portanto, colocar o trabalho cultural no centro, *estetizar o cotidiano*. O trabalho cultural, substanciado em criativo, ao mesmo tempo que coloniza novas formas de economia em um modelo de acumulação flexível, também torna criativa a sua destruição de forma “(...) flexível, descentralizada, reticular.” (LOPES, 2013, p. 07). Significar o trabalho cultural é, portanto, pensar as/os trabalhadoras/es como “profissionais adaptáveis, num capitalismo em metamorfose parcial.” (LOPES, 2013, p. 09), profissionais que se encontram simultaneamente em lógicas díspares, tanto empreendedoras/es quanto assalariadas/os e/ou *freelancers* precárias/os.

Não são portanto os termos ‘trabalho criativo’, ‘trabalho imaterial’ e, nem mesmo, ‘*risk-lovers*’ que utilizarei para orientar essa investigação dentro do universo dessas/es trabalhadoras/es. A partir desse aporte para um estado da arte, é fundamental nesta pesquisa o fato de que um olhar mais apurado sobre o trabalho cultural nos permite verificar a compatibilidade entre prazer e sofrimento, autonomia

¹⁶ O mecenato é o modelo de renúncia fiscal, já explicado anteriormente. Destaca-se, no entanto, que nos últimos anos, especialmente durante o governo Lula, foi estimulado a existência do Fundo Nacional de Cultura, também chamado de FNC. Esse é também previsto na legislação de fomento à cultura brasileira e teria como objetivo, sobretudo, corrigir as distorções do mecenato, que não atinge os projetos que as empresas não se interessam, especialmente aqueles sem teor mercadológico nítido.

e dependência. Essa coexistência poderia nos colocar em um terreno fácil onde a/o trabalhadora/or está preso, em transe ou seduzido (HOPE & RICHARDS, 2015).

Contudo, não podemos reduzir a experiência laboral e a inteligência criada a partir do seu cotidiano em uma espécie de sedução pela *renda psíquica* oferecida. Caso contrário, colocaríamos esses indivíduos em uma esfera da ingenuidade e de coisificação própria da visão capitalista e distante do que desejo traçar aqui. Alguns estudos nos demonstram que não há uma faca de dois gumes e, nesse caso, a situação é bem mais complexa e difícil de ser analisada.

Para continuidade da pesquisa, portanto, não abandonarei a ideia de que o trabalho e, portanto, também o trabalho cultural produz identidades e sensações de prazer, mas também não abrirei mão da ideia de que o trabalho cultural pode nos revelar uma das formas mais severas de dominação da/o trabalhadora/or, à medida que utiliza essa dimensão de prazer como compensador da precarização.

Da mesma maneira, não acredito que a dimensão do trabalho imaterial ou criativo nos auxilie em uma investigação desse modelo de trabalho, ao passo que desconsidera o cotidiano laboral, a realidade desses indivíduos e a consequência material de suas atividades, seja no produto gerado ou no corpo (físico e emocional) dessas/es trabalhadoras/es.

Tentarei, então, em um primeiro momento reunir dados para dispor quais seriam as experiências universais de quem trabalha com cultura e, mais especificamente, com produção cultural, destacando quais as características gerais das/os trabalhadoras/es e do trabalho.

1.3 Perspectivas recentes sobre o trabalho cultural

Diante de tal complexidade, na qual o trabalho é simultaneamente invisibilizado, precarizado e prazeroso, aparece-nos a pergunta: como tem se estruturado a cultura enquanto ocupação no Brasil? E como tem variado nos últimos anos? O desenvolvimento estatístico a partir da relação trabalho-cultura é recente e os dados aqui apresentadas são uma tentativa de reunião desses números para viabilizar um certo panorama, especialmente no que tange às particularidades do

trabalho na cultura e às distorções quando confrontados ao elemento central de análise desta pesquisa, a figura do microempreendedor individual.

Para tanto, inicia-se este panorama sobre a conjuntura e a transformação do setor cultural a partir do Sistema de Informações e Indicadores Culturais (SIIC), organizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019). A tentativa aqui é estabelecer um perfil para a/o trabalhadora/or da cultura. É importante destacar, no entanto, que nem todos os dados levantados nessa pesquisa do SIIC contemplam a figura do microempreendedor individual e, por esse motivo, tentarei em um subitem posterior construir também um panorama e um perfil para esse sujeito, a fim de confrontá-los.

A participação do poder público na cultura correspondeu a 7,1 bilhões de reais em 2011 e 9,1 bilhões em 2018, significando uma ampliação de 28,16% de recursos. No entanto, quando comparado com anos anteriores o aumento do valor total investido não significou também um aumento no total dos recursos do governo destinados a essa pasta. Houve uma queda de 0,07 pontos percentuais, quando somadas as três esferas de governo, indo de 0,28% de participação para 0,21%. Isso ocorreu principalmente pelas variações negativas no âmbito federal (0,08% em 2011 para 0,07% em 2018), no âmbito estadual (0,42% em 2011 para 0,28% em 2018) e no âmbito municipal (1,12% em 2011 para 0,79% em 2018). (IBGE, 2019). Os municípios continuam sendo, no entanto, os maiores investidores na cultura no país.

Em 2018, o setor cultural apresentava um quantitativo de ocupação superior a 5 milhões de pessoas, representando 5,7% dos ocupados no país. A variação dessa ocupação e de seus respectivos salários entre 2007 e 2017 também chama atenção.

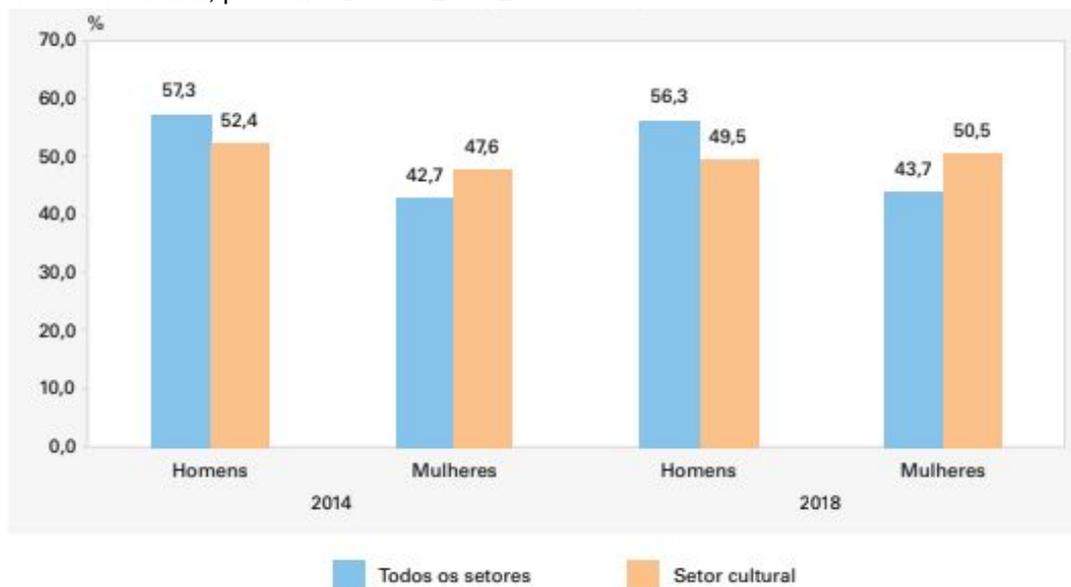
Segundo o Cadastro Central de Empresas, em 2007, havia 353,2 mil organizações formalmente constituídas (setor público, privado e terceiro setor) em atividades culturais. Em 2017, 325,4 mil atuavam nas atividades consideradas como culturais, ocupavam 1,9 milhão de pessoas, sendo 76,1% assalariadas (1,5 milhão). O pessoal ocupado total na cultura cresceu 7,2%, entre 2007 e 2017, com um saldo líquido positivo de 129,9 mil pessoas formalmente ocupadas na cultura, mas perdeu participação no total (de 4,2% para 3,7%). Em 2007, o salário médio real das atividades culturais era de R\$ 2.953,00, sendo 27,6% superior ao da média do Cadastro (R\$ 2.314,00). Em 2017, a diferença caiu para 23,9%, com o salário médio das atividades culturais em R\$ 3.530,00 e o do Cadastro em

R\$ 2.849,00. Entre 2007 e 2017, o salário médio mensal das atividades culturais variou, em termos reais, de 19,5%, enquanto o do Cadastro apresentou aumento de 23,1%. (IBGE, 2019),¹⁷

Essas transformações entre 2007 e 2017 no campo da cultura modificaram o cenário do mercado, mas também modificam o perfil das/os trabalhadoras/es vinculados a esse campo. Por esse motivo, é preciso atentar-se às particularidades das/os ocupadas/os, especialmente das variações que apresentam dependendo de gênero, raça ou cor, idade, e escolaridade. As mulheres, por exemplo, ganhavam 67,8% dos salários dos homens em atividades culturais, um valor 32,2% menor. Essa discrepância é maior do que a diferença salarial entre mulheres e homens em outras atividades do país, no qual o salário delas representa 82,8% o salário dos homens (IBGE, 2019), uma diferença de 17,2%.

Essa diferença na área da cultura, no entanto, não significa uma maior participação de homens no campo. Pelo contrário, de 2014 para 2018, conforme tabela abaixo, houve uma transformação do perfil de trabalhadoras/es no setor, no qual as mulheres passaram a representar a maioria nacional, especialmente pela maior participação nas regiões Norte (53,3%), Nordeste (52,0%) e Sudeste (50,4%).

Gráfico 1 - Proporção das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, total e no setor cultural, por sexo. Brasil - 2014/2018

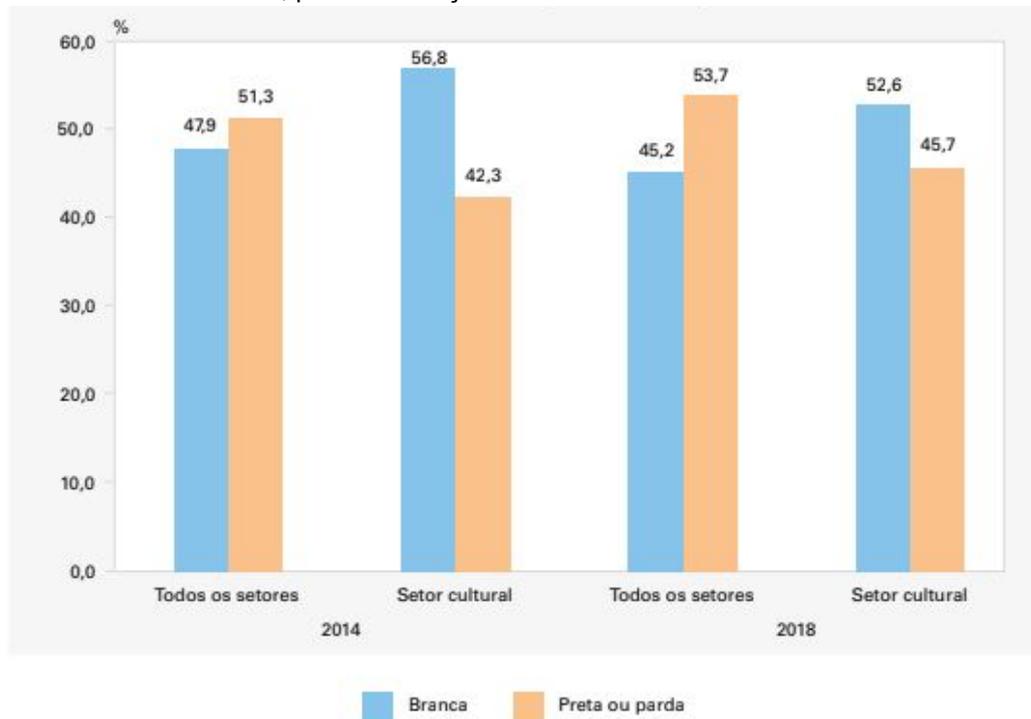


Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2014/2018 (IBGE, 2019)

¹⁷ Conferir resumo dos dados em: <https://bit.ly/35LPnHY> - Consultado em 20 dez. 2019.

A perspectiva racial também chama atenção nos dados divulgados através do SIIC. Enquanto em 2014 as/os trabalhadoras/es ocupadas/os de cor ou raça preta ou parda eram maioria (51,3%), na participação relacionada às atividades culturais esses dados eram invertidos (42,3% eram pretas/os ou pardas/os). (IBGE, 2019, p. 130)

Gráfico 2 - Distribuição de pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, total e no setor cultural, por cor ou raça. Brasil - 2014/2018



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2014/2018 (IBGE, 2019)

Em 2018, a população preta ou parda ocupada em atividades culturais aumentou em 183 mil pessoas e a população branca nas mesmas condições reduziu em 217 mil pessoas (IBGE, 2019, p. 130). No entanto, os dados das/os ocupadas/os na cultura por cor ou raça ainda não se equiparam com os dados das/os ocupadas/os no país e, da mesma forma, não há um recorte salarial por raça ou cor, como feito na diferenciação por gênero.

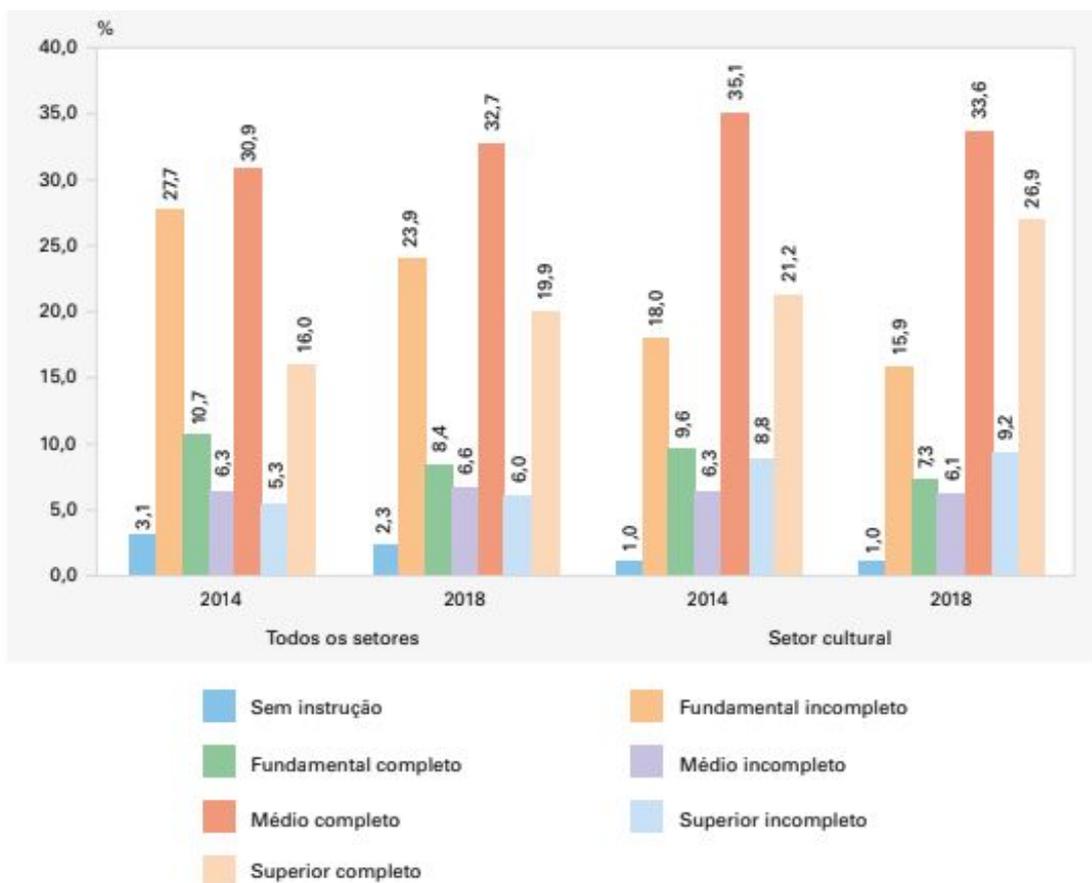
Na análise por idades, as/os ocupadas/os na cultura são um pouco mais jovens que a população ocupada nos outros setores do Brasil. Em 2014, a população de 14 a 24 anos representava 20% do total de ocupadas/os na cultura contra 16,6% de ocupadas/os com a mesma idade nos outros setores. Em 2018,

esse número reduziu para 15,3% na cultura contra 14,4% no restante. Sobre essa questão, seria necessário, no entanto, uma pesquisa mais aprofundada, na medida em que muitas manifestações da juventude não são reconhecidas como ocupações, mesmo que as/os jovens se profissionalizem nesses espaços, como é o caso das rodas de rima, dos saraus, dos slams, das manifestações tradicionais etc.

Nesse mesmo período há um crescimento da população com mais de 60 anos trabalhando em todos os setores da economia. Em 2014, 7,9% das/os ocupadas/os na cultura possuíam mais de 60 anos enquanto 6,6% possuíam essa idade na quantidade de ocupadas/os no país. Em 2018, esse valor apresenta um aumento considerável, chegando a 10,4% na cultura e 8% no restante. No geral, 54,9% da população ocupada na cultura possuía menos de 40 anos em 2018 enquanto 52,5% da população ocupada geral apresenta a mesma idade. (IBGE, 2019, p. 132)

Do ponto de vista da escolaridade, tanto em 2014 como em 2018 as/os trabalhadoras/es da cultura apresentaram um nível de instrução escolar maior, conforme demonstra o gráfico a seguir:

Gráfico 3 - Distribuição de pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por nível de instrução. Brasil - 2014/2018



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2014/2018 (IBGE, 2019)

No ano de 2018, 26,9% das/os trabalhadoras/es da cultura (1,4 milhão) possuíam nível superior completo ao passo que 19,9% das/os trabalhadoras/es em geral (18,4 milhões) possuem instrução equivalente (IBGE, 2019, p. 134). Isso significa que as/os trabalhadoras/es da cultura representam 7,6% das/os ocupadas/os com ensino superior completo no Brasil. Esse índice é alto quando recupera-se que o quantitativo de trabalhadoras/es da cultura perante o de ocupados geral é de 5,7%.

Um panorama geral sobre o mercado de trabalho na cultura e sobre o perfil de suas/seus trabalhadoras/es, embora auxilie no entendimento das dificuldades, dos entraves e das transformações do campo cultural, não fornece subsídio para entender as particularidades das diferentes ocupações que o compõem. Embora a pesquisa do IBGE (2019) já trabalhe com uma quantidade de ocupações menor que a da economia criativa, ela ainda não consegue alcançar pequenas variações de cada profissão.

A ocupação de produtora/or cultural, por exemplo, está contemplada na pesquisa do IBGE (2019) pela CNAE de “Atividades artísticas, criativas e de espetáculos” (CNAE 90.01-9). No entanto, no cotidiano da produção cultural, é comum que produtoras/es utilizem outras CNAEs, como a de “Atividades de organização de eventos, exceto culturais e esportivos” (CNAE 82.30), pertencente à família de “Atividades administrativas e serviços complementares”. Embora essa CNAE não trate sobre serviços culturais, possui como uma de suas ocupações os “Serviços de organização de feiras, congressos, exposições, festas e congêneres” (CNAE 82.30-0). Essa ocupação é utilizada tanto por produtoras/es de eventos quanto por produtoras/es de projetos culturais, ainda que não seja o fim da CNAE.

Nesse caso, a obrigação de adaptar-se a uma CNAE pode ser entendida como uma adaptação dos sujeitos às regras impostas, no sentido pensado por Becker (2008). Para ele, as/os empreendedoras/es morais e suas/seus auxiliares técnicas/os, que são as/os criadoras/es de regras, acreditam que resolverão algum problema, ajudarão os que estão abaixo delas/es, impedindo que outras/os os explorem, ou ainda trarão certo *status* para as/os próprias/os empreendedoras/es. A criação dessa regra, no entanto, também cria um novo grupo de *outsiders*, caracterizadas/os por desrespeitarem as regras ou as/aos suas/seus impositoras/es (BECKER, 2008).

A utilização de diferentes CNAEs não previstas para determinadas ocupações, como as/os produtoras/es culturais, embora não seja prevista dentro do planejamento das regras, funciona como solução de um problema burocrático-jurídico para as/os trabalhadoras/es. Tentarei no item seguinte descrever e analisar os dados de algumas CNAEs utilizadas por produtoras/es culturais de forma a aprofundar tanto o panorama do que é trabalhar com produção cultural quanto as características de quem trabalha com cultura, quando consideradas dimensões não previstas pelas/os empreendedoras/es morais e suas/seus impositoras/es de regras.

1.3.1 Dados sobre a/o produtora/or cultural

A/O produtora/or cultural, olhando do ponto de vista de sua ocupação dentro

da cadeia produtiva da cultura, é a figura que lida simultaneamente com as condições, prerrogativas, regras e convenções dos campos econômico e artístico-cultural. Precisa administrar os interesses de artistas, fornecedoras/es, poder público, consumidoras/es, patrocinadoras/es e as/os suas/seus. Embora seja central para desenvolvimento e viabilização de projetos, sua formalização e modo de atuação é um tanto quanto difuso, o que permite diferentes formas jurídicas e, portanto, distintas formas de atuação, como descrito na introdução.

Para criar um panorama do que significa trabalhar com produção cultural no Brasil e no Rio de Janeiro, foram escolhidas três classes de CNAEs específicas, que compreendem uma série de subclasses (ocupações), conforme a tabela a seguir:

Tabela 1 - CNAEs (classes e subclasses) relacionadas com a produção cultural escolhidas para geração de dados

CNAEs DE PRODUÇÃO ESCOLHIDAS PARA INVESTIGAÇÃO			
CLASSE	90.01-9 Artes cênicas, espetáculos e atividades complementares	59.11-1 Atividades de produção cinematográfica, de vídeos e de programas de televisão	82.30-0 Atividades de organização de eventos, exceto culturais e esportivos
SUBCLASSE	90.01-9/01 - Produção teatral	59.11-1/01 - Estúdios cinematográficos	82.30-0/01 - Serviços de organização de feiras, congressos, exposições e festas
	90.01-9/02 - Produção musical		
	90.01-9/03 - Produção de espetáculos de dança	59.11-1/02 - Produção de filmes para publicidade	
	90.01-9/04 - Produção de espetáculos circenses, de marionetes e similares		
	90.01-9/05 - Produção de espetáculos de rodeios, vaquejadas e similares	59.11-1/99 - Atividades de produção cinematográfica, de vídeos e de programas de televisão	82.30-0/02 - Casas de festas e eventos
	90.01-9/06 - Atividades de sonorização e de iluminação	59.11-1/99 - Atividades de produção cinematográfica, de vídeos e de programas de televisão	
	90.01-9/99 - Artes cênicas, espetáculos e atividades complementares não especificados anteriormente		

Fonte: Elaboração própria do autor

A partir dessas três classes (1. Artes cênicas, espetáculos e atividades complementares; 2. Atividades de produção cinematográfica, de vídeos e de programas de televisão; e 3. Atividades de organização de eventos, exceto culturais e esportivos), utilizando o Banco de Tabelas Estatísticas (SIDRA) do IBGE e as informações divulgadas pelo último levantamento do SIIC, também do IBGE, foram levantadas informações sobre as empresas, ocupadas/os, assalariadas/os e salário médio mensal entre os anos de 2007 e 2017. Com isso, pretende-se entender a

transformação do campo em dez importantes anos do país¹⁸ e confrontar dados mais particulares da produção cultural em comparação aos dados do trabalho cultural, descritos no último item.

Tabela 2 - Empresas, pessoal ocupado total e assalariado, salário médio mensal a partir da CNAE 90.01-9 entre 2007-2017

Empresas, pessoal ocupado em 31/12 total e assalariado, salário médio mensal real, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas no Brasil por ano				
CNAE 2.0 - Atividades artísticas, criativas e de espetáculo 90.01-9 - Artes cênicas, espetáculos e atividades complementares				
Ano	Empresas e outras organizações	Pessoal ocupado em 31/12		Salário médio do Grupo (total de classes) calculado pelo salário mínimo
		Total	Assalariado	
2007	12.395	32.426	14.540	2.106
2008	13.607	32.091	13.199	2.120
2009	14.373	36.938	17.089	2.299
2010	15.645	39.713	18.380	2.239
2011	16.074	40.217	17.470	2.140
2012	16.573	43.743	19.581	2.119
2013	17.475	40.986	16.500	2.199
2014	15.788	38.560	16.236	2.117
2015	15.783	38.426	16.126	2.025
2016	15.167	39.458	17.858	2.232
2017	14.978	37.990	16.868	2.406

Fonte: Elaboração própria do autor a partir da SIDRA/IBGE e SIIC/IBGE (2019)

Tabela 3 - Empresas, pessoal ocupado total e assalariado, salário médio mensal real a partir da CNAE 59.11-1 entre 2007-2017

¹⁸ Entre os anos de 2007-2017 é possível obter indícios da política cultural durante os governos Lula e Dilma e esboçar uma pequena transformação do campo após a crise econômica-política-midiática, que culminou no impeachment da presidente Dilma e no mandato de seu vice Michel Temer.

Empresas, pessoal ocupado em 31/12 total e assalariado, salário médio mensal real, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas no Brasil por ano				
CNAE 2.0 - Atividades artísticas, criativas e de espetáculo 59.11-1 Atividades de produção cinematográfica, de vídeos e de programas de televisão				
Ano	Empresas e outras organizações	Pessoal ocupado em 31/12		Salário médio (R\$) do Grupo (total de classes) calculado pelo salário mínimo
		Total	Assalariado	
2007	4.138	11.283	4.932	2630
2008	5.199	13.683	5.941	2812
2009	5.854	14.851	6.266	2928
2010	7.118	17.397	7.306	2873
2011	7.834	19.968	8.214	2816
2012	8.897	22.899	9.383	2748
2013	9.883	24.144	9.832	2707
2014	9.660	24.534	10.308	2983
2015	9.953	24.753	9.940	2983
2016	10.080	24.351	9.517	3035
2017	10.487	24.878	9.338	3031

Fonte: Elaboração própria do autor a partir da SIDRA/IBGE e SIIC/IBGE (2019)

Tabela 4 - Empresas, pessoal ocupado total e assalariado, salário médio mensal real a partir da CNAE 82.30-0 entre 2007-2017

Empresas, pessoal ocupado total e assalariado, salário médio mensal real, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas no Brasil por ano				
CNAE 2.0 - Atividades administrativas e serviços complementares 82.30 - Atividade de organização de eventos, exceto culturais e esportivos				
Ano	Empresas e outras organizações	Pessoal ocupado		Salário médio (R\$) do Grupo (total de classes) calculado pelo salário mínimo
		Total	Assalariado	
2007	7.598	28.860	17.411	1026
2008	10.029	36.501	22.128	1079
2009	12.591	43.872	26.298	1162
2010	15.380	51.531	30.779	1224
2011	17.207	60.001	35.908	1350
2012	18.578	65.704	39.282	1430
2013	20.488	69.430	41.449	1559
2014	20.672	74.246	45.932	1592
2015	21.199	74.602	45.620	1654
2016	22.055	71.895	42.855	1848
2017	21.641	72.839	43.611	1874

Fonte: Elaboração própria do autor a partir da SIDRA/IBGE e SIIC/IBGE (2019)

As três tabelas apresentam no resultado geral, de 2007 para 2017, um crescimento no quantitativo de empresas, de pessoas ocupadas e assalariadas e no salário médio mensal. Um olhar superficial para esses dados pode aparentar indícios de um crescimento da área da cultura em consonância com um certo

imaginário de ampliação da participação do poder público na cultura durante os governos Lula e Dilma, principalmente.

Propõe-se, então, analisar cada um dos dados dispostos na três tabelas para entender a configuração do campo e sua transformação nos dez anos descritos. Começa-se aqui por analisar o aumento, nas três CNAEs, do salário médio mensal. Este dado não é disponibilizado correspondendo a classe específica, mas sim ao grupo no qual essa classe está inserida e em proporção ao valor de salário mínimo do período (transformada pelo autor em reais para facilitar a visualização). Por esse motivo, o salário não extrai a especificidade da CNAE analisada, mas funciona como parâmetro para entender a alteração salarial de todo o grupo o qual ela faz parte.

Parece existir um aumento gradativo nos salários, ainda que em dados momentos aconteçam quedas no número de empresas existentes, de pessoas ocupadas e no de pessoas assalariadas. Essa ampliação de salário, no entanto, deve ser tratada como um aumento aparente, isto é, um aumento que não reflete os reais ganhos já que não está deflacionado, colocado em comparação à inflação do ano. Em outras palavras, o aumento no valor recebido precisaria ser maior que a inflação, calculado pelo encarecimento dos custos dos produtos e serviços, para apresentar um aumento real para as/os trabalhadoras/es. Os gráficos seguintes tentam esboçar o que representa o aumento de salário ano a ano em comparação com a inflação.

Tabela 5 - Aumento real do salário com correção pela inflação na CNAE 90.01-9. 2007-2017

Aumento real dos salários corrigido pela inflação			
CNAE 2.0 - Atividades artísticas, criativas e de espetáculo 90.01-9 - Artes cênicas, espetáculos e atividades complementares			
Ano	Aumento Salarial Aparente	Inflação (IPCA)	Aumento Salarial Real
2007	-	4,46%	-
2008	0,66%	5,90%	-3,80%
2009	8,44%	4,31%	2,54%
2010	-2,60%	5,91%	-6,91%
2011	-4,42%	6,50%	-10,33%
2012	-0,98%	5,84%	-7,48%
2013	3,77%	5,91%	-2,07%
2014	-3,72%	6,40%	-9,63%
2015	-4,34%	10,67%	-10,74%
2016	10,22%	6,28%	-0,45%
2017	7,79%	2,94%	1,51%

Fonte: Elaboração própria do autor a partir da variação salarial obtida pela SIDRA/IBGE em comparação com a inflação do Índice de Preços ao Consumidor (IPCA).

Tabela 6 - Aumento real do salário com correção pela inflação na CNAE 59.11-1. 2007-2017

Aumento real dos salários corrigido pela inflação			
CNAE 2.0 - Atividades artísticas, criativas e de espetáculo 59.11-1 Atividades de produção cinematográfica, de vídeos e de programas de televisão			
Ano	Aumento Aparente	Inflação (IPCA)	Aumento Real
2007	-	4,46%	-
2008	6,92%	5,90%	2,46%
2009	4,13%	4,31%	-1,77%
2010	-1,88%	5,91%	-6,19%
2011	-1,98%	6,50%	-7,89%
2012	-2,41%	5,84%	-8,91%
2013	-1,49%	5,91%	-7,33%
2014	10,20%	6,40%	4,29%
2015	0,00%	10,67%	-6,40%
2016	1,74%	6,28%	-8,93%
2017	-0,13%	2,94%	-6,41%

Fonte: Elaboração própria do autor a partir da variação salarial obtida pela SIDRA/IBGE em comparação com a inflação do Índice de Preços ao Consumidor (IPCA).

Tabela 7 - Aumento real do salário com correção pela inflação na CNAE 82.30-0. 2007-2017

Aumento real dos salários corrigido pela inflação			
CNAE 2.0 - Atividades administrativas e serviços complementares 82.30 - Atividade de organização de eventos, exceto culturais e esportivos			
Ano	Aumento Aparente	Inflação (IPCA)	Aumento Real
2007	-	4,46%	-
2008	5,17%	5,90%	0,71%
2009	7,69%	4,31%	1,79%
2010	5,34%	5,91%	1,03%
2011	10,29%	6,50%	4,38%
2012	5,93%	5,84%	-0,57%
2013	9,02%	5,91%	3,18%
2014	2,12%	6,40%	-3,79%
2015	3,89%	10,67%	-2,51%
2016	11,73%	6,28%	1,06%
2017	1,41%	2,94%	-4,87%

Fonte: Elaboração própria do autor a partir da variação salarial obtida pela SIDRA/IBGE em comparação com a inflação do Índice de Preços ao Consumidor (IPCA).

A partir das três tabelas, percebe-se que o aumento aparente do salário é insuficiente como argumento de análise, já que, na verdade, o aumento real apresenta uma diminuição quase que constante. Entre 2007 e 2017 no grupo de “Atividades artísticas, criativas e de espetáculos, onde está inserida a classe de “Artes cênicas, espetáculos e atividades complementares”, houve uma diminuição de 47,36%; no grupo “Atividades cinematográficas, produção de vídeos e de programas de programas de televisão”, onde está inserida a classe “Atividades de produção cinematográfica, de vídeos e de programas de televisão”, a queda foi de 47,10%; e, por fim, no grupo e classe homônimos “Atividades de organização de eventos, exceto culturais e esportivos” houve um aumento real de 0,40% nos salários.

Essa diminuição brusca de salários e ou relativa estagnação, na terceira CNAE analisada, podem ser interpretadas através de diferentes perspectivas. A primeira é que o crescimento de 28,16% no orçamento da cultura e, portanto, de investimento em projetos incentivados, assim como o aumento da receita líquida do setor, não tem refletido diretamente nos salários das/dos trabalhadoras/es. Para a segunda perspectiva, recupera-se os estudos de Baumol e Bowen, considerados

precursores dos estudos em economia da cultura, analisados por Martos e Quintero (2011).

Segundo Martos e Quintero (2011, p. 203), Baumol e Bowen, ao estudarem os espetáculos ao vivo na Broadway, identificaram: a) que os salários das/os artistas e das/os intérpretes aumentam mais lentamente do que os salários na economia geral; b) que a maior parte dos custos totais dos espetáculos (entre 70% e 80%) é formado por salários; c) e que os custos totais destes espetáculos apresentam um aumento constante no tempo, maior que os custos de produção da economia geral.

Com essas três premissas, Martos e Quintero (2011), relatam o dilema central encontrado pelos autores: se os custos nos espetáculos são compostos em sua maioria por salários e eles aumentam mais devagar que em outros setores da economia, como os custos de produção desses espetáculos aumentam de forma mais rápida que os da economia geral? Para os autores é preciso considerar que alguns setores produtivos da cultura têm menor capacidade de diminuição dos custos fixos de produção e de absorção tecnológica. Conforme analisado nos dois modelos de setores:

(...) um de alta produtividade que suporta rápidas mudanças tecnológicas que economizam mão-de-obra (manufatura; setor progressivo) e outro de baixa produtividade, intensivo em trabalho, que admite melhorias tecnológicas lentas e esporádicas (artes cênicas; setor não progressivo). Com o tempo, os salários são equalizados entre os setores e crescem na mesma proporção que a produtividade do trabalho no setor de alta produtividade; Essa situação gera dois efeitos: o custo relativo dos bens no setor de baixa produtividade está crescendo continuamente; o aumento do preço relativo dos bens no setor de baixa produtividade, se a demanda não for inelástica ao preço ou não for elástica à renda, leva à redução dos níveis de produção desse setor e até ao desaparecimento. (MARTOS & QUINTERO, 2011, p. 203 - tradução nossa)¹⁹

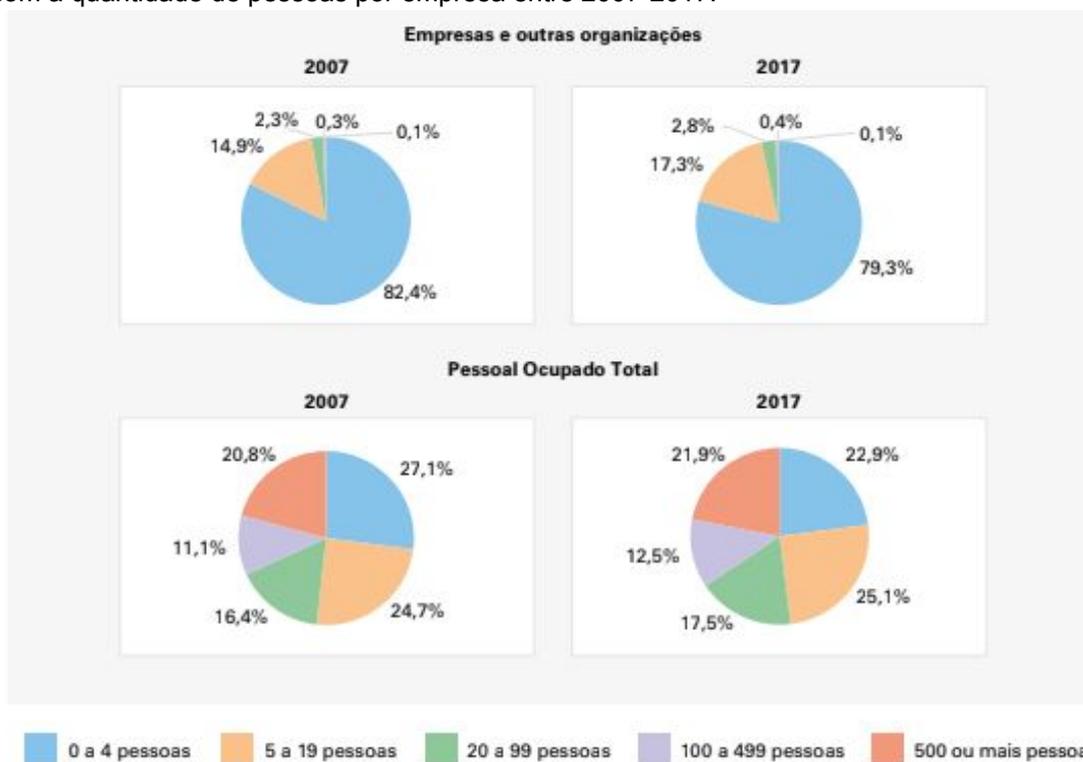
¹⁹ Original dos autores: "(...) uno de alta productividad que admite cambios tecnológicos rápidos que ahorran mano de obra (manufacturas; sector progresivo) y uno de baja productividad, intensivo en trabajo, que admite mejoras tecnológicas lentas y esporádicas (artes escénicas; sector no progresivo). A lo largo del tiempo, los salarios se igualan entre sectores y crecen a la misma tasa que la productividad del trabajo en el sector de alta productividad; esta situación genera dos efectos: el coste relativo de los bienes del sector de baja productividad crece en forma continua; el incremento del precio relativo de los bienes del sector de baja productividad, si su demanda no es inelástica al precio o no es elástica al ingreso, lleva a que los niveles de producción de dicho sector se reduzcan e incluso desaparezcan." (MARTOS & QUINTERO, 2011, p. 203)

Isso significa que os salários podem crescer de forma diferente dos custos de produção dos espetáculos, por exemplo. E já demonstra que a diminuição do valor real dos salários não significa o barateamento do valor de produção dessas expressões artísticas.

Essa particularidade das “Artes cênicas, espetáculos e atividades complementares” também se apresenta no quantitativo de empresas. Embora nas três CNAEs haja um aumento significativo de empresas entre 2007 e 2017, somente nela há uma relativa diminuição de empresas após dado crescimento até o ano de 2013. Nas outras duas CNAEs a queda só aparece em 2015 e de forma bem menor que nas artes cênicas. Tentarei esboçar um panorama dessa situação.

Segundo o SIIC (IBGE, 2019), a maior parte das empresas do campo cultural em 2017 foi constituída por até 4 pessoas (79,3%), representando 22,9% das/os ocupadas/os no campo nesse mesmo ano.

Gráfico 4 - Quantidade de pessoas por empresa no setor cultural e total de pessoal ocupado de acordo com a quantidade de pessoas por empresa entre 2007-2017.



Fonte: IBGE, Cadastro Central de Empresas, 2007/2017 (IBGE, 2019)

Entre 2007 e 2017, houve uma diminuição de 3,1% da quantidade de empresas formadas por até 4 pessoas. Essa mudança alterou o número de pessoas

ocupadas no campo e contribuiu para a baixa geral de empresas na cultura em 2017, que foi de 353.193 (2007) para 325.422 empresas (2017) (IBGE, 2019), uma diminuição de 7,87%. Já o número de pessoas ocupadas nessas empresas, com fins culturais, era de 1.8 milhão em 2007, aumenta para 2 milhões em 2015 e, a partir desse ano, passa a reduzir até 1,94 milhão em 2017 (IBGE, 2019). As três CNAEs analisadas acompanham uma diminuição de ocupadas/os entre os anos de 2015/2016/2017.

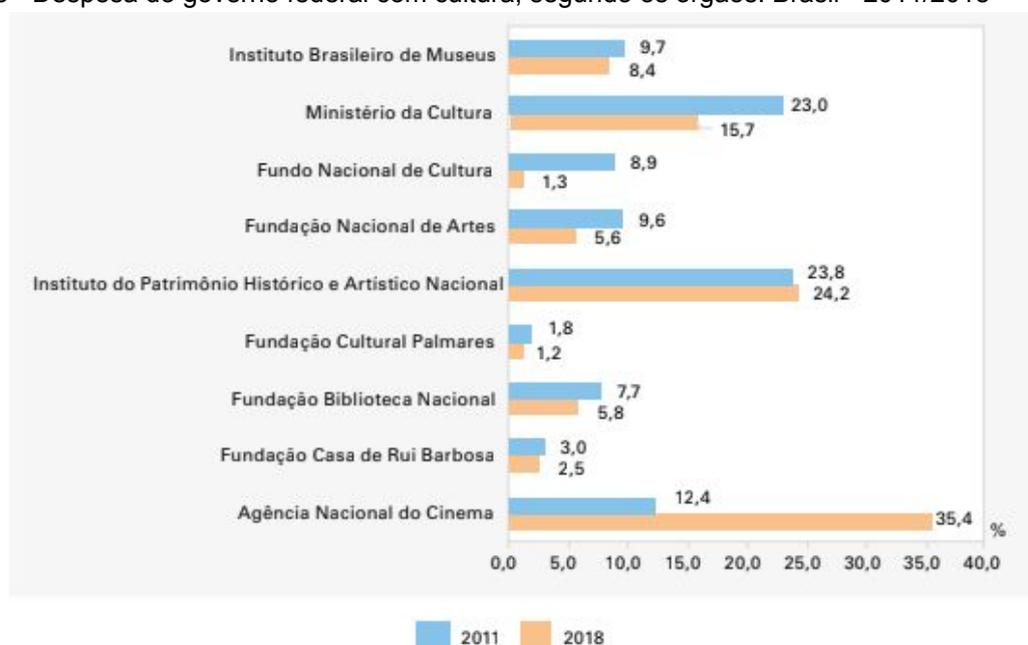
Quanto ao quantitativo de empresas, as “Artes cênicas, espetáculos e atividades complementares” apresentaram uma queda de 14,9%, com um pico de 17.475 empresas em 2013 e um saldo de 14.978 em 2017 (IBGE, 2019). Destaca-se que a diminuição do número de empresas nesse setor acontece antes dos outros dois analisados e, até mesmo, antes do cenário geral, que aparece apenas em 2015.

As “Atividades de produção cinematográfica, de vídeos e de programas de televisão”, entre 2015 e 2017, quando houve uma diminuição no quantitativo de empresas no campo da cultura e no total de setores, apresentou um aumento de 5,36%, indo de 9953 empresas em 2015 para 10.487 em 2017 (IBGE, 2019).

Acredita-se que há caminhos para entender esse fenômeno. A política de audiovisual no Brasil durante o período de 2007 e 2017 é um dos que mais recebem recursos no campo da cultura. Mesmo após o impeachment da presidente Dilma, os ministros da Cultura escolhidos²⁰ têm o audiovisual como uma de suas prioridades. Pode-se observar a importância desse setor pela transformação dos investimentos dentro da pasta da cultura no governo federal, conforme o gráfico seguinte, no qual a Agência Nacional do Cinema (ANCINE), junto do IPHAN, são os únicos órgãos com aumento do repasse de recursos entre 2011 e 2018. Entretanto, o aumento do IPHAN correspondeu a 1,6% enquanto o da ANCINE foi de 185,4%. Esses dados não são suficientes para atribuir o aumento constante de empresas na CNAE de produção audiovisual, mas apresentam indícios da atuação do poder público nesse setor específico e, portanto, nos seus resultados obtidos.

²⁰ Faço referência aos Ministros da Cultura durante o governo Temer: Marcelo Calero (2016); Roberto Freire (2016-2017); Sérgio Sá Leitão (2017-2018). Não foram incluídos os gestores do governo Bolsonaro pela transformação da pasta da cultura durante seu governo, de Ministério para Secretária Especial, e pela transformação da política cultural de audiovisual já no seu primeiro ano de mandato.

Gráfico 5 - Despesa do governo federal com cultura, segundo os órgãos. Brasil - 2011/2018



Fonte: Ministério da Economia, Secretaria do Tesouro Nacional, Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal - SIAFI (IBGE, 2019)

Já a terceira CNAE de “Atividade de organização de eventos, exceto culturais e esportivos” teve uma diminuição equivalente a 1,88% de suas empresas, um valor menor que a contração geral do campo da cultura. Essa diminuição ocorreu apenas de 2016 para 2017, com um pico de 22.055 empresas no primeiro ano e de 21.641 no segundo.

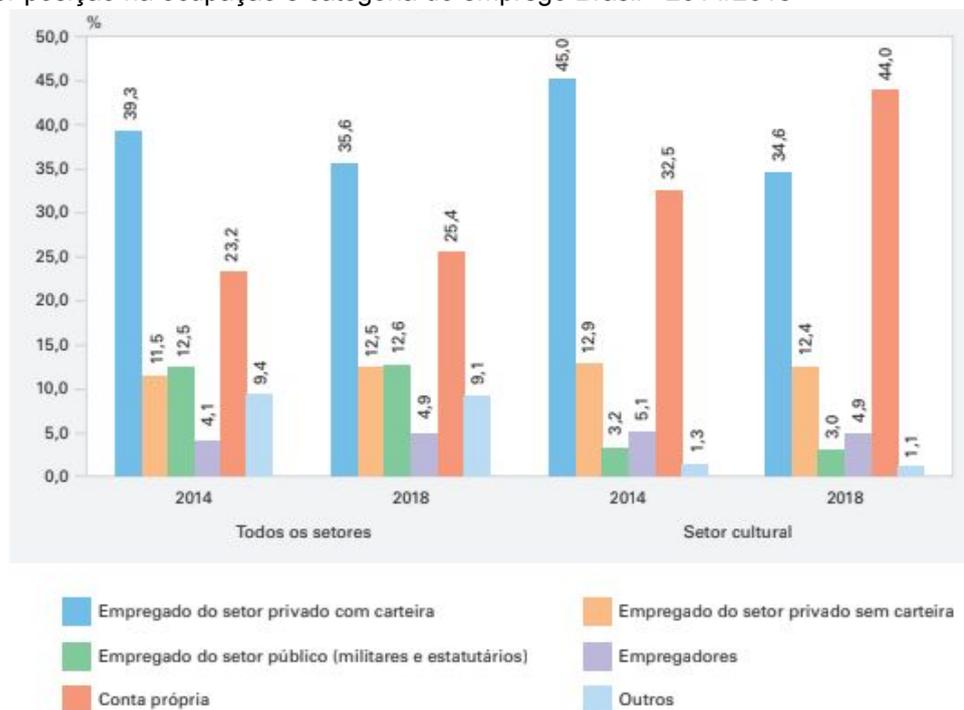
Entre 2015 e 2017, essas mudanças não foram exclusivas da cultura. O Cadastro Central de Empresas, contando todos os setores, também apresentou uma diminuição no quantitativo de empresas, de pessoal ocupado e de assalariadas/os nos anos 2015/2016/2017 (IBGE, 2019). Houve uma queda de 1,68% no número de empresas gerais nesses três anos. No entanto, destaca-se que a queda só ocorreu a partir desse período e, entre 2007 e 2017, houve um crescimento de 13,77% do total de empresas, diferente da queda registrada no campo da cultura já a partir de 2007.

Essa queda constante no campo da cultura acima do valor dos outros setores traz uma pergunta: se as empresas estão fechando para onde vão essas/es trabalhadoras/es? Sabe-se que para muitas/os o trabalho cultural está propenso aos períodos de maior investimento, maior quantidade de eventos e/ou de outros fatores

que possam interferir, como outros trabalhos, oportunidades etc. Isso se deve porque “(...) as relações empregatícias no campo cultural se mostram extremamente heterogêneas quanto às possibilidades de inserção de seus trabalhadores e trabalhadoras.” (DOMINGUES, 2019, p. 94). Essas relações heterogêneas se reproduzem na organização do trabalho, com diferentes formas de flexibilidade de tempo de trabalho (tempo parcial, meio período etc.) e de emprego (simultâneos empregadoras/es e cachês, autoemprego, *freelance* etc.) (SEGNINI, 2007; DOMINGUES, 2019).

A ampliação da flexibilidade do tempo de trabalho e no emprego parece ter produzido mudanças drásticas no campo da cultura e que não aparecem da mesma forma nos outros setores. Trata-se da ampliação do quantitativo de pessoas trabalhando por conta própria. Acredita-se que esses dados podem nos trazer mais respostas sobre a queda no quantitativo de empresas.

Gráfico 6 - Distribuição de pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por posição na ocupação e categoria do emprego Brasil - 2014/2018



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua, 2014-2018. (IBGE, 2019)

O gráfico 6 mostra que, embora o trabalho por conta própria cresça em todos os setores da economia e já seja mais relevante no campo da cultura do que no geral em 2014, no ano de 2018 ele se torna o meio principal de ocupação no campo

cultural. A ocupação por conta própria supera a carteira assinada. Isso significa que os dados do Cadastro Central de Empresas, por exemplo, podem não dar conta da forma de atuação dos sujeitos e, portanto, de suas particularidades e características.

Esse fenômeno já podia ser percebido quando observadas as ocupações específicas. Domingues (2019) destaca que em 2014, por exemplo, as/os produtoras/es de espetáculos, de um total de 29.925 trabalhadoras/es mapeadas/os pela PNAD, 3.769 estavam empregadas/os com carteira assinada, 649 eram servidoras/es públicos, 2.141 eram empregadas/os sem carteira de trabalho assinada e 23.011 eram trabalhadoras/es por conta própria. Isso significa que 76,89% dos/as produtores/as de espetáculos mapeadas/os já encontravam-se em regime por conta própria em 2014 e revela, ainda, que quando os dados passam a ser pensados por ocupação, os números são ainda mais discrepantes.

Outra observação diz respeito à diminuição no setor cultural da quantidade de empregadas/os do setor privado sem carteira. O aumento da informalidade já era observado há algum tempo. Domingues (2019) aponta que os dados de 2014 poderiam

(...) tratar-se de alguma irradiação de políticas voltadas ao aumento geral do trabalho formal no Brasil, alargado por um crescimento econômico razoável no período, e de um novo modelo de autoemprego, pela introdução de ações voltadas ao Microempresariamento Individual (MEI). Caso este modelo reflita estas características, seria necessário aprofundar estudos que problematizem as proporções de MEI originárias da informalidade e as que substituem o trabalho formal. (DOMINGUES, 2019, p. 93)

Segue-se acreditando nesta mesma hipótese neste trabalho, na medida em que há uma ampliação do trabalho por conta própria e do número de microempreendedores individuais no Brasil. Recupero o caso descrito na introdução deste capítulo quando, ao final de 2019, cogitou-se a possibilidade de encerramento de algumas atividades artísticas e culturais dentro das opções do MEI e rapidamente houve uma movimentação, de políticos e trabalhadoras/es da cultura, para impedir essa mudança. O argumento utilizado pelas/os trabalhadoras/es era o fim do trabalho cultural e um ataque direto aos seus ofícios. Percebe-se como a

figura jurídica nesses últimos anos pareceu tornar-se a condição essencial para atuação no campo.

Os dados revelam ainda que o formato de transformação da subjetividade das/os trabalhadoras/es que, desde os anos 1970, esteve muito atrelado aos processos internos das empresas (LINHART, 2007), pode encontrar respaldo em outras prerrogativas e normas, outras formas jurídicas e burocráticas. É o caso do microempreendedor individual, ao qual tentarei traçar um panorama no subitem seguinte.

1.3.2 O Microempreendedor individual (MEI)

A figura jurídica do microempreendedor individual é criada em um período parecido com o analisado no item anterior (2007-2017). Foi a partir de 2008 que as/os trabalhadoras/es por conta própria, geralmente informais e excluídas/os dos sistemas de proteção, puderam ser reconhecidas/os enquanto pessoas jurídicas individuais, em um sistema facilitado, popularmente chamado de MEI.

Em 2019, o microempreendedor individual já se tornou a “opção” jurídica de mais de 9 milhões de pessoas, tornando-se uma das principais políticas de formalização e *pejotização* de trabalhadores do Brasil. Denomina-se *pejotização* a contratação de serviço pessoal, geralmente exercidos por pessoa física, subordinado à uma pessoa jurídica, criada especialmente para esse fim. Dessa forma, os sistemas de proteção social, incluindo os direitos trabalhistas, costumam se tornar responsabilidade da/o própria/o trabalhadora/or, desonerando a/o contratante. Mas o que leva as/os trabalhadoras/es a optarem por essa figura jurídica?

A “escolha” pelo microempreendedor individual é mais complexa do que uma mera distinção oportunidade/necessidade e nem sempre pode ser determinada como uma possibilidade de escolha. Para tanto, é preciso recuperar algumas distinções sobre empreendedorismo. Para Michetti e Burgos (2017), a partir dos anos 1990, a categoria de trabalhadora/or cultural, que se ampliou pós-1968 em detrimento da categoria “artista”, têm sido constantemente substituída por empreendedor cultural. Essa última categoria é dividida em quatro tipologias

(MICHETTI & BURGOS, 2017) essenciais para entender diferentes contextos que levam a/o trabalhadora/or à formalização via trabalho por conta própria.

O *Empreendedor cultural por necessidade* é um tipo de empreendedorismo geralmente conectado a situações de precariedade e de vulnerabilidade socioeconômica, afetando principalmente as territorialidades consideradas “locais” com relação aos centros nacionais/globais de consagração e legitimação. Geralmente, nesse caso, a figura jurídica ocorre para cumprir exigências para pleitear editais, apoios e/ou emissão de notas fiscais.

O *Empreendedor cultural por disposição* remete aos indivíduos que não sobrevivem de capital econômico acumulado, mas de trabalho qualificado pelo acúmulo educacional, cultural e social.

São jovens adultos de classe média, diplomados em áreas criativas ou humanidades, frequentemente artistas, produtores de conteúdo ou oriundos de outros ramos que migram para a área da cultura ou fazem dela uma ocupação complementar. A dedicação pode ser parcial ou integral, contínua ou intermitente a depender, além do caráter flexível das atividades culturais em si, do quanto a reprodução material dos agentes está ou não provida diretamente pelo trabalho cultural. Em geral, não são indivíduos vulneráveis socialmente, geralmente contam com apoio familiar e, em alguns casos, patrimônio herdado e por isso a dificuldade para “abrir” o empreendimento é menor. (MICHETTI & BURGOS, 2017, p. 590-591).

Ainda para os autores, nesse caso de empreendedorismo, é comum que o empreendimento cultural se demonstre como uma tentativa de não se submeter às lógicas do trabalho formal, ao mesmo tempo que é uma busca por autorrealização pela atividade cultural. Esse fenômeno pode gerar contradições práticas e discursivas por estar constantemente acionando a lógica econômica e a cultural, ao mesmo tempo que as posiciona como incompatíveis.

A terceira tipologia, do *Empreendedor cultural por opção*, está mais relacionado com indivíduos, empresas e grupos com objetivo central de lucro. Para Michetti e Burgos (2017), esse grupo têm mais acesso aos recursos materiais e simbólicos públicos e privados.

Por último, o *Empreendedor cultural por vocação* é formado geralmente por artistas consolidados, que empreendem em áreas que se consideram vocacionados, com uma missão/objetivo a cumprir. Geralmente envolve organizações culturais e

ou de entretenimento também consolidadas, que respaldam a consagração/legitimação do empreendedor.

O microempreendedor individual pode se enquadrar em todas as variações de empreendedorismo cultural, inclusive simultaneamente, na medida em que parece apresentar benefícios a quem precisa de segurança social (como seguro maternidade, auxílio-doença, aposentadoria etc.) e reconhecimento de sua formalidade (como emissão de nota fiscal e possibilidade de disputar editais públicos), mas também apresenta uma alteração nas subjetividades desses sujeitos, subordinação às/aos contratantes e uma auto-responsabilização das/os trabalhadoras/es.

Isto significa que o microempreendedor individual, do ponto de vista do empreendedor moral (BECKER, 2008), seria uma “opção” jurídica pela/o trabalhadora/or para se formalizar e receber seus benefícios, mas na prática, muitas vezes, aparece como obrigação para garantir trabalho, como uma espécie de regulamentação do trabalho intermitente, mas sem remunerações extras que estariam garantidas na carteira assinada, como transporte e alimentação, por exemplo.

De acordo com a lei da CLT²¹, seu Art. 3º prevê que “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (BRASIL, 1943). Isso significa que a continuidade do trabalho exclusivo a uma/um empregadora/or constitui-se como vínculo empregatício e, portanto, legislado pelas regras da CLT. Há jurisprudências, no entanto, que não reconhecem o trabalho do microempreendedor como vínculo empregatício, na medida em que a “empresa” do trabalhador, ainda que tenha desempenhado um trabalho para uma mesma empresa por um longo período, realizou outras contratações com diferentes empresas e/ou realizou diferentes contratos com esse trabalhador. Para a justiça, nesse caso²², foi ausente subordinação jurídica e, portanto, não houve razões para continuidade do processo que pedia pagamento de benefícios. Há outras

²¹ Faz-se referência ao Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis de Trabalho

²² Processo nº 0101822-68.2016.5.01.0050 - acórdão pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro.

jurisprudências, no entanto, que consideram o vínculo empregatício entre contratante e microempreendedor.

Neste subitem, a análise do microempreendedor individual está focada em construir um panorama de dados sobre essa figura jurídica, de forma a entender a organização do campo e também para que se possa confrontá-lo com os dados levantados no subitem anterior.

De acordo com o SEBRAE (2019), o microempreendedor individual é homem (57%), branco (47%)²³, com idade média de 42 anos²⁴, com renda domiciliar média de R\$4.400²⁵, com ensino médio completo (39%)²⁶ e trabalha de casa (40%)²⁷ (SEBRAE, 2019). Destaca-se aqui o alto índice de ensino superior no MEI (31%), enquanto a taxa geral do país é de 19,9%. Das/os trabalhadoras/es que encontravam-se na informalidade antes de registrarem o MEI, 53% estiveram nessa condição há mais de 8 anos. O tempo médio das/os microempreendedores na informalidade foi de 10 anos. (SEBRAE, 2019)

Quanto aos principais motivos da escolha pelo MEI, sete em cada dez microempreendedoras/es individuais também responderam que queriam ser independentes, não ter chefe e a necessidade de uma fonte de renda (SEBRAE, 2019). E, quanto aos principais benefícios do microempreendedor individual, foram listados os benefícios do INSS (25%), ter uma empresa formal (24%), emitir nota fiscal (13%), fazer compras melhores e mais baratas (9%), crescer mais como empresa (3%) e conseguir um empréstimo como empresa (3%).

Para aprofundar as características do MEI no setor da produção cultural, foram utilizadas as mesmas CNAEs analisadas anteriormente, com exceção da “Atividades de produção cinematográfica, de vídeos e de programas de televisão”, que não consta como opção para os microempreendedores individuais.

²³ De acordo com a pesquisa disponibilizada pelo SEBRAE, a maioria dos microempreendedores é branco (47%) porque há uma distinção entre pardos (39%) e negros (9%). 2% se identificam como amarelos.

²⁴ De acordo com a pesquisa disponibilizada pelo SEBRAE, 15% possuem 29 anos ou menos, 31% possuem entre 30 e 39 anos, 29% possuem entre 40 e 49 anos e 26% possuem mais de 50 anos.

²⁵ De acordo com a pesquisa disponibilizada pelo SEBRAE, 15% ganham até dois salários mínimos, 52% ganham entre dois e cinco salários mínimos e 32% ganham mais de 5 salários mínimos.

²⁶ De acordo com a pesquisa disponibilizada pelo SEBRAE, 39% possuem ensino médio completo, 31% chegaram ao ensino superior e 30% possui, no máximo, o ensino fundamental completo.

²⁷ De acordo com a pesquisa disponibilizada pelo SEBRAE, 40% trabalham de casa, 28% trabalham em um estabelecimento comercial e 11% trabalham na rua.

Faz-se uma observação aqui que a existência da CNAE na empresa não é garantia de que o sujeito ou a empresa a utilizem com mais frequência do que outras CNAEs e, inclusive, de que não existam outros mercados explorados por essas empresas além da produção cultural. No entanto, a existência da CNAE já revela uma possibilidade de atuação, seja como profissão principal, seja como possibilidade secundária de trabalho. De toda forma, o que mais interessa aqui é a propensão a trabalhar com produção e não a exclusividade.

Tabela 8 - Empresas optantes pelo MEI por CNAE - Brasil, 2019

EMPRESAS OPTANTES PELO MEI POR CNAE - BRASIL		
CNAE	DESCRIÇÃO	QUANTIDADE
SEÇÃO R - ARTES, CULTURA, ESPORTES E RECREAÇÃO		
90 - Atividades artísticas, criativas e de espetáculos		
9001-9/01	Produção teatral	8.734
9001-9/02	Produção musical	40.434
9001-9/03	Produção de espetáculos de dança	1
9001-9/04	Produção de espetáculos circenses, de marionetes e similares	1
9001-9/99	Artes cênicas, espetáculos e atividades complementares não especificados anteriormente	4
SEÇÃO N - ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS E SERVIÇOS COMPLEMENTARES		
82 - Serviços de escritórios, de apoio administrativo e outros serviços prestados principalmente às empresas		
8230-0/01	Serviço de organização de feiras, congressos, exposições e festas	130.872

Fonte: Elaboração própria do autor a partir das Estatísticas do Portal do Empreendedor. Dez. 2019.

Pela plataforma de Estatísticas do Portal do Empreendedor, página vinculada ao microempreendedor individual, é possível diferenciar as/os optantes por cada ocupação dentro da CNAE. Dessa forma, nas “Artes cênicas, espetáculos e atividades complementares” foi possível separar as ocupações exclusivas de produção. No Brasil, são um pouco mais de 49 mil optantes por essas ocupações. O número é alto e já demonstra que o número levantado no subitem anterior de 37.990 pessoas ocupadas em 14.978 empresas, mapeadas pelo Cadastro Central de Empresas, que exclui a figura do microempreendedor, é insuficiente para entender o quantitativo de pessoas atuando no campo.

Chama atenção na tabela elaborada a quantidade de optantes pela CNAE de “Serviço de organização de feiras, congressos, exposições e festas”, com mais de 130 mil pessoas. A tabela anterior, elaborada a partir do Cadastro Central de Empresas, apresentava, em 2017, 72.839 pessoas ocupadas em 21.641 empresas. Isso significa que, pelo MEI em 2019, haveriam 79,67% de pessoas ocupadas a mais que nas empresas listadas em 2017.

Essa CNAE foi identificada também como uma das mais utilizadas no país. A figura da/o produtora/or de eventos (Serviço de organização de feiras, congressos, exposições e festas) apareceu como o 15º mais recorrente do MEI em todo o Brasil, com 1,4% do total de MEIs (SEBRAE, 2019). Na cidade do Rio de Janeiro, na mesma linha, as dez CNAEs com maior número de optantes apresentam a seguinte configuração:

Tabela 9 - Empresas optantes pelo MEI por CNAE - Cidade do Rio de Janeiro, 2019

MEIs MAIS UTILIZADOS NO RIO DE JANEIRO (município)				
Nº	CNAE	DESCRIÇÃO	QUANTIDADE	PORCENTAGEM
1º	9602501	Cabelereiros, manicures e pedicures	40.995	8,90%
2º	4781400	Comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios	25.869	5,60%
3º	5620104	Fornecimento de alimentos preparados preponderantemente para consumo domiciliar	20.930	4,50%
4º	7319002	Promoção de vendas	17.246	3,70%
5º	4399103	Obras de alvenaria	13.344	2,80%
6º	8230001	Serviços de organização de feiras, congressos, exposições e festas	12.833	2,70%
7º	9602502	Atividades de estética e outros serviços de cuidados com a beleza	12.298	2,60%
8º	5611203	Lanchonetes, casas de chá, de suco e similares	9.805	2,10%
9º	8599699	Outras atividades de ensino não especificadas anteriormente	9.769	2,10%
10º	5612100	Serviços ambulantes de alimentação	9.540	2%

Fonte: Elaboração própria do autor a partir das Estatísticas do Portal do Empreendedor. Dez. 2019.

A ocupação de “Serviços de organização de feiras, congressos, exposições e festas” aparece como a 6ª mais utilizada na cidade, com 12.833 pessoas. A CNAE de “Produção teatral” e “Produção musical”, embora não constem na lista das mais optadas, também possuem um número considerável, conforme a tabela a seguir:

Tabela 10 - Empresas optantes pelo MEI por CNAE - Cidade do Rio de Janeiro, 2019

EMPRESAS OPTANTES PELO MEI POR CNAE - Rio de Janeiro (município)		
CNAE	DESCRIÇÃO	QUANTIDADE
SEÇÃO R - ARTES, CULTURA, ESPORTES E RECREAÇÃO		
90 - Atividades artísticas, criativas e de espetáculos		
9001-9/01	Produção teatral	1.619
9001-9/02	Produção musical	2.686
9001-9/03	Produção de espetáculos de dança	0
9001-9/04	Produção de espetáculos circenses, de marionetes e similares	0
9001-9/99	Artes cênicas, espetáculos e atividades complementares não especificados anteriormente	0
SEÇÃO N - ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS E SERVIÇOS COMPLEMENTARES		
82 - Serviços de escritórios, de apoio administrativo e outros serviços prestados principalmente às empresas		
8230-0/01	Serviço de organização de feiras, congressos, exposições e festas	12.833

Fonte: Elaboração própria do autor a partir das Estatísticas do Portal do Empreendedor. Dez. 2019.

Diferente do perfil identificado pelo SEBRAE, a distribuição de gênero na produção cultural parece se apresentar de outra forma e, talvez, acompanhar a mudança demonstrada no Gráfico 1. Na produção teatral, as mulheres representam 51,32% do total de MEIs com essa ocupação na cidade do Rio de Janeiro. Na produção musical, exclusivamente, esse número parece se inverter, sendo 73,56% de homens e 26,44% de mulheres. O número é mais baixo que a média de mulheres no campo da cultura e que a média de mulheres em todos os setores da economia, o que revela alguma particularidade específica do campo musical, que precisaria de maior aprofundamento e pesquisa. Já o “Serviço de organização de feiras, congressos, exposições e festas” apresenta 59,35% de mulheres. A tabela 11 ilustra com mais detalhes o quantitativo de cada CNAE por gênero.

Tabela 11 - Empresas optantes pelo MEI por CNAE divididas pelo gênero- Cidade do Rio de Janeiro, 2019

EMPRESAS OPTANTES PELO MEI POR CNAE E GÊNERO - Rio de Janeiro (município)				
CNAE	DESCRIÇÃO	QUANTIDADE TOTAL	HOMENS	MULHERES
SEÇÃO R - ARTES, CULTURA, ESPORTES E RECREAÇÃO				
90 - Atividades artísticas, criativas e de espetáculos				
9001-9/01	Produção teatral	1.619	788	831
9001-9/02	Produção musical	2.686	1.976	710
9001-9/03	Produção de espetáculos de dança	0	0	0
9001-9/04	Produção de espetáculos circenses, de marionetes e similares	0	0	0
9001-9/99	Artes cênicas, espetáculos e atividades complementares não especificados anteriormente	0	0	0
SEÇÃO N - ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS E SERVIÇOS COMPLEMENTARES				
82 - Serviços de escritórios, de apoio administrativo e outros serviços prestados principalmente às empresas				
8230-0/01	Serviço de organização de feiras, congressos, exposições e festas	12.833	5.216	7.617

Fonte: Elaboração própria do autor a partir das Estatísticas do Portal do Empreendedor. Dez. 2019.

O sistema de estatísticas do microempreendedor individual não permite o mesmo levantamento de dados que permite a PNAD e o Cadastro Central de Empresas, o que torna difícil equiparar dados de idade, raça e escolaridade por cada CNAE específica. De qualquer forma, os dados dispostos já apresentam que o quantitativo de trabalhadoras/es enquadradas/os como MEI podem modificar drasticamente o dados gerais dos perfil desses sujeitos, dos salários e do modo de atuação.

Para entender a realidade dessas/es trabalhadoras/es será preciso então um aprofundamento qualitativo em suas vidas, de forma a entender como as tensões e contradições do campo se apresentam no cotidiano laboral, nas diferentes relações sociais e na subjetividade das/os trabalhadoras/es, seja através de certa submissão às lógicas empresariais ou seja através da reação desses sujeitos a esses mecanismos. É o que pretende-se aprofundar no capítulo seguinte.

CAPÍTULO 2. PROFISSÃO B: AS ESTRATÉGIAS DE TRABALHO PARA VIVER DA PRODUÇÃO CULTURAL

Em uma quarta-feira, no meio do mês de Outubro em 2018, encontrei Ana²⁸ para uma entrevista em um restaurante próximo ao seu local de trabalho. Foram cerca de dois meses de mensagens e e-mails trocados para conseguirmos agendar uma conversa. A dificuldade de administrar o tempo já aparece como reflexo de seu trabalho, que exige dedicação, em tempo contratual, durante seis dias por semana. Ana tem 31 anos, é produtora cultural de um grande teatro na cidade do Rio de Janeiro. Essa é a segunda vez que ela tem sua carteira assinada - a primeira vez durou poucos meses, e foi referente a um projeto temporalmente limitado -, mas ainda não abriu mão do Microempreendedor Individual (MEI), caso precise voltar a trabalhar como *freelancer* e emitir notas fiscais.

Durante o almoço, Ana me contou que não havia “batido ponto” naquele dia para que pudesse conversar comigo por um tempo maior do que teria disponível como intervalo. De certa forma, ao me descrever as dificuldades para reservar um tempo para conversar comigo, ela já ilustrava o objetivo central deste capítulo: a partir do que se apresenta como uma nova morfologia do trabalho (ANTUNES, 2018), investigar estratégias, dinâmicas e táticas que as/os trabalhadoras/es da cultura, especialmente produtoras e produtores culturais, precisam pensar e executar durante o seu trabalho para viabilizar recursos financeiros que paguem suas contas no fim do mês, mas também que tornem o cotidiano laboral mais facilmente administrável e com maior qualidade/dignidade, a partir de suas perspectivas.

Trabalhar com arte e cultura no Brasil envolve uma série de escolhas, caminhos e possibilidades, que geralmente envolve manter mais de uma ocupação (FRYDBERG, 2011). Por vezes, durante as entrevistas, minhas/meus interlocutoras/es relataram que esse tipo de trabalho as/os havia sido apresentado como uma profissão B, isto é, uma opção de carreira que elas/es deveriam encarar

²⁸ Ana é um nome fictício atribuído à interlocutora. A escolha de atribuir pseudônimos aos interlocutores surgiu como pré-condição para as entrevistas em função de preservá-los frente aos seus locais e relações de trabalho.

como secundária ou como *hobbie*, a depender da sorte, de um suposto dom ou de divindades religiosas/mercadológicas.

É fato, como observaremos, que alguns momentos históricos e determinados territórios tornam mais propensa certa atividade econômica, como uma febre econômica (GUEDES, 2014). Seria ingenuidade, portanto, pensarmos que a expressiva produção simbólica no Brasil depende de profissionais que não estariam estritamente comprometidos com a arte e com a cultura durante todos os dias, enquanto profissão.

O que acontece então com as/os trabalhadoras/es que escolhem a cultura como profissão A? Como eles precisam se organizar para não depender somente de riscos ou soluções mágico-econômicas? Pensar a produção cultural como possibilidade de trabalho envolve pensar a própria trajetória dessas/es trabalhadoras/es, partindo do pressuposto de que suas próprias práticas evidenciam a precarização estrutural e estruturante do trabalho cultural no Brasil e demonstram como a cultura têm se mantido como um laboratório da flexibilidade (MENGER, 2005; SEGNINI, 2007; CERQUEIRA, 2015) para o novo mundo do trabalho.

Para realizar essa análise, o capítulo foi dividido em quatro partes. O primeiro (2.1 Estratégias de trabalho e a/o produtora/or *freelancer* microempreendedora/or) resume-se em explicar de onde parto para analisar o que chamo de estratégias de trabalho e de posicionalidade no mercado. Este item, portanto, é uma proposta de análise do trabalho cultural a partir da visão e dos entendimentos das/os próprias/os trabalhadoras/es. O caso do MEI é colocado como importante, nesse sentido, porque desde sua apropriação pelas/os produtoras/es culturais constitui-se como uma espécie de estratégia.

O segundo item (2.2 “Introdução às/os interlocutoras/es”) é um esboço da trajetória das oito pessoas entrevistadas para este trabalho, a fim de entender as suas diferenças, mas, sobretudo, entender as possibilidades que o microempreendedor individual possui na vida de cada uma/um.

O terceiro item (2.3 “Quando você é *freela*, faz parte do jogo”: as condições e as estratégias de trabalho e de posicionalidade no mercado cultural) é o cerne deste capítulo, no qual analiso, a partir de entrevistas com produtoras/es culturais *freelancers*, como se constitui as condições de trabalho nesse campo em

perspectivas de incerteza do/no trabalho, de gestão do tempo de trabalho e dos outros tempos da vida social e de contas e economias do cotidiano.

Já o último item deste capítulo (2.4 “Três tipos de estratégias de trabalho e de posicionalidade no mercado cultural) tenta-se, a partir dos levantamentos no item anterior, tipificar as principais formas de estratégia para que essas/es jovens produtoras/es viabilizem trabalhar e viver de cultura.

2.1 Estratégias de trabalho e a/o produtora/or *freelancer* microempresendedora/or

A definição do que é o trabalho cultural passa diretamente por entender as condições que rodeiam a/o trabalhadora/or desse campo, como sintetizado no capítulo anterior. No entanto, o mapeamento experiências comuns na cultura ainda não permite um entendimento complexo sobre o cotidiano laboral de produtoras/es culturais. Para tanto, seria necessário uma abordagem sobre as diferentes relações materiais e subjetivas dos sujeitos com o mundo do trabalho cultural, respeitando também suas diferentes trajetórias e experiências.

Com esse objetivo, parto inicialmente do entendimento de Thompson (1981) de *experiência vivida*, em contraposição a um entendimento exclusivo de classe, de consciência social no termo marxista. Esse modo de entender a/o trabalhadora/or considera suas capacidades de fazer escolhas de valores “(...) mesmo que os termos da escolha e parte daquilo que a pessoa escolhe sejam social e culturalmente determinados” (THOMPSON, 1981, p. 194).

É o que Danièle Linhart (2007, p. 113) chama de *lógica individual de sobrevivência* ao analisar a reação das/os trabalhadoras/es às tentativas das empresas em adaptar suas mentalidades, suas filosofias e suas culturas para padrões que resultem no aumento da produtividade dessas organizações. Essas “(...) transformações, que visam a modernizar e a conquistar a confiança, desencadeiam uma apreensão e, conseqüentemente, reações de autodefesa.”

A experiência vivida (THOMPSON, 1981) nessa situação permite as/aos trabalhadoras/es a possibilidade de criar mecanismos para se tornarem indispensáveis, deixando o trabalho mais obscuro e com suas características

individuais (LINHART, 2007). Se a perspectiva de Linhart (2007) diz respeito, principalmente, às empresas e as/aos trabalhadoras/es formalizadas/os, Machado da Silva (1971), ao estudar as/os trabalhadoras/es dos mercados não formalizados (MNF), identifica de forma semelhante que

A capacidade de avaliar as condições de mercado, desenvolvendo e mantendo uma rede apropriada de contatos, a dependência de padrões “estrategicamente localizados”, a simpatia pessoal e auto-confiança, etc., desempenham um papel marcante sobre a estabilidade, que em muitos casos obscurece a influência da qualificação profissional.” (MACHADO DA SILVA, 1971, p. 36)

É preciso olhar para as/os trabalhadoras/es, então, pelas suas capacidades de operação e até de manipulação do mercado, no que chamo aqui de estratégias de trabalho e de posicionalidade no mercado cultural.

Para Leite Lopes e Machado da Silva (1979), a partir dos operários fabris, algumas estratégias de trabalho visam contornar a insuficiência do nível salarial na reprodução da família trabalhadora. Essas estratégias se resumem em dois tipos: a extensão da jornada de trabalho e a incorporação de outros membros da família, em trabalhos independentes ou assalariados, para complementar a renda familiar.

Isso significa que a diferença entre o salário da/o trabalhadora/or e o valor de reprodução necessário de sua família é coberta por essas outras formas de trabalho. Para o capitalista, há uma diminuição do custo de reprodução da força de trabalho e a criação de uma maior dependência entre o operário e a fábrica, que muitas vezes cedia um terreno para plantio ou permitia determinado tipo de comércio na vila operária. O trabalho independente, por conta própria, tornava-se então uma forma de extração indireta da mais-valia, invisibilizando a extensão da jornada de trabalho para complementar o necessário que já deveria ser garantido pelo seu salário.

No caso da/o produtora/or cultural *freelancer* com MEI, não existe uma perceptível necessidade de autorização pelo capitalista para a/o trabalhadora/or desenvolver uma atividade acessória, na medida em que o seu trabalho se torna exatamente a venda dessa atividade por conta própria. Embora seja possível identificar diferentes formas de incentivo a esse modelo de vida (SALGADO, 2012).

Segundo Leite Lopes e Machado da Silva (1979), conforme a/o trabalhadora/or se torna “proprietária/o” de sua força de trabalho e passa a estabelecer uma relação entre “proprietárias/os”, ela/e se torna também responsável pela manutenção dessa força de trabalho e, conseqüentemente, responsável pela reprodução de si própria/o.

Para quem vive de projetos, justifica-se como responsabilidade da/o trabalhadora/or buscar novas formas de complementar a renda ou de operar o mercado para ampliá-la. Compreendo, no entanto, que essa estratégia de trabalho no mundo da cultura pode não ser estritamente planejada, não se dar no campo do planejamento prévio e sim pelo *campo de possibilidades* disponíveis a/ao trabalhadora/or em determinado momento (VELHO, 1997). Ao mesmo tempo, acredito que é preciso olhar essas estratégias de trabalho e de posicionalidade no mercado pelas múltiplas relações estabelecidas, sejam formais ou informais, e não exclusivamente sobre uma única relação trabalhadora/or-empregadora/or.

Menger (2006), por exemplo, acredita que é preciso reconhecer ainda outras formas de maximização da renda. O autor lista três formas compatíveis que as/os artistas utilizam para melhorar a situação econômica: podem ser apoiados por fontes privadas (cônjuges, família, amigas/os); podem ser apoiados por fontes públicas (subsídios, subvenções, comissões do Estado, patrocínio de fundações ou corporações, outros rendimentos e rendas provenientes do desemprego); e também poder se apoiar através de associações cooperativas, que agrupam e compartilham a renda de forma a projetar um seguro mútuo.

Tratando de cultura, portanto, estamos sempre diante de condições impostas pelo mercado e de inteligências criadas pelas/os trabalhadoras/es a partir dessas condições. Embora concorde com Menger, por exemplo, no que tange à existência de uma estratégia das/os trabalhadoras/es ao exercer múltiplas ocupações, acredito também que essa inteligência só é necessária porque a própria atividade artística não costuma financiar por completo a produção e a vida econômica desses indivíduos, como tentarei exemplificar através na trajetória de algumas/uns interlocutoras/es, inclusive postergando ou impedindo uma progressão na carreira e no salário.

O mesmo acontece com as/os trabalhadoras/es que costumam precisar de apoios por fontes privadas familiares, delineando uma possível impossibilidade de autonomia material e de independência das redes parentais (DOMINGUES, 2019) e não apenas uma inteligência para ampliação da renda. Não está muito distante, portanto, a tipificação de Leite Lopes e Machado da Silva (1979) de que as formas principais de estratégias de mercado passam pela extensão da jornada de trabalho e pela incorporação de outros membros da família, que podem contemporaneamente significar também a multifuncionalidade das/os trabalhadoras/es no campo cultural e a dependência de redes familiares como uma espécie de porto-seguro à/ao trabalhadora/or por conta própria.

Adaptar essas estratégias percebidas pelas/os trabalhadoras/es para a realidade de produtoras e produtores culturais colabora para não romantizar o trabalho cultural como mais prazeroso ou melhor do que qualquer outro trabalho. Revela, ainda, que, para viver de cultura, muitas vezes, é preciso ir além do que foi estipulado como tarefa no seu trabalho, é preciso desempenhar outras funções, estender a jornada de trabalho ou ainda manter vínculos financeiros-familiares para garantir o próprio trabalho e uma renda equivalente à necessidade de reprodução da família da/o trabalhadora/or.

Vejamos, como caso introdutório, o reconhecimento da ocupação de produtora/or cultural e a utilização do microempreendedor individual no mercado *freelancer*, que apresenta tanto uma imposição quanto uma estratégia de trabalho encontrada pelas/os trabalhadoras/es desse segmento.

As ocupações de artista e de técnico em espetáculos de diversões foram reconhecidas pela Lei Nº 6.533, de 24 de maio de 1978, e pelo Decreto Nº 82.385, de 5 de outubro de 1978. O técnico em espetáculos seria, especificamente segundo a lei, “(...) o profissional que, mesmo em caráter auxiliar, participa, individualmente ou em grupo, de atividade profissional ligada diretamente à elaboração, registro, apresentação ou conservação de programas, espetáculos e produções.” (BRASIL, 1978). A ocupação de produtora/or não era entendida, no entanto, como parte desse técnico, apenas a de diretora/or de produção, como mostra Pedroso (2014):

Dentro do Quadro Anexo ao Decreto no 82.385, de 05 de outubro de 1978 - Títulos e Descrições das Funções em que se desdobram as atividades de Artistas e Técnicos em Espetáculos de Diversões - não existe a categoria específica de Produtor e sim o de Diretor de Produção, que deverá se encarregar da produção do espetáculo junto à equipe técnica e artística, analisar e planejar as necessidades de montagem e controlar o andamento da produção, dando cumprimento a prazos e tarefas. Por quê? Porque a legislação assume que o produtor é o contratante de uma produção (...). (PEDROSO, 2014, p. 06)

Tramita desde 2013 no Congresso Nacional um projeto de lei²⁹ para regulamentação específica da profissão de Produtora/or Cultural, Esportivo e de Ações Sociais. No entanto, na prática, a regulamentação da/o Diretora/or de produção é dada como equivalente a/ao produtora/or cultural, na nomenclatura utilizada hoje.

O reconhecimento da ocupação, ainda que de forma um tanto nebulosa, certificou desde a promulgação da lei, o trabalho formal nessa área. Ocorre, no entanto, que a informalidade parece não ter deixado de se tornar uma constante no campo cultural, como investigaremos mais a frente. Isso acontece porque inúmeros indivíduos migram para a área da cultura dependendo do momento em que o mercado se encontra ou, então, vivem de projeto em projeto, como *freelancers*.

A informalidade no setor cultural, como têm acontecido em diversos outros setores do país, é um fator constante e muitas vezes utilizado pelo capital como forma de pressão ao setor formal, criando uma noção de que um tipo de exploração seria melhor do que outro e que há sempre um risco de diminuir o salário e os direitos até então adquiridos. No caso da informalidade na produção cultural, parece existir para muitas/os uma sensação de autonomia e uma possibilidade de ampliar a renda apresentada à/ao trabalhadora/or que torna esse modelo de trabalho como o mais atrativo e, até mesmo, como a única opção possível. Parece existir uma ausência de projeção no trabalho formal, que dependeria mais da/o contratante do que da própria capacidade da/o trabalhadora/or.

Entrevistando produtoras/es, escutei, inclusive, que seria preferível a informalidade à formalidade. Para a/o trabalhadora/or, é como se a informalidade auxiliasse a ampliação do salário e o maior controle sobre o tempo e sobre o próprio

²⁹ Informações de tramitação do Projeto de Lei (PL) 5575/2013 disponíveis em <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=576797>>.

trabalho. Acredito, portanto, que as/os trabalhadoras/es têm cada vez mais assimilado que o valor de um trabalho não representa o quantitativo necessário para sua reprodução e cabe a ela/e mesma/o buscar maneiras de fazê-lo.

Ao contrário de Prandi (1978), que entende a/o trabalhadora/or por conta própria como coadjuvante secundária/o em oposição a/ao trabalhadora/or assalariada/o e como inclusa/o no trabalho improdutivo tendente à desaceleração do processo de acumulação capitalista, Machado da Silva (1971) destaca a possibilidade de articulação entre o mercado formal (MF) e o mercado não formalizado (MNF), assim como a possibilidade de concomitância, já que “(...) nenhuma das referências até agora feitas a diversas situações de trabalho implicou em qualquer afirmativa de “exclusividade”, porque é extremamente comum o exercício paralelo de mais de um tipo de emprego/ocupação.” (MACHADO DA SILVA, 1971, p. 50-51).

É nessa realidade, na qual a informalidade e a formalidade não são polos opostos, mas realidades que se cruzam a todo momento na vida da/o trabalhadora/or que entramos na questão do microempreendedor individual. A lei do MEI é uma lei recente e voltada para legalizar profissionais que “(...) exercem atividades de comércio, indústria e serviços de natureza não intelectual/sem regulamentação legal (...)” (PEDROSO, 2014, p. 06). Como a ocupação de produtora/or cultural possui regulamentação e pode, por vezes, constituir-se como serviço de natureza intelectual, ela não poderia enquadrar-se como microempreendedor individual.

Então por que e como as/os produtoras/es buscam essa formalização? Embora não conste na lista de profissões e como prova da alta informalidade do mercado, que geralmente incorpora indivíduos para trabalhos em projetos temporalmente limitados, a/o produtora/or cultural costuma utilizar CNAEs³⁰ que possuam alguma equivalência à sua atividade desempenhada no projeto. Isto demonstra que há uma imposição do mercado por contratar trabalhadoras/es de forma temporária e sem pagar garantias fundamentais, principalmente no que diz

³⁰ CNAE ou Classificação Nacional de Atividades Econômicas é uma padronização dos códigos de atividades econômicas usados pelos órgãos tributários brasileiros. Para se tornar Microempreendedor Individual (MEI) é preciso enquadrar-se nas CNAEs disponibilizadas para esse tipo de formalização.

respeito aos impostos e direitos trabalhistas, e, ao mesmo tempo, dadas as condições, as/os trabalhadores passam a utilizar o MEI como forma de manter diferentes funções e emitir notas fiscais, ao oficializar-se enquanto empresas.

Ao entender essa possibilidade como um ganho, como controle do tempo e do seu próprio trabalho, o MEI é visto muitas vezes como uma positividade e não como regra de mercado, mesmo que os direitos básicos sejam transferidos da/o empregadora/or para a/o empregada/o, que passa a ser responsável pelo pagamento de seus próprios benefícios (como a previdência) e é responsabilizada/o por qualquer problema no trabalho, já que a relação entre empresa e empregada/o no MEI passa a ser uma relação empresa-empresa.

E, dessa forma, o trabalho 24 horas por dia, o exercício de múltiplas funções, o cerceamento da liberdade criativa, as mudanças nas relações pessoais e a própria capacidade de dimensionamento do futuro são invisibilizadas por um sujeito que se torna empresária/o de si mesmo.

Nesse contexto, Pedroso (2014) e diversos outros autoras/es que estudam cultura, acreditam que é preciso reconhecer de fato a ocupação de produtora/or cultural como uma profissão elegível dentro do MEI. Essa solução, embora corresponda a uma possível demanda das/os trabalhadoras/es, se dá pela crescente normalização do discurso neoliberal do mercado cultural e, nesse sentido, acredito que é ainda mais necessário destacar as pequenas reviravoltas que as/os produtoras/es culturais precisam realizar no seu dia a dia para conseguirem viver de seu trabalho com MEI. É preciso realçar que não há *renda-psíquica*, *ideologia da criatividade* ou sensação de prazer que compense as perdas que o neoliberalismo têm atribuído à vida de homens e mulheres que se encontram submergidos em uma vida de prazer e dor que não deve, sobretudo, ser naturalizada.

2.2 Introdução às/aos interlocutoras/es

A partir do entendimento da ocupação de produtora/or cultural e de sua recente utilização do microempreendedor individual, proponho uma investigação do cotidiano laboral desses indivíduos a partir de suas próprias falas, tentando dimensionar o que é o trabalho cultural para eles e de quais formas e em quais

condições essas/es trabalhadoras/es atuam para viver de cultura. Nessa etapa foram realizadas quatro entrevistas com produtoras/es culturais com MEI, os quais apresentarei a seguir.

a) Ana

Ana possui 31 anos, é natural do Rio de Janeiro, do bairro da Tijuca. É formada em Comunicação e em Artes Cênicas. Ela me relata que sempre quis ser atriz. Ao perceber a dificuldade de viver de arte, decidiu iniciar uma graduação na área de Comunicação. Sua trajetória é marcada pelo embate entre ter escolhido uma profissão que não desejava e a vontade de trabalhar dentro do mundo da arte, especialmente como artista. Para ela, esse tensionamento era tão grande que acabou por fazê-la abandonar a Comunicação para cursar Artes Cênicas. Mas já formada, optou por retomar o primeiro e formar-se nos dois cursos.

Essa trajetória em múltiplos campos, no entanto, também foi conciliada com trabalhos em produção cultural. “Eu comecei trabalhando com produção com meu pai, na realidade meu pai é produtor, foi produtor de eventos, mais corporativo em empresas grandes e eu já era produtora desde adolescente.” (ANA. 2018). Aos poucos, as produções das peças que participava e dos shows musicais tornaram-se seu trabalho. Iniciou uma pós em Produção Cultural para especializar-se e acabou estabelecendo-se no mercado como *freelancer*, o que a faz abrir um MEI. Para ela, a escolha pela produção cultural compensava naquele momento em comparação com a carreira de atriz e/ou de cantora, principalmente pela carreira artística exigir mais intensamente padrões estéticos.

Como produtora, trabalhou principalmente para eventos corporativos, esportivos, médicos e jurídicos. Foi constantemente contratada por uma empresa desde 2014. Quando essa empresa abriu uma sede na cidade do Rio no período em que a crise econômica ficou mais evidente, coincidiu com o período em que Ana identificou que a vida em trabalhos intermitentes estava se tornando cada vez mais difícil. Após um ano marcado por uma forte dependência econômica do marido e, percebendo a oportunidade de entrar na empresa que costumava trabalhar como *freelancer*, decidiu tentar lá um trabalho com carteira assinada.

Atua como produtora de um teatro na Barra da Tijuca, na cidade do Rio de Janeiro, em produções de diferentes portes. Para ela, há uma grande diferença no modelo laboral celetista e no modelo *freelancer*, especialmente pela função desempenhada dentro dos projetos.

Eu trabalho hoje em uma empresa de produção que eu tenho um papel determinado, no sentido de eu sei onde a minha obrigação começa e onde ela termina, mas normalmente quando você é *freela* e você entra em uma empresa, você não tem isso tão determinado, você cuida de áreas diferentes. Eu já cuidei desde a área de conteúdo até a área de mídia, tudo dentro de um lugar. Claro que tinha alguém especializado, tinha. Mas você conversava mais. Quando você pega um projeto pra você fazer, você pega ele de cabo a rabo. (ANA, 2018)

Para Ana, então, trabalhar como *freelancer* envolve uma maior capacidade de acúmulo de funções. Isso não significa, no entanto, que ela tenha abandonado essa possibilidade de trabalho. Desde que entrou nessa empresa com carteira assinada, ela mantém o vínculo celetista junto da figura jurídica do microempreendedor individual. Destaca-se aqui que quando a/o trabalhadora/or possui MEI mantém os direitos de FGTS, férias e décimo terceiro, mas perde o seguro-desemprego, mesmo que seja uma demissão sem justa causa.

O motivo do CNPJ continuar ativo é para que caso apareça algum trabalho externo ou para que caso precise desempenhar alguma atividade como artista, ela possua uma maneira de aceitar o trabalho e emitir nota. No entanto, a dedicação no seu local de trabalho durante 6 dias por semana não permitiu ainda realizar nenhum trabalho externo, por mais que já tenha sido chamada.

b) Lucia

Lucia, outra interlocutora, possui 26 anos. É natural do Rio de Janeiro, onde morou no Méier e no Maracanã. Ela relata que, desde cedo, sabia que desejava trabalhar com arte. Sua mãe foi professora de artes e sua escola sempre incentivou o ensino artístico.

O que me levou a isso, eu acho que foi muito a minha vivência em família durante toda minha infância, mas também nos colégios que eu estudei. Como eu estudei em um colégio Montessori, a gente tinha uma educação muito humanitária e muito voltada para a cultura brasileira e tudo mais. Minha mãe é formada em artes plásticas e ela foi professora de artes. Meu pai é apaixonado por música. Então eles sempre me colocaram em um

meio em que era muito comum ir no cinema, ir no museu, passar horas e horas dentro de uma livraria. Então produção era uma coisa que fazia sentido, era uma coisa que eu gostava muito. (LUCIA, 2018)

A escolha pela produção cultural, segundo Lucia, foi um caminho natural ao pensar que desejava trabalhar com o que gostava de fazer (frequentar museus, ir ao cinema etc). A entrada no mercado aconteceu na adolescência e com ajuda dos pais, que conseguiam trabalhos esporádicos.

Eles iam, sei lá, acionando amigos, familiares. Por exemplo, *freela* de produção de elenco que eu fiz por um bom tempo. Eu fazia basicamente assistência de produção de elenco, era tipo uma recepcionista da produção de elenco em testes pra comercial, enfim. Quem arrumou foi meu pai porque ele falou sobre eu querer entrar pra área de produção com um primo dele. E esse primo disse que tinha uma grande amiga que trabalha com produção. E essa grande amiga trabalhava com produção de elenco. (LUCIA, 2018)

Como faculdade, decidi fazer Gastronomia, também uma de suas paixões. Já formada e frustrada com o mercado de trabalho, decidi retornar para a produção cultural com a ajuda de amigos e através de uma graduação. “Outra forma de eu entrar nesse meio foi falando com amigos que eu sabia que faziam festas. Falei: quero fazer isso também.” (LUCIA, 2018).

A necessidade de um MEI surgiu ao concluir a graduação. A produtora que trabalhava exigiu que ela possuísse essa forma jurídica para continuar trabalhando, ainda que o aumento salarial fosse pequeno. Isso significa que seu pagamento por MEI teve um pequeno acréscimo comparado à renda de estagiária, no entanto, passou a incluir nele os seus custos de reprodução da força de trabalho. Embora ainda trabalhe com produção cultural, Lucia já busca outra forma de trabalho, principalmente por perceber que além das dificuldades do trabalho, ela realizava funções administrativas e auxiliares nas empresas. Em um dos casos descritos, ela relata como uma de suas funções enviar correspondências da empresa em sedes dos correios. Atualmente, iniciou uma graduação à distância em Geografia.

c) Daniel

Daniel, meu terceiro interlocutor, possui 30 anos e nasceu em São Gonçalo. Quando começou a trabalhar na empresa relatada, mudou-se para o Rio de Janeiro,

mais especificamente no Morro da Conceição, no Centro da cidade. A paixão que ele e o irmão tinham pelo cinema foi potencializada por um projeto social que aconteceu durante alguns meses onde moravam “(...) se chamava Nós do Cinema, era um braço do Nós do Morro aqui do Rio. A gente foi, foi um dia, e isso foi despertando uma vontade de ver isso como um meio de vida.” (DANIEL, 2018)

Nós fizemos a faculdade de cinema numa universidade particular, o choque de classe foi muito forte. Eu e o *meu irmão*³¹ sempre tivemos que trabalhar, um papo de acordar as 5 da manhã, não tinha moleza. A gente não pagava mensalidade, mas o que a gente pagava de passagem porque a gente morava em São Gonçalo em uma época antes do bilhete único era tipo 20 reais por dia. No final, era 500 reais pra duas pessoas. (DANIEL, 2018)

Mesmo formado, Daniel desiste do mercado no audiovisual momentaneamente, especialmente pelas condições que se apresentavam para ele. “(...) o choque de classe foi muito decepcionante, dificuldade mesmo de acessar emprego mesmo por uma série de razões. O mercado é muito fechado, tudo é muito pertencente a uma certa galera, tudo isso foi decepcionando.” (DANIEL, 2018).

Com a dificuldade do mercado audiovisual, Daniel decide investir novamente em uma graduação e, posteriormente, um mestrado, ambos em Antropologia.

Após o mestrado, Daniel recebe um convite para trabalhar em uma produtora audiovisual, organizando o material documental para a produção de filmes. O seu retorno para o cinema vai ao encontro da necessidade de criação de um microempreendedor individual. Ao tocar nesse assunto, Daniel define seu entendimento sobre a condição jurídica que se encontra

(...) eu acho que o MEI é uma faca de dois gumes. Ao mesmo tempo que pode representar pra uma galera uma forma de se formalizar por um meio mais fácil, por outro lado isso pode ser aproveitado por uma certa elite que precariza a força de trabalho, fazendo com que o trabalhador perca direitos ao fazer que a única opção seja o MEI. Então eu acho que isso rola um pouco. Uma empresa não pode ficar mais de um ano com uma pessoa trabalhando como MEI, eu acho, se não você tem que formalizar ela. Eu me pergunto qual produtora de cinema que faz isso. Lá no meu trabalho, tem MEI que trabalha lá não sei quantos anos. (DANIEL, 2018)

A opção da empresa que trabalha pelo MEI encontra amparo no discurso de seu chefe, que costuma se dizer contrário a um modelo de trabalho burocratizado,

³¹ Nome suprimido conforme combinado com o entrevistado.

representado sobretudo pela carteira assinada e pela rigidez de horário. Constantemente, Daniel relata desempenhar diversas funções dentro do audiovisual, ainda que não modifique a sua renda, e, da mesma forma, se sente obrigado a estender suas horas de trabalho para o tempo necessário para terminar os trabalhos.

d) Maria

Maria, a quarta interlocutora, também possui 31 anos e sentiu desde a escola uma pressão para escolher a profissão e para preparar-se para o vestibular. Ela é natural do Rio de Janeiro, morando na Ilha do Governador. A possibilidade de escolher seguir na profissão de produção cultural surge em uma interlocução entre uma experiência desgastante e o prazer que aquele trabalho proporcionou. Na sua primeira explicação sobre o que é o mercado da cultura já é apresentada uma antítese entre profissionalismo e trabalho por amor.

No terceiro ano, eu fiz parte da comissão de formatura do colégio e aquilo virou administrar o dinheiro de três turmas de terceiro ano. Era churrasco, era uma festa, tinha anuário, tinha tudo e as pessoas te cobrando daquilo. Foi uma coisa que, apesar de desgastante, eu gostava de fazer. E eu comecei a pensar e em uma desses eventos que eles fizeram, chamaram um cara de produção. O cara, ele falou que ele não tinha formação disso, que ele era administrador e, a partir do *know how* que ele tinha com gestão, ele entrou nesse meio, mas que produção não era um meio de profissionais, era um meio mega diletante. Mas eu pensei que talvez seja isso. Porque eu sou e não sou, ao mesmo tempo. Na época, eu achei isso o máximo. (MARIA, 2018)

Após o colégio, Maria iniciou uma graduação em Produção Cultural em uma faculdade particular, onde também conheceu uma professora que a levou para o seu primeiro estágio em uma ONG. Já nesse estágio, precisou abrir o MEI para receber além do que pagavam para um estagiário e também para que pudesse continuar como “funcionária” dessa organização.

Essa ONG é especialista em recuperação e preservação de patrimônios, especialmente prédios históricos. Segundo Maria, a empresa contrata as/os funcionárias/os por MEI dependendo da quantidade de recursos e de projetos viabilizados/financiados. Ela ficou 8 anos nessa ONG sem férias e quando tirou alguns dias, manteve-se trabalhando pelo celular. Especializou-se durante esse

período em leis de incentivo e em empreendedorismo cultural. E já nesse momento, começa a perceber a invisibilização da renda de quem vive de produção cultural.

Acho que é um processo, então, que caminha muito devagar, das pessoas entenderem que eu vivo disso. Os artistas têm muito esse discurso, que não podem viver de aplauso. Eu super concordo, só que eu também não. Eu não vivo de planilha. (MARIA, 2018)

No início da crise no Rio de Janeiro e com a diminuição dos projetos na ONG que trabalhava, Maria percebeu que precisava procurar outro trabalho. Isso se soma a uma vontade de procurar algum lugar que lhe desse uma garantia de que receberia no mês seguinte ou, pelo menos, de que teria trabalho. Isso significa para ela procurar um regime celetista, com banco de horas e um modelo mais rígido de horário de trabalho.

Ela consegue uma vaga na área que estava se especializando em uma empresa maior, que trabalha com diferentes leis de incentivo, como a lei do esporte e a de cultura. Ainda possui seu MEI aberto, mas diferentemente de Ana, no momento da entrevista estava procurando as informações para que pudesse encerrá-lo.

e) Luana

Luana possui 21 anos, cursa Produção Cultural no Instituto Federal do Rio de Janeiro (IFRJ) em Nilópolis, onde mora. Sua família, residente em Nova Iguaçu, possui trajetória nas artes e na universidade. “(...) minha avó é artista plástica, psicóloga e um monte de coisa. Minha mãe é musicista e médica e meu pai é músico e militar. Então eu e meu irmão sempre tivemos muita arte envolvida no nosso cotidiano.” (LUANA, 2019).

Ela relata que desde criança sua mãe opinava que um caminho exclusivo nas artes não traria dinheiro, mas, para Luana - já aos seis anos de idade -, somente o dinheiro não bastava, era preciso também ser bem-sucedida.

Passou para cursar uma graduação em produção cultural na UFF e no IFRJ, mas optou pelo segundo devido a distância até sua casa. No início de sua trajetória acadêmica, ingressou no movimento LGBT negro, achando que ali era seu lugar,

mas aos poucos percebeu que essa atuação era um processo de entendimento de si própria e não seu caminho profissional.

É através do audiovisual que Luana consegue encontrar um caminho no mercado da cultura. Em 2017, ganha o edital Elipse³² para produzir seu primeiro filme como diretora, que estreou em 2018. Ressalta-se que é nesse filme que Luana percebe que poderia aliar sua produção profissional com seus temas de interesse no início da faculdade, especialmente o movimento LGBT negro.

Esse filme transforma-se em uma alavanca para Luana, que ao percebê-lo como um produto passa a dar palestras e decide criar seu microempreendedor individual, a fim de aproveitar as oportunidades que a criação de um CNPJ poderia fornecer.

Durante a entrevista, Luana relata que possui alguns “funcionários”. A palavra no plural chama atenção, já que o microempreendedor individual só pode ter um funcionário contratado. Luana explica que chama de funcionários as/os amigas/os e outras pessoas que eventualmente contrata para seus projetos. Ela inclusive os tem incentivado a abrir também um microempreendedor individual porque sempre os paga por RPA³³ e desconta delas/es os impostos cobrados.

Seu MEI, eventualmente acionado no discurso como empresa - mais do que nas/os outras/os entrevistadas/os -, está mais focado na área de audiovisual e de eventos, mas, segundo Luana, pode desempenhar qualquer atividade no mercado cultural. “Eu sou produtora executiva audiovisual, mas a gente vai fazendo tudo: funeral, festa de criança... A gente consegue fazer tudo.” (LUANA, 2019). Sua mãe, segundo sua própria definição, é sua “investidora anjo”³⁴, financiando compra de equipamentos, logística e/ou outras necessidades que possam aparecer.

Para ela, é importante, no entanto, que seus projetos valorizem o território que ela frequenta, sobretudo a Baixada Fluminense, especialmente utilizando

³² Edital da Secretaria Estadual de Cultura do Rio de Janeiro, com objetivo de selecionar projetos de filmes com trabalhadores universitários.

³³ Refere-se À Recibo de Pagamento Autônomo. É uma forma de pagamento de pessoa autônoma, geralmente por um trabalho esporádico e/ou de curta duração. No modelo de RPA, o contratante recolhe os impostos de acordo com o valor a ser pago para pessoa física. Os impostos a serem recolhidos são: IRRF, DARF, INSS e ISS (dependendo de regras municipais).

³⁴ Investidor Anjo é um termo atrelado ao mundo empresarial, geralmente caracterizando uma pessoa física que, através de capital próprio, investe em novas empresas (como as *startups*) que acreditam possuir potencial de crescimento. Também atuam como mentores.

recursos financeiros das empresas e da prefeitura do Rio de Janeiro. Ela fala em devolver a concentração financeira para os locais que deveriam estar alocados.

É interessante destacar que Luana entende seu MEI como uma empresa com estrutura burocrática mais complexa do que realmente é. Para ela, outras/os trabalhadoras/es que fornecem serviços esporádicos em seus projetos são suas/seus funcionárias/os, ainda que nenhum deles possua vínculo empregatício³⁵. A forma de abordagem da empresa em seu discurso aparece como uma entidade separada, o que é um tanto difícil de entender na medida em que o MEI atrela o CNPJ, que simboliza a empresa, ao CPF, que caracteriza a pessoa física. Luana chega, até mesmo, a emitir declarações de estágio para ela mesma, como se trabalhasse para uma empresa externa.

E para 2020, Luana diz que transformará seu MEI em uma micro empresa, outro modelo jurídico, que permite ampliar o rendimento anual máximo e até mesmo contratar mais pessoas.

f) Nara

Nara é de Niterói, mas mudou-se, após casar, para o Rio de Janeiro, no bairro de Vila Isabel, cidade onde ela e o marido já trabalhavam. O pai de Nara reforçou durante sua trajetória a importância de fazer um curso técnico após o período escolar. Por esse motivo, ela muda de escola e ingressa no curso técnico de Farmácia na escola federal. Embora ela sempre achasse que faria alguma graduação relacionada às artes, a opção pela farmácia veio por também gostar das ciências biológicas. No entanto, a cada ano que passava aumentava sua vontade de deixar essa área e focar na arte e na cultura.

Antes de completar o técnico, e contra a vontade de seu pai, Nara faz o vestibular com interesse em cursar Dança, Artes Cênicas ou Produção Cultural, na UFF, esse último um bacharelado que tinha conhecido através de uma pessoa específica de sua família. Nara estava formando-se também como bailarina clássica, mas ao entrar na faculdade com 17/18 anos, devido à dificuldade de

³⁵ A Lei do microempreendedor só permite que um MEI contrate um funcionário através de carteira assinada. Este não é o caso de Luana.

conciliação da universidade e, futuramente, da profissão com os longos ensaios, precisa abandonar os estudos e não se forma como bailarina.

Nara entra para o curso de Produção Cultural e forma-se em 2016. Ela consegue definir um espaço mais específico de atuação dentro do mundo laboral da cultura.

Se for pensar a produção, eu sou produtora executiva. Eu não gosto da área de planejamento, mas ao mesmo tempo eu gosto da parte de gestão. Então eu fico me definindo como produtora e gestora cultural, no sentido de que se eu tô numa produtora, num espaço cultural, eu gosto de pensar aquela gestão, aquele espaço. O processo de criar o projeto cultural não me interessa muito, no sentido de pensar uma ideia, captar recurso e prestar contas. Isso não é que eu não faça, mas eu gosto mais de estar na coisa da execução. E me coloca em um espaço cultural, eu gosto de gerir aquele espaço. (NARA, 2019)

A maioria de seus trabalhos foram como *freelancer*. Com exceção da única vez que trabalhou com carteira assinada, mas já modificada pela reforma trabalhista de 2017, e, por isso, todos os trabalhos foram indicações, nunca processos seletivos. O trabalho como *freelancer* faz com que abra um microempreendedor individual com objetivo de emitir notas fiscais para as/os contratantes.

Em 2019, Nara começou a trabalhar com o setor de turismo cultural, em uma pequena empresa, com carteira assinada. Seu MEI permanece ativo, mas inutilizado. No entanto, nesse período também ela relata que se decepcionou com o trabalho na área da cultura.

De uns dois anos pra cá, acho que a partir de 2016, que foi quando eu me formei, acho que foi quando a crise começou a se aprofundar no Brasil, eu fui me decepcionando, me decepcionando. Não foi necessariamente com o mercado de trabalho, mas com as coisas que eu fiz, com uma falta de auto conhecimento e tal. No início desse ano, depois de um processo de terapia, eu tô feliz onde eu tô. Eu tô trabalhando em uma agência de turismo cultural, mas eu trabalho pelo trabalho. Eu não sei se é uma coisa subjetiva que mudou na minha vida, mas de fato eu não tenho mais muita vontade. Acho tudo muito bonito ainda, mas eu não tenho mais vontade. (NARA, 2019)

A partir desse entendimento, ela decide voltar a estudar para voltar para a área da saúde, dessa vez com objetivo de cursar Medicina. Ela acredita que na Medicina pode conciliar seu interesse por trabalhar com pessoas com uma segurança financeira e, pode inclusive, satisfazer seu gosto pela “correria” na profissão, que descreve como existente na produção cultural e na medicina.

g) Yago

Devido a sua atuação na organização e produção de eventos de todos os tipos na escola e a indicação de uma orientadora profissional, Yago, natural do Rio de Janeiro e residente em Ipanema, decide cursar Produção Cultural. Começa primeiro na UFF e, ao entender que queria um curso mais conectado com valores do empreendedorismo cultural, migra para uma universidade privada. A sua avaliação sobre a universidade, no entanto, é que não funcionou tanto para aprender tecnicamente sobre o universo cultural, mas foi a prática a melhor maneira de aprendizado.

(...) as coisas de faculdade só serviram pra ampliar um pouco os horizontes, fazer networking, ampliar o horizonte, com assuntos mais profundos inclusive, como visões de antropologia, visões de história da arte. Acho que isso foi uma coisa que engrandeceu um pouco minha atual versão de vida, de pessoa. Mas a parte técnica não porque na faculdade aprendi uma lei Rouanet e hoje é outra, aprendi um ICMS que era uma coisa e agora é totalmente diferente. Muda muito e infelizmente é tudo muito bagunçado. Mas tirando essa parte, o resto foi tudo muito proveitoso. Mas acho que eu consideraria que o que eu aprendi trabalhando é muito mais relevante do que o que eu aprendi na faculdade em si. (YAGO, 2019)

Dos seus três estágios, dois foram proporcionados por professores da universidade. Em um desses estágios, no mesmo lugar que Maria, abriu um microempreendedor individual para continuar prestando serviços para a ONG.

De contrato de trabalho, os únicos que eu tive até o momento foram estágio, que foi quando eu comecei mesmo, e logo depois eu queria ser contratado com carteira assinada, mas acabei entrando no instituto, que não utilizava carteira assinada. Eles contratavam como MEI. Eu aproveitei essa oportunidade pra aflorar um pouco o que eu tinha real interesse, que é empreender, ter um pouco mais de autonomia. Eu acabei não indo nunca, em nenhum tempo da minha vida de trabalho, pra carteira assinada. (YAGO, 2019)

Seu MEI funciona também como uma pessoa jurídica para gravação de áudio e vídeo. Para ele, no entanto, sua atuação na ONG e como uma gravadora independente não significa possuir dois trabalhos, mas uma empresa concebida com esse fim. “Eu considero uma coisa só porque minha empresa é um estúdio e já tem esse desenho meio consolidado na minha cabeça, então não é como se fossem dois trabalhos. É uma empresa que atua nessas áreas” (YAGO, 2019).

Yago possui especial interesse pelo empreendedorismo cultural, tendo criado junto com Maria o curso desse tema para jovens que atuam na cultura em zonas da cidade do Rio de Janeiro que recebem menos recursos. Diferente de Maria, no entanto, ele não deseja sair desse modelo de vida. E, pelo contrário, procurou uma pós-graduação na USP sobre Gestão de Negócios, na qual ele é a única pessoa do terceiro setor a cursá-la.

Seu desejo é trazer as práticas empresariais, de gestão de negócios, para dentro da área cultural.

h) Marcos

A entrevista com Marcos, 36 anos, foi a mais demorada de ser realizada, especialmente pela sua recente atuação como motorista de aplicativo pela Uber. Marcos nasceu no Rio de Janeiro e mora em São Gonçalo. Trabalha principalmente na cidade do Rio. Foram cerca de seis meses, entre conversas e tentativas. Primeiramente, tentei realizá-la presencialmente, mas diante da dificuldade a segunda tentativa foi por skype, também sem sucesso. A entrevista só foi possível de ser realizada durante a madrugada, utilizando o aplicativo de troca de mensagens e áudios whatsapp. Dessa forma, foi a menor entrevista realizada e com estrutura um pouco diferente das demais.

Marcos relata ter estudado em escola pública e foi indicado para trabalhar na área da produção cultural, especialmente em um grande Festival na cidade do Rio, por um amigo, que também trabalhava no mesmo evento. Ele começa atuando como office boy no escritório, em 2003, e vai modificando seu cargo de ocupação até produtor do evento. Segundo ele "(...) minha infância foi um pouco complicada, um pouco difícil, mas eu consegui vencer, estudei" (MARCOS, 2020).

Dentro desse festival, Marcos já teve pagamento por RPA, carteira assinada e, desde 2016, como microempreendedor individual, para atuar como *freela*. Contando seu tempo de trabalho nesse festival, contam-se 17 anos. No entanto, esses anos não foram de exclusividade ao evento.

a partir de 2016 até agora, final de 2019, eu trabalhei com eles como pessoa jurídica, como MEI, fazendo freela pra eles. E alguns outros trabalhos foi com curso de áudio que eu fiz. Eu fiz estágio em algumas peças de teatro, eu também trabalho com edição, projeção também. Eu

consegui fazer algumas projeções em festivais de cinema também no Rio. (MARCOS, 2020)

Essa atuação um tanto quanto oscilante culminou com a crise na área cultural pós-eleição de 2018, na qual as empresas passaram a diminuir os patrocínios e/ou tornaram-se mais reticentes com o investimento em cultura. Segundo Marcos, após sua saída do festival “Ultimamente, eu não tenho conseguido fazer muitos contatos de trabalho para ampliar horizontes através de projetos em outras empresas” (MARCOS, 2020). Desde então, ele tem atuado como motorista de aplicativo pela Uber enquanto tenta encontrar outros trabalhos na área de produção cultural.

2.3 “Quando você é *freela*³⁶, faz parte do jogo”: as condições e as estratégias de trabalho e de posicionalidade no mercado cultural

Após rápida introdução às trajetórias das/os interlocutoras/es deste trabalho, recorre-se novamente aos princípios: pessoas, tempo, dinheiro e vínculos. O objetivo é entender como as/os trabalhadoras/es descrevem seus cotidianos laborais e indicam possibilidades de manipulação, reação, projeção e/ou outros mecanismos de intervenção - denominados aqui como estratégias de trabalho e de posicionalidade no mercado - para viabilizarem viver de cultura.

Para tanto, tenta-se entender três esferas do dia a dia laboral dessas/es interlocutoras/es, investigando a “(2.3.1) incerteza do/no trabalho”, a “(2.3.2) gestão dos tempos” e as “(2.3.3) contas e malabarismos”. Acredita-se que essas três esferas colaboram no entendimento de uma recente racionalidade neoliberal, como pensada por Dardot e Laval (2016).

2.3.1 A incerteza do/no trabalho

O trabalho *freelancer* pode apresentar diferentes modelos de contratação, que vão desde um contrato de boca, isto é, com poucos respaldos jurídicos, ou pode oficializar-se por um contrato formal assinado entre as partes. Quando

³⁶ Corresponde a forma abreviada de referir-se ao trabalho executado por um *freelancer*.

partimos da realidade do microempreendedor individual, que atribui a esses indivíduos uma posição de empresárias/os, no qual elas/es se responsabilizam também pelas relações contratuais, jurídicas e pelos eventuais desrespeitos desses procedimentos, essas relações se tornam ainda mais complexas. No entanto, é preciso observar que embora empresária/o, o microempreendedor não possui as mesmas benesses que outras/os empresárias/os com os quais ela/e se relaciona, especialmente por ainda se manter como trabalhadora/or por conta própria que vende sua força de trabalho para outro indivíduo ou empresa.

Para Ana, que trocou o caráter incerto de *freelancer* por um emprego formalizado por carteira assinada em um grande teatro do Rio, a relação entre *freelancer* e contratante gera perdas e ganhos que fazem parte de um jogo:

A diferença de um CLT pra *freela* é isso, a empresa me demitiu hoje e não paga tudo que me deve, eu tenho respaldo pra entrar na justiça contra ela e, mesmo assim, você tem que pensar se vale a pena ou se não vale, por 'n' razões que você vai pesar, mas eu tenho respaldo pra isso. Você pode entrar na justiça e quando você é *freela* não. Muitas vezes o contrato que você assina não tem nenhum valor legal e é isso. Faz parte do jogo: um dia você ganha e o outro dia você perde. Você torce pra que você sempre ganhe e, com o tempo, você vai conhecendo qual é o cara que sempre te paga, quem não te paga, quem demora, quem não demora. (ANA, 2018)

É interessante analisar que, para Ana, quando refere-se ao trabalho *freelancer* por MEI, ela geralmente entende um trabalho sem combinação contratual e que não envolve nenhuma segurança jurídica, como se tratasse unicamente de um acordo verbal. Fato que parece retomar propriedades iniciais do capitalismo e, especialmente, do liberalismo, no qual as relações seriam decididas e moldadas entre contratante e contratada/o, sem outras intervenções.

Falamos, portanto, de um mercado informal e de difícil delimitação, na medida em que funciona por convenções (BECKER, 1977), muitas vezes invisíveis, que determinam como os sujeitos atuam no campo, como se relacionam com cada tipo de contrato e também de contratante e como recorrem ou não recorrem dependendo do tipo de desrespeito que possam sofrer. Ana continua seu exemplo:

Tive durante muitos anos um chefe que me chamava pra quinhentos mil *freelas* porque confiava em mim, até hoje me chama, e nunca tive um contrato com ele assinado na vida. Amo ele de paixão, não desconta nada. Pro trabalhador parece ruim, você não tá protegido. Sim, mas ele também

não. Eu posso não aparecer, ele pode fechar comigo e eu posso não ir, posso fazer meia boca. É uma via de dois lados, é uma confiança. Por MEI muitas vezes também. O MEI é bom porque resguarda a empresa principalmente e o MEI é uma ótima forma de você pagar pouco pela nota fiscal que você precisa emitir né, você paga aí sessenta reais por mês e emite as notas que você tem que emitir, às vezes são muitas notas. Então é uma forma legal do governo se desculpar por cobrar tanto. (ANA, 2018)

Nesse entendimento, é possível perceber como a noção de autonomia, potencializada pelo MEI, suprime muitas vezes uma relação também latente de submissão à/ao contratante. A noção de “proprietária/o” da força de trabalho, responsável pela sua manutenção, coloca a/o trabalhadora/or em uma posição de defesa das formas de dominação e submissão.

Como, em seu entendimento, depende unicamente dela estar no emprego, e não de um contrato, ela teria capacidade de gestão do seu próprio tempo e das suas relações, como se fosse uma empresária equiparável a/ao sua/seu contratante. Não é a toa que desde os anos 1970, as empresas têm adaptado a gramática do *business* e do *management* para compreender as/os trabalhadoras/es como clientes e parceiras/os e não mais funcionárias/os (LINHART, 2007).

Luana, outra interlocutora, por exemplo, trata seu microempreendedor individual como uma empresa e, da mesma forma, trata outras pessoas que contrata a partir de seu MEI como funcionárias/os, mesmo que a lei não permita e que, de fato, elas/es só prestem serviços quando existem projetos. O MEI adquire, discursivamente, uma perspectiva empresarial maior, que a coloca, inclusive, como equiparável a qualquer outra produtora com um modelo jurídico diferente.

No final do ano, quando eu for declarar, eu coloco que a produtora da *Luana* contratou a *Luana*. Até pra comprovar estágio (...). Mas de contrato, por exemplo, eu só posso contratar um. Então eu não contrato meus funcionários, o pagamento é por serviço. Eles não são MEI, nenhum deles. Então eu faço o RPA e já desconto deles o que eles poderiam receber a mais. Eu sempre digo pra fazerem um MEI, pra conseguir, até porque em janeiro eu vou mudar o MEI para microempresa e aí já vai ser um CNPJ normal e poderei ter um número maior de funcionários. Esse ano, foi o ano de juntar capital pro ano que vem. A gente tá fazendo tudo pensando em 2020 pra fazer. (LUANA, 2019)

É interessante ver como mesmo o MEI pode ganhar outra significação, que não só a de contratada/o, mas também a de contratante de um serviço. Para Luana,

o fato de ter um capital de giro maior fará com que precise modificar seu MEI para uma microempresa.

A realidade, no entanto, apresenta-se bem diferente quando trazemos para o centro as ameaças constantes que a/o trabalhadora/or sofre, como a chance de ser substituída/o por outra/o a qualquer momento. É o que me explica Daniel, que atua como pesquisador na produção de filmes em uma produtora. Esse caráter incerto dos contratos e do próprio trabalho produz nos sujeitos um entendimento de que elas/es podem ser substituídos a qualquer momento ou de que estão em constante competição com outras/os trabalhadoras/es ou com elas/es mesmos, o que faz com que tentem se mostrar disponíveis o tempo inteiro.

Especialmente no meu trabalho formal agora, como MEI, foi um amigo que me indicou porque o chefe dele precisava de alguém. Ele queria fazer um filme biográfico e ele tinha um grande acervo bibliográfico na casa dele e precisava ser digitalizado, registrado por alguém, no sentido de pensar que aquilo ia tá dentro de um filme. Esse meu amigo me indicou e eu fiquei meses digitalizando, organizando esse acervo, pensando ele pra depois ser usado nesse filme. Eu me cobrava muito que eu tinha que tá sempre oferecendo ideias, eu me sentia muito cobrado nesse sentido. Eu tenho que ficar depois do meu horário, eu tenho que trabalhar durante a semana porque meu processo criativo não tem hora. Era isso, eu tinha que me colocar como essa pessoa que estava sempre a disposição. (DANIEL, 2018)

Inicialmente, é importante observarmos como Daniel trata sua relação de contratação por MEI como trabalho formal. Ele me relatou ainda que é comum, na cultura, todos ou quase todos os trabalhadores da empresa serem contratados por MEI, sem intermitência. Isso pode indicar que a mínima formalidade burocrática do microempreendedor individual poderia equiparar-se para algumas/uns trabalhadoras/es com a formalidade da carteira assinada, por exemplo. Surge também como hipótese que o pagamento de impostos e taxas ao poder público estejam se transformando na racionalidade neoliberal constantemente acionada nas/os e pelas/os trabalhadoras/es em uma espécie de equivalência ao mercado formal, como se apenas essa questão separasse o que é informal e o que é formal. A pergunta levantada é: quando parece não existir possibilidade de inserção no mercado formal, podem-se criar novos entendimentos sobre formalidade?

Em 2017, foi publicada a lei da terceirização³⁷, que permitiu às empresas terceirizarem suas atividades-fim. A reforma trabalhista³⁸, por sua vez, caracterizou a terceirização irrestrita, sem vínculo empregatício. A produção cultural contratada como MEI em empresas de produção pode enquadrar-se como terceirização de sua atividade-fim, mas não poderia se manter por mais de 270 dias³⁹. Além de nunca ter escutado relatos de trabalhadoras/es que exigiram o cumprimento da lei, há narrativas de indivíduos que fizeram o caminho contrário, solicitando uma alteração nas suas contratações como CLT para MEI.

Nara, por exemplo, chegou a passar por uma contratação terceirizada por CLT dentro de uma empresa. Ela era alocada na empresa de limpeza e serviços como auxiliar administrativa. E o fato de estar nessa empresa permitia que os salários fossem mais baixos, equiparando-os aos salários praticados lá dentro para assistente de limpeza e/ou administrativa, por exemplo.

Quanto a reforma trabalhista de 2017, nota-se que uma das adições à lei trabalhista foi o trabalho intermitente, que prevê uma forma de contratação com pagamento por hora de trabalho e dependendo da quantidade de serviços a serem realizados pela/o contratante. Nara também foi contratada nesse formato por um importante museu na cidade do Rio de Janeiro.

Eles me contrataram na lei da CLT nova, na lei da reforma, que é praticamente um MEI, só que com desconto, mais desconto. Nem o RH de lá sabia lidar com isso. Eu era contratada por hora, eu trabalhava por hora e recebia por hora. Contrato intermitente, é esse o nome. A história foi o seguinte: eu entrei lá em agosto, eles me fizeram abrir conta, passou um tempo e eu achei que ia ficar lá. Mas o trabalho era uma merda, era um trabalho que sacrificante eu acho que não é a palavra porque eu nunca trabalhei de alguma forma que não fosse sacrificante. Mas era um trabalho mal gerido pelas pessoas que geriam os recursos e a gente. A gente não tinha horário direito. A gente não sabia o horário de chegar, tinha que tá lá tal horário e não era pra tá na verdade. Não tinha definição de nada, a gente nunca sabia o quanto a gente ia trabalhar no mês, era muito difícil. Por vários motivos bizarros, eu acho que eu tenho uma parcela de não vestir a camisa daquele lugar. Mas eu também não sei quem vestia porque ganhava pouco. Na minha leitura, eu sofri um racismo quando fui demitida porque todas as pessoas que foram demitidas comigo eram pessoas negras. Na minha justificativa, a razão de ser demitida era que eu não tinha o perfil porque os eventos de lá eram eventos muito corporativos, eventos

³⁷ Ver Lei Nº13.429, de 31 de março de 2017

³⁸ Ver Lei Nº13.467, de 13 de julho de 2017

³⁹ A Lei da terceirização, em seu artigo 9º, prevê a possibilidade máxima de contratação de uma/um trabalhadora/or por 180 dias, prorrogados outros noventa dias. O total de 9 meses é calculado de forma consecutiva ou não.

que não eram da área artística e da cultura que seria a área mais a ver comigo e eu não estaria me encaixando. (NARA, 2019)

Para Nara, essa recente “inovação” da CLT se aproxima dos seus trabalhos por pessoa jurídica, só que com menor taxaço e menor autonomia sobre o trabalho. Nota-se que a mudança no regime celetista, com modo de trabalho parecido com o microempreendedor individual, pode incentivar que as/os trabalhadoras/es escolham o MEI, inclusive como uma aparente possibilidade de ampliação da renda.

Esse entendimento sobre a figura do MEI pode apresentar para a/o trabalhadora/or uma capacidade de enxergar um aumento salarial imediato, mas camufla uma forma de competição mais velada, representada, por exemplo, pela necessidade de Daniel em se mostrar disponível o tempo todo. Esse fator competitivo não é tão perceptível porque não envolve exclusivamente uma disputa entre qual trabalhadora/or faz um melhor trabalho para a empresa, mas sim a quantidade de direitos que a/o trabalhadora/or está disposto a abrir mão (consciente ou inconscientemente) em detrimento do trabalho ou, dito de maneira mais paliativa, o quanto ela/e é apaixonado pelo que faz.

Lúcia, outra interlocutora, recém-graduada em Produção Cultural em uma universidade pública e que também precisou abrir um MEI para continuar como contratada onde possuía vínculo como estagiária, percebe essa competição como uma forma mais sutil de disputa.

É muito complicado porque você não tem exatamente um produto que você venda e que você ponha exposto. Então, é um tipo de competição muito sutil, que se dá muito pelas relações entre pessoas. Não é aquela coisa do meu produto é melhor do que o seu. Mas eu acho que tem muita competição na relação entre as pessoas durante o trabalho. (LUCIA, 2018)

A capacidade de manter e criar vínculos e relações sociais é um dos fatores primordiais para entrar no mercado de produção cultural (TOMMASI, 2017), o que motiva até mesmo a entrada em um curso ou em uma graduação em Produção Cultural, como é o caso de Lucia. Essas/es trabalhadoras/es, então, se mantêm em constantes disputas para se manter trabalhando, seja internamente em seus

próprios trabalhos, abrindo mão de direitos, ou seja externamente, buscando novas relações pessoais/profissionais que garantam novos trabalhos no futuro.

É importante destacar ainda que, como indica o SIIC (IBGE, 2009), 79,3% das empresas na área cultural possuem até 4 pessoas. Quando fala-se em disputa nesse setor então, fala-se provavelmente em disputas com pessoas muito próximas e não com chefes inacessíveis. Essa relação se multiplica em diferentes formatos, criando relações com outras empresas, mas também com fornecedoras/es, contratantes, contratadas/os que constituem outros espaços de relação dos indivíduos que não apenas o trabalho. A relação de proximidade nesse campo parece complexificar ainda mais as disputas, fazendo com que os sujeitos busquem formas muitas vezes não agressivas de se tornarem “melhores” do que outras/os.

Essa ferramenta do capital de tornar as/os trabalhadoras/es ávidos por se tornarem melhores que os outras/os e melhores do que elas/es já acham que são, em um dispositivo de desempenho/gozo, como chamou Dardot e Laval (2016), faz com que trabalhem em tempo ininterrupto e sempre sob pressão, como se pudessem sofrer represália o tempo todo. Há uma transferência da fiscalização, da regulação, de uma figura da/o gerente para a/o própria/o trabalhadora/or. Antunes (2011) define essas/es trabalhadoras/es contemporâneas/os como *déspotas de si próprios* e Brown (2018), por sua vez, as/os enxerga como responsáveis e responsabilizadas/os a qualquer momento.

Quando pensamos que essa auto-regulação trata-se, superficialmente, de um trabalho estabelecido em uma relação empresária/o-empresária/o ou proprietária/o-proprietária/o, não há espaço para os erros. Afinal, a/o contratante pode romper o contrato e chamar outra/o microempreendedor a qualquer momento, o que é, inclusive, mais fácil e menos oneroso para ela/e do que demitir uma/um funcionária/o de uma empresa.

Para Yago, esse modo de exploração é ainda mais latente quando a/o trabalhadora/or está em estágio ou no início da profissão e possui mais dificuldade em medir e avaliar quais são suas ações.

(...) no meu primeiro estágio, eu trabalhava 10 horas, 8 horas, e ganhava 300 reais por mês. O combinado eram 4 horas. Você passa um trabalho pra uma pessoa, não contrata uma mão de obra mais qualificada, aí você que é pró-ativo, que tem vontade de ajudar, tem vontade de conhecer coisas

novas, você é engolido por essas pessoas que vão te dar uma explorada. Teve esse caso. Mas teve um outro caso, quando eu fui contratado pra fazer um trabalho de produtor por um valor também muito baixo, 400 ou 500 reais, e eu tendo a habilidade em coisa de design, me solicitaram - a direção da empresa - que eu fizesse uma peça gráfica pra um evento que a gente tava fazendo. Era um evento de cultura popular, uma feira bem interessante. Eu fiz esse negócio e eles gostaram pra caramba, disseram que era maravilhoso. E disseram: agora faz tudo, agora você é o grande responsável por tudo. Que incrível! Fui lá, fiz tudo todo empolgado, mas o dinheiro era sempre o mesmo, 400 reais. Acabou o evento, acabou aquele projeto. Eles disseram: valeu, obrigado pela força, quando tiver o próximo a gente te chama. Beleza! Fiquei aguardando, 3, 4, 5 meses. Vieram outros eventos, eles usaram todas as minhas artes, todo meu trabalho e eu ganhei 400, 500 reais. Eu considerei isso como um grande abuso nesses dois cases. (YAGO, 2019)

Segundo o interlocutor, a/o profissional aprende com o passar do tempo a lidar com essas situações e a recusá-las. Ana também possui um entendimento parecido, quando caracterizou o mercado *freelancer* como um jogo equilibrado, que depende das duas partes interessadas no trabalho para acontecer. Recorro, no entanto, à análise de Daniel, que percebe outras pressões externas que atuam constantemente sobre a/o trabalhadora/or.

Essa moralização excessiva do erro, do tropeço. Isso é muito forte. Acho que as pessoas ficam com medo disso mesmo. Às vezes trabalhando com meu chefe, eu tinha esse medo. Ele mesmo já ameaçou me demitir, eu já me demiti. Essa coisa do MEI cria uma outra relação de trabalho, principalmente na cultura, no cinema, uma relação de trabalho que é alienígena, você está completamente a mercê de rumores, de tudo. Não é uma coisa estável. (DANIEL, 2018)

As relações, no entanto, não se tornam diferentes apenas entre contratadas/os e contratantes. Maria, por exemplo, trabalhou oito anos por MEI em uma ONG de cultura e atualmente é contratada com carteira assinada de outra empresa de entretenimento. No entanto, ela ainda permanece com atividades sendo contratadas pelo MEI na empresa antiga. Para ela, era difícil separar na ONG o que era pessoa jurídica e o que era pessoa física entre as/os empregadas/os:

Mas se eu estou fazendo uma crítica, a questão não é uma crítica a você, por mais que a gente se entenda aqui como uma família. E era uma questão familiar, eram poucos empregados, eram 10 pessoas fixas, apesar da gente ter uma rede de profissionais. Se eu falasse um pouco mais atravessado com você, fulano não gosta de mim, alguma coisa tá acontecendo hoje. Eu não tô bem, não preciso acordar sorrindo pra você. E eu falava muito lá que não via a hora de não ser mais um humano, eu queria ser uma matrícula. Meu sonho era ser uma matrícula, eu quero ser

um crachá. E eu acho que isso vai muito da forma da relação de trabalho e da contratação. (MARIA, 2018)

A “regra do jogo”, embora sugira um acordo entre empresárias/os, funciona como uma falsa dimensão de autonomia à/ao trabalhadora/or que pode entender entrar em um jogo de iguais, mas permanece o tempo todo abrindo mão, especialmente de forma inconsciente, sem ciência do que abre mão, de direitos para garantir seu espaço nessa competição. Ficar doente, por exemplo, pode significar para a/o contratada/o tanto a possibilidade de ficar um dia em casa, já que não há vínculo empregatício, como pode significar ser demitido ou, dependendo dos laços construídos no trabalho, pode ainda significar que outra/o colega de trabalho precise trabalhar dobrado para compensar sua ausência.

Foi o caso de Maria, quando um colega precisou se afastar durante dois meses devido a uma mononucleose. Para ele continuar recebendo e para que seu lugar na ONG não fosse substituído por outra pessoa, ela assumiu seu trabalho pelo mesmo pagamento que ela já possuía. O que nos leva a perguntar: o que acontece quando essa solidariedade é cada vez mais substituída pela competição?

2.3.2 A gestão dos tempos

A vida pensada por projetos, de empresa em empresa, modifica não só a solidariedade no trabalho, mas também a capacidade de estabelecer perspectivas futuras de vida e de trabalho. Corsani (2012) propõe analisar essa característica não só como um fator de instabilidade do trabalho, mas como descontinuidade e indisponibilidade de renda e, portanto, como consequência na organização e percepção do tempo. Isso indica que a característica atípica e/ou intermitente do emprego na cultura não significa, necessariamente, a descontinuidade do trabalho. Ao contrário, os contratos firmados costumam possuir um caráter que Corsani (2012) chama de fictício, no qual as horas de trabalho não correspondem ao tempo trabalhado.

Machado da Silva (1971) também percebeu essa característica quando analisou o mercado informal e a chamou de *contratos fantasmas*. Essa percepção

cria a noção de que a hora do trabalho é bem remunerada, como é possível observar nos dados levantados sobre trabalho criativo/economia criativa. Mas, quando vista fora do tempo oficializado contratualmente, considerando o tempo de trabalho em outros momentos antes, durante e após o contrato, diminui consideravelmente os salários e aumenta a precarização. (CORSANI, 2012).

Isso significa que para analisarmos a gestão dos tempos nas vidas das/os trabalhadoras/es submetidas/os a esses modelos de trabalho é preciso considerar não só o tempo combinado, mas também a dedicação às outras fontes de renda, trabalhos domésticos e familiares, além da junção de atividades, antes restritas ao tempo de trabalho, aos outros tempos da vida social.

Não é possível, por exemplo, entender a/o trabalhadora/or como um indivíduo restrito ou ao trabalho formal ou ao informal, como dois campos intransponíveis. Além dessa separação invisibilizar a exploração em ambos os casos, privilegia um modelo em detrimento do outro e desconsidera a possibilidade de que as/os trabalhadoras/es oscilam constantemente entre os dois campos, dependendo das oportunidades e das necessidades, como um *continuum de empregos* (MACHADO DA SILVA, 1971).

Ao falar de trabalho cultural, isso se torna ainda mais forte quando pensamos que a oportunidade de viver exclusivamente de cultura não é recorrente e para todas/os. Ana descreve essa sensação de um mercado extremamente oscilante:

Eu lembro bastante de um dos motivos de hoje eu ser funcionária de uma empresa e não mais *freela* é que 2017 foi um ano insuportavelmente difícil porque, se 2016 foi incrível, eu fiz muito dinheiro e evento, conheci muita gente, fiz curso, viajei, em 2017 foi um ano muito difícil de se manter porque veio uma crise muito grande pro Estado e pro país, mas pro Estado principalmente. O Rio de Janeiro faliu e as empresas deixaram de fazer evento no Rio. Ficou muito caro, o Rio de Janeiro é muito caro. Então essa é uma dificuldade que a gente sempre vai ter, é uma carreira que pode mudar, mesmo estando dentro de uma empresa, ela sempre vai estar oscilando no mercado. A gente tá dentro de uma empresa e a gente sabe que a empresa tem questões de lidar com dinheiro e se o dinheiro não entra, é corte de funcionário. É a primeira coisa que uma empresa faz se o dinheiro não tá entrando porque o funcionário custa muito, mesmo as empresas que pagam mal. Mas funcionário custa, a gente sabe que custa. O imposto em cima de um funcionário é muito alto. Então é uma carreira muito difícil, mas ela ainda é menos difícil que a de artista por 'n' motivos. Talvez eu me sinta mais no controle dela também porque na de artista eu me sentia menos no controle, eu me sentia sempre tendo que te conquistar por uma coisa que eu não sabia o que era. Se era a cor do meu cabelo, se eu era mais branca ou menos branca, se eu era mais gorda ou menos

gorda. Como produtora eu posso ser quem eu quiser, se eu sou boa. Então eu tenho mais controle disso. Eu posso me dedicar mais, ter mais controle. Pode ser que eu seja louca e viciada em controle, mas é o lugar e o artista em mim foi derrotado. (ANA, 2018)

Ana, que trocou a carreira de atriz pela de produtora devido a uma suposta possibilidade de maior controle, acaba me descrevendo, no entanto, como esse modelo de trabalho têm invadido todos os tempos da sua vida:

Eu sou cantora, tenho uma banda, vou até fazer show sexta-feira em Botafogo. Hoje eu não tenho projeto nenhum porque eu não tenho a menor possibilidade de ter, pelo menos enquanto eu trabalhar no ritmo em que eu trabalho. Felizmente, eu trabalho em uma empresa que me toma bastante tempo e que eu tenho uma folga por semana, quando eu tenho eu quero ficar com meu marido, sair, fazer tudo em um dia só. (ANA, 2018)

Dada a necessidade de dedicação, é mais fácil entender porque, em muitos casos, a possibilidade do trabalho cultural, enquanto fonte exclusiva de obtenção de renda, só ocorre após já estar estabelecido em um emprego em outra área, após ter a necessidade de ampliar a renda ou ainda quando há uma grande injeção econômica por algum motivo em um território, como aconteceu durante as Olimpíadas no Rio de Janeiro.

E mesmo assim, muitas/os trabalhadoras/es culturais precisam manter outros vínculos para complementar a renda, seja enquanto professoras/es, técnicas/os e artistas e/ou outras ocupações acessórias. Frydberg (2011), por exemplo, ao estudar os jovens músicos do choro, do fado e do samba, identifica dois momentos distintos de profissionalização: um primeiro precoce, na qual o indivíduo já constitui a dimensão da carreira desde a infância e aciona essa profissionalização quando ela lhe permite viver financeiramente da arte; e uma segunda, quando o indivíduo já na idade adulta passa a considerar um mercado cultural. Geralmente a segunda opção surge como uma espécie de enfrentamento, colocando o indivíduo em uma encruzilhada entre outra profissão, outra trajetória ou outros projetos e a nova possibilidade de uma profissionalização no mundo cultural.

O caso de Daniel é interessante para entender essa perspectiva e como ela se desdobra em diferentes atuações dentro do próprio campo da cultura. Ele trabalha em uma produtora de cinema para se manter, mas tem vontade de

trabalhar com seus próprios projetos. Para isso, além do MEI, ele também é parceiro de uma empresa, registrada no nome de outros colegas de trabalho, que funciona como um espaço para desenvolverem projetos pessoais, com os quais se identificam mais. Embora essa empresa não tenha lucro suficiente para mantê-lo, é ela que mais o satisfaz esteticamente e, por isso, é entendida como um segundo trabalho.

Isso corresponde, a partir de Tommasi (2017), a um crescente privilégio das lógicas identitárias do trabalho frente às suas lógicas financeiras. Isto é, especialmente para a juventude (TOMMASI, 2017; FERREIRA, 2017) estabelecer determinado grau de satisfação/reconhecimento/prazer a partir da ocupação desempenhada e, especialmente, a partir do fim desse trabalho pode se mostrar mais importante que o valor financeiro recebido por esta atividade. Isso se torna especialmente importante para jovens que participam e/ou trabalham com projetos sociais e culturais.

Após o dia trabalhando como MEI em uma empresa de tamanho médio, que é seu trabalho principal, ele ainda dedica outras horas de seu dia para sua própria empresa, essa de tamanho pequeno. “Sempre depois, à noite, ou eu acordo às seis da manhã. Terça-feira eu estava as duas da manhã preenchendo planilha. Esse é o horário que eu tenho pra trabalhar, fazer minhas coisas, e fim de semana.” (DANIEL, 2018). Além da empresa, o desejo de Daniel é ser professor e, por isso, ele se dedica também aos estudos, tendo já concluído o mestrado. Por enquanto, têm deixado o projeto de doutorado mais pra frente. “Eu tenho várias ideias, mas tenho que sentar e fazer os projetos pra 2019.” (DANIEL, 2018).

Já Yago criou seu MEI concebendo a pessoa jurídica como uma possibilidade de atuação como produtor em uma ONG e como uma atuação independente em sua própria gravadora de áudio e vídeo, onde “(...) faz várias coisas de gravação, clipe, gravação de banda, faz também documentários, enfim, tem essas duas linhas de atuação, música e vídeo” (YAGO, 2019). Para ele, no entanto, essa dupla atuação não pode ser entendida como um duplo trabalho, já que ele se entende como um empreendedor cultural, isto é, criou o MEI para que pudesse ampliar o leque de atividades a serem desempenhadas. É interessante notar também como ele se entende como um prestador de serviços da ONG, ainda

que todas as características do trabalho possam representar um vínculo empregatício.

No caso descrito de Yago, diferentemente de Daniel, a ideia de ser empresário parece se sobrepôr a ideia de ser funcionário de uma única empresa, restringindo sua liberdade e sua autonomia diante do mercado de trabalho. Antes de entrar na ONG, ele conta que desejava procurar um trabalho com carteira assinada, mas como lá só contratavam por MEI, ele identificou nessa obrigação jurídica uma oportunidade de ser empreendedor que, segundo ele, era seu real desejo.

Como havia apontado no início do capítulo, para Menger (2006), a multifuncionalidade no mundo da arte pode significar maneiras das/os trabalhadoras/es dominarem outras etapas do processo criativo e alavancarem suas próprias produções e não apenas uma forma de ampliar a renda. Mas é inegável que, mesmo na cultura, na qual a relação entre prazer e trabalho é muito próxima, alguns trabalhos possuem também o objetivo de financiar a vida das/os trabalhadoras/es para que possam atuar no que de fato desejam.

Além das temporalidades do próprio trabalho, geralmente combinadas previamente, e das temporalidades dos projetos paralelos, é preciso considerar no trabalho cultural que, muitas vezes, o dia de trabalho extrapola o horário combinado e esse fato não necessariamente significa uma estratégia de trabalho com algum objetivo ou, sequer, uma complementação de renda. Pode significar uma pressão pela/o contratante sobre a/o trabalhadora/or ou uma forma dessa pessoa mostrar-se indispensável.

Daniel me descreve que seu horário de trabalho em um dia comum, sem gravação ou outra atividade especial, é de 10 às 19 horas, correspondendo ao tempo que a produtora permanece aberta. “Mas como eu trabalhava direto com meu chefe, ele não aceitava essa coisa. Ele falava que era o trabalho burocrático, ele me chamava de burocrata porque eu chegava dez e saía sete. Ele queria que eu saísse oito.” (DANIEL, 2018).

Quando as/os trabalhadoras/es são amparados pela legislação trabalhista, como na carteira assinada, isso deveria envolver um adicional pela hora trabalhada. No caso do MEI, que vende seu serviço como empresa, esse adicional não parece existir. Geralmente, o valor combinado é por projeto ou pela diária e não sofre

alteração, independente do acúmulo de trabalho, de horas extras ou de qualquer outra alteração no planejamento. Embora Daniel (2018) tenha indicado em outro momento que há uma pressão para ficar mais tempo na empresa para conseguir competir dentro desse mercado, ele apresenta outra perspectiva:

Quando tem filmagem, a gente fica até mais tarde. Eu mesmo já fiquei até onze da noite, onze e meia. E é isso, a gente vai sempre se colocando à disposição. Isso também sobre o horário é mais flexível, eu posso faltar um dia, por exemplo, e compensar depois. É uma coisa interessante e os carteira assinada não tem essa liberdade. É uma coisa interessante de se pensar da figura do MEI porque é alguém de certa forma formalizado, mas tem mais liberdade do que o de carteira assinada. (DANIEL, 2018)

Luana, por outro lado, já apresenta discursivamente uma postura maior como empreendedora/empresária e, por isso, divide seu cronograma do dia entre a parte burocrática e pela administração da equipe.

Eu, agora, trabalho como empresa, então eu começo às nove da manhã e paro seis ou sete. Quando não tem muita coisa pra fazer, eu vou cuidar de papel de manhã e a galera da arte fica fazendo lá. Agora, eu vou pra Bahia, então tem um hiato com a galera, e quando voltar já tem evento. Alguma hora vai ter que voltar. Ano novo a gente ta muito pegado, vai ser uma rotina bem intensa. (LUANA, 2019)

No entanto, mesmo no caso de Luana, quando ela relata um caso de um acidente de trabalho, percebe-se que a gestão do tempo durante o trabalho não é tão pragmático quanto ela apresenta em seu discurso. É o que acontece quando ela descreve a gravação de um de seus filmes. Após o encerramento das gravações no alto de uma cachoeira, a maquiadora contratada sofre um acidente ao descer pelas pedras.

Ela, então, bateu com o joelho na pedra e quebrou a patela no meio as seis horas da noite. Ela não tinha condições de levantar, a gente teve que chamar o corpo de bombeiros. Eram seis homens e mais cinco da nossa equipe subindo com uma maca pra carregar uma mulher de uns 150 quilos, sendo que ali era escorregadio e um dos bombeiros quase caiu também. Foi um acidente que a gente não contava, a gente era uma equipe amadora de filme. Não era meu projeto, mas era nosso nome, o CNPJ da minha sócia. Ela não sujou o nome dela, ela conseguiu financiar o tratamento da menina porque sobrou um dinheiro pra custear RPG, enfim, até hoje ela não tá bem. Eu era motorista, diretora... Descer com a mulher pro hospital, de ambulância, e todo mundo exausto de gravar a noite inteira. Eram três cenas, as atrizes cheias de tinta, em um frio. A tinta escorreu e era a cena que a gente tinha, acabou. Esse foi o máximo que a gente conseguiu. A gente não previu que a menina tinha medo de altura. Na próxima, a gente

pergunta: você tem medo de altura? Ou escolhe outra cachoeira mais acessível. (LUANA, 2019)

A multitarefa e a dificuldade de gestão do tempo pode então aparecer como imposição da/o contratante, mas pode também ser condicionada pelas adversidades, pela própria natureza da produção sendo executada. Existe ainda uma terceira possibilidade que é a de auto-imposição/autocontrole.

Yago, por exemplo, relata nunca ter sido coagido a trabalhar doente, já que poderia controlar seu horário de trabalho. Mas, ao mesmo tempo, sempre obrigou-se a trabalhar, sem que ninguém precisasse pedir.

Não como uma imposição, mas como uma imposição minha por ser um pouco escravo de trabalho. Eu tô tentando melhorar isso, mas eu acabo entrando muito no processo, acabo gastando mais tempo do que deveria, até na saúde. Mas nunca fui coagido a trabalhar doente nem nada disso, nunca tive essa experiência. (YAGO, 2019)

Acredita-se aqui que esse autocontrole sobre o tempo dificulte o entendimento sobre o que é horário de trabalho e o que não é. Yago, inclusive, tem dificuldade em conseguir calcular esses tempos.

Eu não tenho uma métrica muito certa. Acho que a métrica financeira seja mais fácil que a métrica do tempo. Mas eu tô tentando. A única coisa que eu uso e que eu acho que é um divisor de águas na minha vida é a agenda do Google. Isso é fundamental, eu comecei a montar todas as tarefas, todas as coisas, dentro da agenda. Então eu comecei a organizar melhor a minha vida. Acho que funcionou bastante, através do Google. (YAGO, 2019)

Segundo Yago (2019), “(...) acho que minha vida saiu um pouco da divisão lazer e trabalho pra ficar muito mais trabalho do que lazer”. Essa forma de pensar o mundo laboral enquadra-se como um modo de governo de si que atende as expectativas de um trabalho por demanda e informal, mas com sensação de autonomia. Marcos, que não tem conseguido mais trabalhos na área de produção e têm vivido como motorista de aplicativo, descreve sua forma de pensar a gestão dos tempos no trabalho atual:

(...) hoje em dia, eu trabalho como Uber. Então, quem decide o tempo que eu vou trabalhar sou eu mesmo. Geralmente eu costumo trabalhar 10 horas por dia. Eu trabalho com meta, meta de dinheiro ou de tempo. Eu estabeleço isso. E quando eu não chego na meta de dinheiro, eu procuro

trabalhar um pouco mais pra chegar, mas se não chegar eu deixo pro outro dia. (MARCOS, 2020)

A forma de cálculo é muito parecida com a descrita pelas/os outras/os produtoras/es, uma alta sensação de domínio sobre o tempo de trabalho, mas que, parece ao mesmo tempo, condicionado à ampliação da renda pelo maior período possível, dependendo das condições que se apresentam na vida de cada interlocutora/or.

A gestão dos tempos dessas/es trabalhadoras/es, então, envolve conciliar trabalhos desgastantes, como o de Ana com escala de seis por um⁴⁰; trabalhos com MEI que deveriam ter vínculo empregatício junto de trabalhos esporádicos, como o de Daniel na empresa para projetos pessoais; períodos sem férias, como o de Maria que não pode reivindicar durante 8 anos suas férias, e passou a desejar um modelo de trabalho mais rígido; períodos de frustração, como passava Lucia no momento da entrevista; períodos de projeção de ampliação dos negócios, como planeja Luana, ainda que seja sua própria estagiária; decepções com o mundo laboral da cultura e com as interseccionalidades que o atravessam, como no caso de Nara, que passou a trabalhar com carteira assinada na área do turismo cultural; acepções de linguagens do mundo empresarial, como Yago, que se entende como um empreendedor cultural, ainda que precise dividir seu tempo em um trabalho por MEI que deveria ter vínculos empregatícios e um estúdio de gravação pessoal; e momentos de desemprego, ampliado pelo momento político do país, no qual Marcos, por exemplo, precisa modificar sua forma de ganhar a vida para outro modelo também precarizado.

Acredito que essa gestão dos tempos, que vai tomando uma forma muito particular para quem vive de projetos, se transfere para os outros tempos da vida, principalmente quando falamos de sujeitos que estão trabalhando o tempo todo. Para Daniel, por exemplo, foi o trabalho cultural que o permitiu se mudar de sua cidade para o Rio de Janeiro e vivenciar outras experiências que não tinha acesso.

Eu saí de casa para estar mais perto do trabalho. Isso mudou um pouco minhas relações com minha família. Fez também que eu me relacionasse de outra forma com outras pessoas, já que eu divido casa com elas. A

⁴⁰ Trabalha seis dias por semana e folga em um. O dia de folga é decidido dependendo do calendário de eventos da empresa, podendo variar inclusive entre os dias de semana e o fim de semana.

possibilidade que esse emprego me deu financeiramente de viver no centro da cidade também modificou meus relacionamentos amorosos, enfim. Toda uma gama de relações. Passei a estar mais perto de amigos. Modificou bastante. (DANIEL, 2018)

Marcos, no mesmo caminho, identifica a questão positiva do mercado cultural, especialmente por permitir trabalhar quem aprendeu com a prática e não só na universidade.

Através do meu trabalho, eu consegui conquistar algumas coisas que foram essenciais para minha vida. Eu consegui conquistar minha casa própria, consegui ter uma vida de aspecto saudável, consegui conquistar essas coisas que me trazem um conforto. (MARCOS, 2020)

Percebe-se então como o trabalho e, especialmente, esse modelo de trabalho modifica a vida dos sujeitos variando em conjunto à classe social, território, gênero entre outros fatores que caracterizam a vida desses indivíduos.

A falta de tempo ou a dificuldade em administrá-lo torna-se uma forma de desgaste dos indivíduos, especialmente na sua relação com o trabalho. Esse desgaste, quando jovens principalmente, pode se refletir na dificuldade de se alienar de redes parentais como suporte de renda e na dificuldade de se obter bens materiais (DOMINGUES, 2019) mas também pode se refletir, com o tempo, no corpo cansado e na ausência de perspectivas para o futuro, que tentarei abordar no capítulo seguinte.

Na ONG, nesses últimos dois anos, era desesperador. Esse papo de a gente não saber o dia de amanhã, eu preciso saber o dia de amanhã. Eu tenho que saber o dia de amanhã. E mexia muito comigo porque eu já estou em uma idade que eu não deveria estar morando com meus pais e isso me incomodava diariamente. Ainda me incomoda, mas hoje eu consigo enxergar uma perspectiva, que me alivia. Mas, antes, era uma coisa que eu não via horizonte. Mas, ao mesmo tempo, eu não conseguia fazer o desmame, eu não conseguia achar um outro porto-seguro porque eu via que tudo era um pouco mais do mesmo. Pra onde eu vou? O que eu vou fazer? Isso começou a me tirar o sono, talvez tenha sido a ideia mais louca da minha vida ter entrado em uma pós que é cara pra cacete, mas eu achava que tinha que separar o dinheiro do lanche porque eu realmente acredito que esse investimento pra mim é uma diferença a longo prazo. E talvez tenha sido, eu não sei se nessa entrevista que eu consegui hoje tenha sido um diferencial o MBA. Lá na ONG, eu fazia enquadramento, elaboração, produção e chegava no final do projeto eu tava exausta. Eu trabalhava de segunda a domingo. Durante a semana no escritório fazendo a parte burocrática e durante o fim de semana fazendo a produção, visita, tinha que ir pra rua ficar embaixo do sol porque não tinha dinheiro pra pagar um “a mais” ou outro profissional. É extremamente desgastante, não tem

salário e eu tô me matando. Isso não tá certo, era um conflito mental todo dia. (MARIA, 2018)

O cansaço do corpo e da mente é um fator importante que fez Maria escolher um emprego formal em uma empresa, embora ela ainda dê como justificativa pela sua mudança na forma de trabalho o período ruim enfrentado no Rio de Janeiro e na área de cultura. Segundo ela, como não conseguia se imaginar em uma vida que ela fosse de empresa em empresa, de projeto em projeto, ela optou por procurar um emprego formal em uma empresa.

A característica geracional aparece como fator latente nas/os interlocutoras/es deste trabalho, aparecendo constantemente em suas falas, desde como justificativa para modificação do formato de trabalho até como um fator externo em constante ameaça. Afinal, caso não haja projeto para o próximo mês ou caso aconteça algo que mude a rotina planejada, a responsabilização no neoliberalismo sempre cai sobre a/o trabalhadora/or. Não é a toa que Maria procurou uma pós-graduação como forma de investimento a longo prazo e, especificamente, uma pós em Economia Criativa, que dialoga com os novos conceitos de trabalho criativo e trabalho imaterial, relevantes no atual momento do capitalismo e discutidos no primeiro capítulo. Yago, no mesmo caminho, procurou uma pós em Gestão de Negócios para, segundo ele, incorporar mais questões gerenciais/administrativas no mercado cultural, aperfeiçoando sua forma de trabalho.

Para Ana, que também saiu do modelo de trabalho por MEI para um trabalho formal em uma empresa, o caminho foi parecido.

2017 foi um ano terrível e que eu fiquei sem condição de subsistência, eu fui bancada não é pra mim viver bancada, eu não nasci pra viver bancada. Não vou dizer que não trabalhei em 2017, claro que trabalhei, mas trabalhei comparativamente com os anos anteriores muito pouco. É óbvio que também foi em seguida ao ano de 2016, que foi um ano muito bom porque tiveram os eventos esportivos, Olimpíadas e tal. Então me assustou muito. Fora que hoje eu tenho 31 anos, estou em um lugar da minha vida que eu preciso ter uma segurança maior, tenho um pai idoso. Eu não posso então brincar com a grana que às vezes não entra. Eu não sou só eu. Se fosse só eu, beleza. Mas, hoje em dia, meu pai idoso, não consegue mais trabalho, ninguém quer empregar um cara de 65 anos. Eu tenho que ajudar, tenho que fazer de alguma forma. Então não é só pra mim o que eu ganho e eu nem pretendo ter filhos tão cedo. Mas se eu, um dia, tiver um filho é mais uma despesa, mais uma questão. Tudo isso se engloba na decisão de partir para uma coisa um pouco mais “segura” e eu coloco isso entre aspas

porque nenhum emprego é seguro, nenhum emprego é seguro. Você está em uma empresa hoje e amanhã você é demitido, ninguém é insubstituível. Mas quando você é *freela* você não sabe quanto você ganha, você não sabe quanto você vai ganhar por mês e você sempre tem que fazer aquela ginástica, que é uma ginástica eterna e que, durante um tempo, você diz ok, mas que depois você diz que não aguenta mais fazer ginástica de dinheiro. É uma ginástica. É uma opção. E eu, eu precisava ficar mais tempo em uma empresa porque meu máximo em uma empresa tinha sido seis meses e não como CLT, como *freela*. Como CLT, eu fiquei acho que quatro meses em uma empresa. (ANA, 2018)

É interessante notar como a gestão dos tempos por projetos transpassa todas as decisões que minhas/meus interlocutoras/es precisam realizar, seja sair da casa dos pais, como Maria, ou seja ter filhos, como Ana. Para Rosso (2017, p. 74), “a completa junção entre tempo de vida e tempo de trabalho somente é possível em máquinas, autômatos, robôs, andróides, não em seres humanos”. Os humanos podem “emprestar” parte limitada dos seus tempos de vida para o trabalho, no entanto, com atividades que ultrapassam a resistência, as/os trabalhadoras/es adoecem e podem chegar a morte por excesso de trabalho.

A título de contraste com as experiências de Maria e Ana, recorro a decisão tomada por Yago de sair da casa dos pais. No caso dele, esse movimento depende de uma perspectiva de trabalho, mas não pode ser encarado somente por esse olhar. Ele refere-se a uma noção de sensação de segurança do momento vivido, como se fosse possível medir se aquele período está mais seguro para tomadas de decisões mais difíceis.

Eu acho que a segurança é essa, estar tranquilo e certo daquele movimento que você vai fazer. Se você vai sair da casa do seu pai, certo de que o movimento é esse. Se você vai contratar uma pessoa que é um pouco mais cara ou outra empresa pra fazer um serviço pra você, então você tem que estar certo que é o melhor momento. E eu acho que vai depender muito da perspectiva que você tem de trabalho. Não adianta pensar que tá na casa dos seus pais e tá seguro. É uma segurança? É. Mas que tipo de segurança? Eles também podem perder o emprego, você ficar ruim. Tem que pensar em crescer profissionalmente. (YAGO, 2019)

Percebo então duas questões que rondam a gestão do tempo de quem vive por projetos, no que diz respeito ao momento em que confrontam a sua profissão com a possibilidade de continuar vivendo de projetos, como *freelancers*. Acredita-se aqui que essas percepções não são universais e careceriam de melhor investigação

para entender suas dinâmicas. No entanto, ambas parecem essenciais no discurso das/os interlocutoras/es aqui descritos.

A primeira é que o fator risco dessa forma de trabalho sempre existiu, mas em algum momento e por algum motivo que comove esse indivíduo ou que aparece como condição externa, esse fator risco apresenta-se como divisor de águas na procura por outro modelo de trabalho ou como modificador de uma tomada de decisão. Para Nara, isso ocorreu com uma percepção da oscilação do mercado e das políticas culturais, sobretudo com um panorama de incerteza junto de uma baixa retribuição financeira.

Quanto tempo a gente demorou pra construir a cultura como algo importante, minimamente relevante pro estado, minimamente relevante pro mercado? E tá tudo sendo desmontado. Quanto tempo a gente vai levar pra construir de novo? Muito, só uma revolução mesmo. E eu não vejo a menor possibilidade nisso. E eu não quero gastar os 80 anos da minha vida nessa loucura. Quem está disposto a se manter firme, faça. Mas eu não estou preparada e eu não estou a fim. É um pouco de egoísmo da minha parte. (NARA, 2019)

Já para Maria, esse estopim se deu da seguinte forma:

No final de 2016, início de 2017, a gente já tinha mais ou menos um mapeamento do que ia entrar de projeto. A gente basicamente trabalhava com as três leis. O ICMS⁴¹ foi indo ladeira abaixo porque, primeiro que você dar uma carta de intenção de patrocínio⁴² fez a maioria dos patrocinadores irem embora, não tem essa. Antes de você escrever, eu tenho que te dar uma carta que eu vou te dar dinheiro? Não tem essa, é muito complicado, o ICMS caiu muito pra gente. A Rouanet⁴³ é um pouco complicada porque ela restringe as empresas. Então se você não está falando de uma empresa com um puta lucro, tá fora. Aí a gente começou a trabalhar com ISS⁴⁴, que não era muito a nossa praia, mas vamos entender né. E a gente começou a trabalhar com ISS, uma lei que tava começando a melhorar e agora tá um pouco estacionada por causa do nosso querido prefeito⁴⁵, mas tinha

⁴¹ ICMS refere-se, na linguagem cotidiana de produtoras/es culturais, à legislação estadual de incentivo à cultura do Estado do Rio de Janeiro. É popularmente chamada de ICMS por ter como foco os patrocinadores que contribuem com esse imposto (ICMS) para o estado, que podem destinar parte do valor devido à projetos culturais.

⁴² Para apresentar um projeto na Lei Estadual de Incentivo à Cultura, nessa época, era preciso já possuir um patrocinador prévio. Isso significa que as/os produtoras/es não podiam aprovar o projeto antes de conseguirem capital para sua realização

⁴³ Rouanet refere-se à lei federal de incentivo à cultura, popularmente chamada assim devido ao seu criador Sérgio Paulo Rouanet, secretário de cultura durante o governo Fernando Collor.

⁴⁴ ISS refere-se, na linguagem cotidiana de produtoras/es culturais, à legislação municipal de incentivo à cultura da cidade do Rio de Janeiro. É popularmente chamada de ISS por ter como foco os patrocinadores que contribuem com esse imposto (ISS) para a prefeitura, que podem destinar parte do valor devido à projetos culturais.

⁴⁵ Referência a gestão de Marcelo Crivella à frente da prefeitura do Rio de Janeiro.

começado a fluir. Só que o ISS não era o tipo de projeto que a gente fazia pro ICMS ou pra Rouanet, que chegava a alguns milhões. Então ficaram projetos um pouco menores, de 700, de 300 mil. E aquela coisa, podiam ser sete projetos, mas eram sete projetos de 300 mil. (...) Então vinha por fora. Não era algo que eu gostava de fazer porque eu não achava nem um pouco ético, mas eu acabava dando consultoria. Eu não me envolvia diretamente com o projeto, mas eu dava consultoria especialmente na parte de enquadramento⁴⁶. E pintava alguma vez uma grana ou outra, mas não era algo que me sustentava. Foi quando eu pensei que ou eu procurava uma outra produtora ou eu olhava o mercado. Como é que as pessoas fazem? Não é possível. Não tem carteira assinada? Do que vivem? (MARIA, 2018)

A segunda é que não importa a segurança que outras formas de trabalho podem trazer ou a dificuldade que possa se apresentar em pensar a vida por projetos, o que mais interessou as/aos minhas/meus interlocutoras/es, ao criticar o modelo de vida por projetos, foi a dificuldade de planejar as possibilidades de novos trabalhos no futuro e, conseqüentemente, uma incapacidade de prever novos rendimentos.

Era engraçado que quando eu olhava no mercado as vagas, você coloca alguém de marketing na área de marketing pra trabalhar projeto. Eu não sou de marketing, eu não sei nem gerir a minha rede social, quanto mais a de uma empresa. Então, tinha que ter esse *know how*. Eu não ia passar nessas vagas. Eu sei fazer isso e isso, mas as outras quinze coisas que eles pediam, eu não sei fazer. Eu não sei mexer no *InDesign*, não faço. Não é isso. Começou a bater aquela sensação, um ano se passou e começou a chegar a notícia de que o barco estava afundando e eu não sabia o que ia rolar. Alguma coisa eu preciso fazer. Bem ou mal, pintava alguma festa pra eu fazer, mas tava claro que aquilo dali não me mantinha. E eu não sei viver de vai entrar aqui agora, não vai entrar mês que vem, tá de boa. Não tá! Eu tenho pós pra pagar, eu tenho minhas contas pra pagar, eu não tenho como viver dessa maneira. Mas, tem gente que leva muito bem e eu bato palma pra essa galera, mas não era meu perfil. (MARIA, 2018)

Caso houvesse possibilidade de prever rendimentos, talvez Ana, Maria e Nara não tivessem tomado a mesma decisão de mudar a forma de trabalho. A crença de que é possível gerir o risco e de que é possível gerir futuras entradas financeiras me parecem fatores fundamentais para quem continua trabalhando nesse modelo de vida. Isto significa que as pessoas nessas condições parecem ainda apresentar alguma perspectiva de controle sobre sua posicionalidade no mercado e também de controle sobre suas relações dentro desse mercado com fim

⁴⁶ Enquadramento refere-se popularmente ao processo de adaptar um projeto cultural às demandas e regras de algum edital ou de alguma lei de incentivo à cultura.

de conseguir novos trabalhos. Tentarei, então, entender como essa gestão de riscos e rendas funciona para a/o trabalhadora/or por conta própria.

2.3.3 Contas e “malabarismos”

Segundo Weber (2002), progressivamente, as normas do trabalho assalariado se impõem sobre o trabalho não assalariado. Parto da autora, então, para fundamentar a existência de práticas econômicas e, especialmente, fórmulas de cálculo muito específicas da vida pensada por projetos das/os produtoras/es culturais *freelancers* com MEI

O “cálculo econômico” pode não ser um “cálculo” explícito mas, muito simplesmente, um modo de vida que repousa sobre formas de ascetismo incorporadas: as racionalidades práticas não se oferecem sempre à observação sob a forma de raciocínios explícitos, listas de anotações ou atividades medidas, mas podem permanecer automáticas ou inconscientes. (WEBER, 2002, p. 168)

Como uma vida pensada por projetos intermitentes modifica então a forma de planejamento? Utilizarei a fórmula que Lucia me descreveu para entender como a/o trabalhadora/or precisa ao mesmo tempo se pensar como uma/um *freelancer*, mas também como uma/um assalariada/o, seja, por exemplo, devido às contas que continuam sendo cobradas mensalmente.

Tem um método que eu acho muito bom. Eu, eventualmente, vejo quanto dinheiro tenho na minha conta agora. Então, eu divido isso pela quantidade de dias que têm até eu receber uma quantidade de dinheiro em um futuro próximo. Por exemplo, hoje é dia 20. Se eu tenho dois mil reais na minha conta no dia 20 e eu só vou receber mais dinheiro no próximo dia 20, eu divido por trinta e eu descubro que eu tenho 66 reais pra gastar por dia até o próximo dia 20. Como eu não vou gastar tudo isso todos os dias - eu tenho meio que uma média de segurança de 40 a 50 reais por dia. (LUCIA, 2018)

Como observado no item anterior, o limite do fator risco para quem trabalha com projetos culturais é a incapacidade de enxergar possibilidades e impossibilidades de rendas futuras. Isso se comprova na medida em que a/o trabalhadora/or precisa planejar seu gasto diário e também manter uma reserva, caso não consiga trabalho, como descreve Lucia. A partir de então, essa reserva

funciona no mesmo modelo que o dinheiro fora da reserva, passa a servir como cálculo de um tempo limite para conseguir um novo trabalho. “No caso, a última conta que eu fiz nesse sentido foi considerando o tempo que eu consigo ficar sem trabalho com o dinheiro que eu tenho na minha conta. Deu mais ou menos entre um mês e meio e dois meses” (LUCIA, 2018). Esse dinheiro não funciona como poupança ou investimento unicamente, mas tem um fim de proteção. No momento da entrevista, Lucia estava desempregada e passaria a utilizar essa reserva.

(...) vou usar agora que não tenho trabalho, inclusive. É claro que não era nesse o objetivo. Vai que eu consigo guardar dinheiro e um dia possa me bancar, poderia ter uma casinha e não viver mais com minha mãe. O objetivo era esse, mas aconteceram coisas no caminho e eu me demiti. (LUCIA, 2018)

Para Tommasi (2017) esse período sem receber ou supostamente sem trabalho corresponde aos períodos nos quais as/os trabalhadoras/es estão em constante criação, preparação e/ou conclusão de projetos. Também é o momento em que precisam se dedicar em ampliar ou acionar as redes sociais construídas. Segundo ela, tal fato gera um sentimento de “(...) estar sempre “correndo atrás” para conseguir emplacar algum “projeto” nos “editais” e poder “pagar as contas”; para alguns, o risco real de cair na pobreza.” (TOMMASI, 2017, p. 109).

No entanto, quando transferimos para o microempreendedor individual, dentro de uma lógica empresarial, essas práticas estariam diretamente ligada à governamentalidade, à gestão e ao aperfeiçoamento. Portanto, estamos falando de uma pessoa física que precisa se pensar financeiramente tanto como a pessoa física e como pessoa jurídica. É o caso de Yago:

Financeiramente, eu tenho uma tendência a não misturar dinheiro da empresa com o meu dinheiro, isso é uma coisa básica. Faço reservas, investimentos. Todo dinheiro que eu tenho da empresa mesmo, que a gente usa para fazer investimentos, girar, não deixar nunca o dinheiro parado, para que ele possa compensar você em momentos mais baixos. Então a equação basicamente é essa. Eu tiro uma coisa pra sobreviver, normal, que eu acho considerável e o restante é giro ou pra investir, fazer uma reserva pra investimento, pra equipamento. As vezes eu preciso ter um dinheiro na mão pra consertar ou comprar um equipamento. (YAGO, 2019)

Para ele, há uma divisão nítida entre a figura jurídica e a figura física, embora ele mesmo administre ambos os perfis econômicos. É uma demonstração de como o indivíduo com microempreendedor consegue se entender como uma empresa separada de si mesmo, ainda que burocraticamente e materialmente - do ponto de vista de sua força de trabalho - estejam atrelados. No entanto, as relações pessoais vão também se confundindo com as relações empresariais e criando novas relações. Pode-se entender esse tipo de relação através da experiência de Luana.

Eu atualmente não tenho condições de sair da casa da minha mãe porque os investimentos caíram. Minha mãe é minha investidora anjo. Ela não entra na empresa com nome porque ela é funcionária pública, mas ela é investidora anjo. Todo dinheiro que entra extra na empresa é ela que dá, mesmo que não seja na minha mão. Ela investe fazendo uma obra, alugando um carro. Eu vou sempre prestar contas pra ela, mas todo dinheiro que entra é dela. Eu falo: preciso de quinhentos reais agora e ela me dá. E é um sistema de investidora anjo mesmo e é só ela, não tem mais ninguém. (LUANA, 2019)

Zelizer (2009) auxilia a entender a coexistência dessas esferas econômicas e afetuosas, especialmente ao refutar duas ideias que ganharam popularidade nas reações ao capitalismo industrial do século XIX: a de esferas separadas e a de mundos hostis. A primeira diria que esferas distintas operam com racionalidades diferentes, sem interferência. Já a segunda define que essas esferas quando entram em contato contaminam uma a outra, corrompendo-as. Para a autora, é preciso abandonar esses modelos dualistas e enxergar que essas esferas, que parecem tão diferentes, podem coexistir. Acredito que este é um bom caminho para entender como as relações mais ou menos pessoais coexistem com as relações econômicas, essas também físicas e jurídicas, criando estruturas sociais que permitem aos sujeitos envolvidos ordenar a vida social nessas condições.

Com o tempo, para Ana, a/o trabalhadora/or aprende novos mecanismos para gerir financeiramente sua vida. Principalmente para escolher melhor seus trabalhos e a cobrar os preços pensando no tempo de dedicação, na divisão de tarefas com outros trabalhos, no tipo de trabalho, de contratante e de contrato. Esses projetos podem variar ainda pelo tempo de duração e isso faria a/o trabalhadora/or "(...) pensar em todas as questões que você vai cuidar e também o deslocamento, quantas horas você leva pra chegar em tal lugar, o que é, se tem

viagem, com quem você vai lidar e isso tem muita diferença no preço.” (ANA, 2018). Esse conhecimento auxilia na forma de minimizar os riscos durante o período de “não trabalho”.

Yago esboça um pouco dessa transformação, de quando não sabia precificar para um momento em que passou a entender o que envolvia o preço de sua força de trabalho

eu faço um cálculo com base na experiência de outros trabalhos que vou fazendo. Geralmente a gente tem a tendência a errar a cobrança de um valor por um trabalho que a gente ainda não fez, nas primeiras vezes, e depois a gente acerta mais, pela experiência. Cobrar barato ou cobrar um pouco mais caro, em um trabalho um pouco mais fácil ou mais difícil, que demore mais, sou eu mesmo que faço essa métrica de tempo. (YAGO, 2019)

Luana também estabeleceu um modelo de precificação e acrescentou nesse cálculo não só o tempo de trabalho e a dificuldade desse trabalho, mas o nível de conhecimento acumulado para desempenhar esse trabalho, em um discurso parecido com a análise de Gorz (2005) sobre trabalho imaterial.

Eu mesma, eu tenho um valor-base do meu serviço, pra certas coisas. por exemplo, você quer que eu gere um projeto e você tem um valor. Eu tenho uma tabela de preços, até porque eu tenho quatro línguas. Então, você não tem língua pra falar e a pessoa quer traduzir mil vezes, eu digo que cada língua é um preço. Se não quer pagar, procura outro que vai fazer pior. Eu sou uma pessoa muito correta com o que eu faço. Se esse é meu valor, eu posso, no máximo, te dar um descontinho, mas o meu valor é esse. Escrever um projeto não é moleza, produtor tem que pensar em tudo. (LUANA, 2019)

E é interessante notar que, embora, pareça uma situação calamitosa, no qual um trabalho não é suficiente para prover as necessidades de uma/um trabalhadora/or, por vezes, a possibilidade de trabalhar simultaneamente em outros locais é entendida como uma questão positiva.

É legal nesse sentido, que a cultura consegue me permitir continuar trabalhando na empresa e continuar também fazendo meus trabalhos por fora. É sempre um a mais, que eu não conseguiria imaginar um cara que trabalha em um banco fazendo alguma coisa por fora, ele vai estar sempre amarrado aquela realidade do salário dele. Então, nesse sentido, eu acho que funciona e que dá sim. (MARIA, 2018)

O modelo de cálculo de quem vive de projetos transforma em uma certa normalidade ter que trabalhar em vários locais para formar uma renda (ou uma ideia de salário, do ponto de vista da temporalidade do emprego formal) que a/o trabalhadora/or ache digna ou que seja minimamente necessária para reprodução de sua família.

Mas o modelo de cálculo naturaliza também não só o *downsizing* que as/os trabalhadoras/es sofrem nas empresas, mas a prática entre elas/es, já que tornam-se também empresárias/os. Yago descreve, assim como Luana, como consegue subcontratar novas/os trabalhadoras/es dependendo da quantidade de projetos que possui e/ou dos valores que movimenta. Isso é interessante pensar porque, muitas vezes, a/o trabalhadora/or precisa gastar dentro de um período de um ano o valor que ele captou/gerenciou para prestar contas para a/o patrocinadora/or. Então, é mais comum os valores recebidos pelas pessoas que trabalharam aumentar e/ou aumentar, então, o próprio quantitativo de pessoas ocupadas nesse mesmo projeto.

Algumas coisas que eu considero como formas de você ampliar os ganhos não é cortando muito o custo e sim você tentando ampliar a sua capacidade operacional. Então eu tento sempre buscar pessoas que podem me dar uma ajuda, pessoas que podem trabalhar comigo, somar aqui no time, coisas assim. Acaba sendo uma coisa muita técnica, tem horas que tem muita coisa, aí tem 4 ou 5 pessoas comigo, e tem hora que só tem uma pessoa, vai variando. É uma relação que acho que deve fazer desse jeito. Eu consigo crescer pela maneira que eu consigo ter braços e pessoas interessadas em trabalhar na causa. (YAGO, 2019)

Quando retornamos para Leite Lopes e Machado da Silva (1979), podemos perceber como o salário, então, tem se tornado cada vez mais atribuição da/o própria/o trabalhadora/or.

Ela (a forma do salário, como expressão de um contrato entre dois “proprietários”) significa também que o trabalhador “proprietário” de sua força de trabalho é responsável pela manutenção desta, que é, em princípio, ele, e não o capitalista, que tem o encargo de reproduzir a si próprio (LEITE LOPES & MACHADO DA SILVA, 1979, p. 10-11)

Retornando ao conceito de um dispositivo de desempenho/gozo (DARDOT & LAVAL, 2016), fica mais fácil entender como a precarização se torna um momento de satisfação, uma sensação de liberdade em comparação ao outro, como a/o

funcionária/o do banco sem liberdade, na concepção de Maria. É interessante observar que o conceito de liberdade então se transmuta para o próprio poder de exercer seu trabalho, desconsiderando, inclusive, o tempo de não-trabalho e a possibilidade, por exemplo, de que uma/um funcionária/o do banco também fosse trabalhadora/or da cultura nesse período.

Do mesmo modo, pode-se entender a associação entre a ideia de liberdade, autonomia, e a ideia de ser uma/um empresária/o que, teoricamente, responde por suas próprias ações. Parece normal, então, o indivíduo fazer um pouco de tudo, estar sempre apto a captar clientes e projetos novos, em uma forma de “malabarismo”, como chamou Maria. Essa dimensão empresarial é a que não admite erros, na qual toda forma de cálculo precisa envolver o lucro. Não tento fazer qualquer juízo de valor sobre a intenção do trabalho, sendo o lucro ou não, mas é interessante observar quando a dimensão do lucro se torna o próprio espaço de satisfação

Na verdade, no outro trabalho, o nicho que a gente encontrou pra trabalhar de forma mais rentável foi o patrimônio, mas a gente fazia tudo que dialogava com a cultura, por exemplo literatura. A gente chegou a abrir uma editora só pra fazer livros incentivados, que é um pouco diferente de você só fazer um livro, porque os livros incentivados eles têm mais uma cara de livro de arte, ele têm uma coisa ali por trás, não é fazer um e-book, não é. Então os livros incentivados tinham uma outra pegada, que eu gostei muito de trabalhar com o mercado editorial. Trabalhei com teatro, foi uma grande descoberta porque é fora da curva, é literalmente o lúdico da produção cultural, é muito maneiro. É muito desgastante, mas o retorno é muito bom. Trabalhei com entretenimento, trabalhei mais de 5 anos em uma festa grande aqui no Rio, que era a Jukebox. Fiz reveillon também. Quando me perguntavam o que eu sei fazer, um pouquinho de tudo. Não vou dizer que sou uma mega produtora, mas eu sei me virar. E acho que a produção é isso, a gente se vira. Aqui na *empresa*⁴⁷, começou a pintar esses grandes eventos (...). Esse é o produto: como a gente coloca isso na lei? Não existe não colocar na lei. Vamos arrumar uma maneira de colocar na lei. Isso têm sido uma zona de conforto que eu super saí porque realmente na ONG era do tipo dá pra fazer. Dá pra fazer? Não dá, então não vamos fazer. Aqui, é outra coisa: dá pra fazer ou vamos descobrir como fazer, nem que seja qual parte dá pra fazer. Aqui eles não trabalham totalmente com lei de incentivo, tem verba de marketing, então o que pode entrar na lei de incentivo e o que é que a gente consegue reduzir desse custo. Nos últimos 3 anos tem sido uma parte que tem crescido na empresa, que é a parte de lei de incentivo. Mas, voltando pra sua outra pergunta, eu acho que é uma área que tá em crescimento, as empresas precisam entender isso, às vezes, mais que os produtores, mas é um pouco de tudo. É um malabarismo. (MARIA, 2018)

⁴⁷ Oculte o nome da empresa a pedido da interlocutora.

Novamente, o discurso parece valorizar o valor identitário do trabalho frente ao financeiro, seja em benefício ou não do trabalhador, apresentando esse choque entre um modelo empresarial, do lucro, e um modelo mais conectado com a dimensão do prazer. É o que ocorre com Daniel na produtora que divide com amigos:

Ali é totalmente foco no projeto, eu abro mão até de salário pra ter que investir mais em algo ou paga alguém de fora pra fazer aquilo. Essa é nossa filosofia, infelizmente. Também é precarização, né? A gente é precarizado e também precariza. (DANIEL, 2018)

Mesmo Luana, que me apresenta um projeto empresarial, inclusive de transformar seu microempreendedor para micro empresa, traz à tona algumas “causas” para além da financeira.

Eu não ligo de pegar dinheiro de empresa, eu ligo de pegar dinheiro de pobre. Agora, empresa, Lojas Americanas, pode me dar dinheiro. Não é um dinheiro que vai só pra mim, é um dinheiro que vai retornar em serviços pra Baixada. Eu pego do centro e levo pra lá. Porque eu pego dinheiro daqui e pago minha passagem, de qualquer jeito eu levo de volta. Tudo que eu faço é pensar o que eu posso tirar daqui e fazer funcionar lá igual. Por que aqui funciona e lá não? Por que aqui tem roda de conversa com pessoas intelectuais e lá não tinha? Sendo que a gente tem casa de cultura, tem cinema, tem espaço pra isso. Eu tô caminhando, fazendo as redes pra galera pensar que dá pra fazer isso. (LUANA, 2019)

Percebo que a forma de cálculo da vida pensada por projetos possui um sentido muito mais complexo do que apenas planejar financeiramente a renda. Ele cria um sentido de autocontrole que é primordial para a/o trabalhadora/or contemporânea/o que precisa se regular e se fiscalizar o tempo todo. Mas esse modelo de autocontrole define também até que ponto a/o trabalhadora/or está disposto a abrir mão e assumir o discurso empresarial. Isso pode significar abrir mão de um pagamento devido a uma dimensão do afeto e do prazer, mas pode significar também cooptar a gramática neoliberal vigente, como me responde Maria, quando pergunto se é possível viver hoje só de cultura:

Sim, mas, assim, pensando fora do rococó. Eu ainda encontro pessoas, com quem eu trabalhei na cultura, que vão morrer dinossauros. O meu chefe falava muito que a cultura nunca morre, ela é enterrada viva. De fato, mas se não cavar, ela vai ficar ali, entendeu? Além de cavar, é entender

como você tá cavando, os meios que você tá procurando pra tirar essa cultura dali. E não só do tipo: fiz um buraco, tá aqui a cultura. Mas como tira do buraco? Meu movimento nessa pós foi nisso, como eu cavo e como tiro a cultura de dentro do buraco. Eu passei 8 anos lá com ele falando dessa coisa dela enterrada e esse foi o movimento que eu precisava pra entender que eu enterrei e agora é outra coisa. Tem gente que não tem interesse nenhum de olhar pro buraco. Como tornar isso atrativo? Então, acho que sim, mas as pessoas precisam pensar em novos conceitos, novas ideias. (MARIA, 2018)

Para Maria, não há espaço para velhas práticas, é preciso entender o novo, apropriar-se dele para disputá-lo. Yago, no mesmo caminho, ressalta a importância de aliar a ideia de empreendedorismo e os conhecimentos associados ao mundo dos negócios à dinâmica da cultura para profissionalizá-la e torná-la, sobretudo, reconhecida perante a opinião pública. Essas práticas do mundo empresarial, no entanto, não podem ser colocadas como opostas ao sentimento de prazer, a renda psíquica (MENGER, 2006):

A causa é o que me motiva, não tem outra coisa, não é a parte financeira porque é muito mal explorada, muito mal valorizado. Mas eu tento justamente levar técnicas de mercado, técnicas de gerenciamento de projeto, enfim, coisas mais técnicas dos mercados de empreendedorismo pra dentro da cultura justamente pra mudar esse cenário, pra que a gente consiga aliar a causa com toda a parte boa financeira. É possível, tem que tentar. (YAGO, 2019)

O cálculo, então, é um sistema que parece ordinário e restrito à dimensão econômica particular do indivíduo, mas há nele uma construção da racionalidade neoliberal que atribui como responsabilidade única desse sujeito sua “melhora de vida”, seja pela ascensão profissional ou por outro fator motivador. Isso significa que a forma de cálculo pode não passar explicitamente por gastos e receitas, mas demonstrar práticas de autocontrole e espaços de liberdade de acordo com a vida cotidiana da/o trabalhadora/or (WEBER, 2002).

Essas estratégias de trabalho e de posicionalidade no mercado aparecem como fundamentais para que as/os trabalhadoras/es possam conjugar tanto a dimensão da satisfação quanto a dimensão empresarial. É o que proponho analisar no item seguinte.

2.4 Três tipos de estratégias de trabalho e de posicionalidade no mercado cultural

A partir de diferentes estratégias percebidas no cotidiano das/os interlocutoras/es entrevistadas/os, compreendendo que nem toda ação e/ou reação possui um mesmo objetivo, tenta-se aqui tipificar três categorias distintas. A inspiração para analisar essas estratégias parte de Leite Lopes e Machado da Silva (1979), os quais tentarei retomar brevemente.

Os autores percebem que os operários fabris, muitas vezes, preferiam trabalhos menos exaustivos ou com menor carga horária para se dedicarem às atividades acessórias, de complementação do salário. Quando aplicamos esse pensamento às estratégias de trabalho e de posicionalidade das/os produtoras/es culturais *freelancers* é mais difícil delimitar o que é o trabalho acessório e o que é o trabalho principal, já que as/os trabalhadoras/es mudam de projeto em projeto e até mesmo de função em função dentro de uma mesma ocupação. Maria, por exemplo, passou a produzir festas como estratégia e, aos poucos, também passou a realizar consultorias de leis de incentivo. Essas consultorias inicialmente eram dadas de graça dentro da ONG que ela trabalhava e, com o tempo, as/os trabalhadoras/es passaram a questionar que elas deveriam se transformar em formas de negócio.

Eu tava trabalhando, então, com salário base. Mas aí acabou gerando outro problema. Uma coisa bem institucional, na hora que você trabalha com cultura, que todo mundo tem uma ideia. Vamos conversar? Eu tenho uma ideia aqui e tal. O meu tempo que eu sento com essa pessoa, converso com ela, falo sobre lei, falo sobre editais, possibilidades, eu tô oferecendo um capital intelectual meu, tô oferecendo meu trabalho e meus antigos chefes achavam isso paz e amor. Vamos tomar um café, vem aqui, e vamos conversar. E ele não botava isso na conta. Mas, olha, isso é institucional. A partir do momento que um amigo seu vem aqui bater papo e você me tira de fazer o que eu tava fazendo pra vir aqui falar com ele, eu tô trabalhando institucionalmente. Não é pra nenhum projeto, mas é pra um amigo seu. Aí a gente tocava sempre nesse assunto. Aí pensou-se em fazer uma coisa do tipo fundo de *endowment*. Como nós éramos uma ONG, que as pessoas pagassem uma mensalidade para estar sempre ali. A gente tinha um espaço muito legal, então quer vir aqui fazer uma reunião? como *coworking*. Ou então tem alguma dúvida? Que a gente possa fazer como consultoria. Então ficou da gente pensar qual seria essa mensalidade, mas aí as pessoas sumiram porque dica de graça é sempre melhor que dica pagando. Mas, talvez, porque ele não divulgou legal isso ou não difundiu a ideia. Porque a ideia é boa, você ter uma ONG a sua disposição com um espaço, com consultoria, por uma mensalidade, que as pessoas podem de fato pagar. (MARIA, 2018)

Yago também entende seu microempreendedor individual como um prestador de serviços constante para uma empresa e uma possibilidade de empreendedorismo a partir de um estúdio de gravação de áudio e vídeo próprio. Já Nara conciliou diversos trabalhos ao mesmo tempo, mas ela faz uma ponderação de que não eram trabalhos para complementar sua renda porque durante esse período mantinha vínculos com seus pais, que permitiam que ela morasse com eles e auxiliavam no pagamento das suas contas. O período que ela sai da casa dos pais coincide com o período que começa a trabalhar com carteira assinada.

O trabalho acessório além de muitas vezes não ser pago pode ser facilmente cooptado pela empresa, em uma estratégia do capitalista semelhante a enxergada por Leite Lopes e Machado da Silva (1979) quando a fábrica passa a encontrar formas de dominação no controle dessas atividades dentro das vilas operárias. Pensar em estratégias de trabalho e de posicionalidade no mercado cultural pode significar a necessidade de olhar como as/os trabalhadoras/es operam o mercado por si próprias/os, seja nas suas relações pessoas físicas ou pessoas jurídicas, inclusive dentro das empresas, seja de forma combinada ou não com as/os contratantes.

Isso se justifica ainda mais quando percebemos que muitas empresas nesse ramo funcionam a partir de financiamentos estatais, regulados ou não por leis de incentivo, e o aumento do lucro da empresa pode significar o aumento de salário das/os trabalhadoras/es. Tal fato vai depender, logicamente, do tipo de relação social estabelecida dentro dessa empresa e, caso não haja uma revisão nos pagamentos realizados, o aumento de projetos e do lucro da empresa significa uma ampliação do trabalho pelo mesmo valor-salário combinado. Isso significa que, por vezes, as produtoras culturais funcionam como pseudo-empresas, atuando em projetos culturais com fim de marketing para grandes empresas, que exploram indiretamente mas não de forma similar, todas/os as/os trabalhadoras/es contratadas/os dessa outra empresa, da/o chefe às/aos estagiárias/os.

Para investigar essas particularidades, foi realizada uma divisão em três diferentes dimensões de estratégia do trabalho e de posicionalidade no mercado cultural: 1 - estratégia econômica; 2 - estratégia sentimental ou identitária; 3 -

estratégia de prevenção. Essas dimensões não se excluem e, pelo contrário, coexistem enquanto preocupações da/o trabalhadora/or cultural e, de maneira similar, transitam entre a formalidade e a informalidade e entre a legalidade e a ilegalidade.

A primeira delas, econômica, diz respeito ao modelo pensado por Leite Lopes e Machado da Silva (1979), no qual a/o trabalhadora/or busca maneiras acessórias ou complementares de atender a sua necessidade que já deviam estar asseguradas por um salário principal. Esse salário principal pode ou não existir, dependendo do modelo de trabalho combinado.

No caso de Maria, a primeira estratégia adotada foi coletiva dentro da ONG. Quando se trabalha com leis de incentivo, é preciso apresentar um orçamento ao Estado e às empresas patrocinadoras referente ao que será realizado com o investimento. No entanto, diversas vezes o Estado limita os valores de pagamento aos profissionais envolvidos ou o pagamento à própria empresa realizadora do projeto. Isso criou uma prática cotidiana no trabalho cultural que é apresentar um orçamento dentro das regras, mas operar os pequenos valores de cada item de pagamento de forma a ampliar os salários e até mesmo pagar profissionais que, pela lógica instituída, receberiam menos de um salário mínimo.

(...) acho que ainda, infelizmente, o setor entende que o produtor vive de luz. A captação, dependendo do projeto, é mínima. Você não consegue viver só de captação e, geralmente, nem é o produtor, a própria empresa contrata alguém pra fazer captação. A elaboração é menor ainda, se não me engano é 5% do ICMS. Então, diversas vezes a gente foi questionado pelo ICMS onde tavam todas as rubricas que a gente recebe, de onde sai o dinheiro do instituto. O que é um absurdo! Tem o capital intelectual do arquiteto, tem o capital intelectual do designer e o produtor cultural é só o cara que organiza tudo ali, então a gente faz tudo. E os tetos são absurdos, você pagar pro assistente um valor de nada. Então acontece, todo mundo sabe que acontece, não é legal. E eu acho que, a longo prazo, as pessoas tem que pensar em um processo novo porque tá muito engessado, tá muito rococó, mas tem que acontecer, tem que deixar de ser ilegal. (MARIA, 2018)

As fórmulas de cálculo particulares das/os trabalhadoras/es por projetos também se aplicam, nesse caso, à empresa. É preciso dimensionar um orçamento fictício, que é “vendável”, e um real. No caso de Maria, foi combinado que esse orçamento real teria como função aumentar os salários, mas não é uma

unanimidade ou um costume do mercado. Geralmente cabe a/ao própria/o trabalhadora/or executar suas estratégias, como Lucia faz quando cria uma forma de conta para conseguir sobreviver no mercado ou como Ana, Luana e Yago fazem ao estipular diferentes preços para diferentes tipos de trabalho, de contratantes e de contrato.

Trabalho é trabalho. Não existe nada que te proteja, você pode trabalhar seis horas como você pode trabalhar vinte e duas direto, e já aconteceu. Eu já trabalhei virada três dias porque tinha que fazer e alguém tem que fazer. Por isso é tão importante você se ligar quando você é *free/la* porque você, às vezes, tem que cobrar por isso. E eles não sabem cobrar. Vai me dar trabalho? Vai. Mas vai me dar trabalho de oito horas por dia ou vai me dar trabalho de eu ter que virar a noite, ter que ficar de madrugada em um lugar que é perigoso e eu ter que voltar do RioCentro e gastar 100 reais de táxi? Você muda o preço, não tem jeito. Muitas vezes a gente se ferra porque não sabe como é que vai ser, mas a gente vai tentando acertar. Muitas vezes eu tive que trabalhar virada dois ou três dias e é assim, não tem o que fazer. (ANA, 2018)

No caso de Daniel, essa busca por outros trabalhos acontece de forma mais sutil. Há tempos, ele tem conversado com o editor da produtora de cinema que trabalha para ser indicado em um projeto fora da empresa. Mas como não se pode falar sobre outros trabalhos durante o período em que se está na empresa para não aparentarem a ideia de que não estão se dedicando ao trabalho, essa relação de oferecer trabalhos “por fora” fica um pouco velada e têm impedido que ele consiga combinar com os colegas de trabalho essas atividades.

Já Marcos, começou com office boy e, diferente de grande parte das/os outras/os interlocutoras/es, não concluiu uma universidade e, talvez por isso, tenha aprendido diversas funções dentro da produção cultural. Ele relata que também trabalha com informática, com edição e operação de áudio e de vídeo. Para ele, ampliar o leque de atuação foi uma estratégia de se inserir em diferentes produções, geralmente buscando contatos que pudessem indicá-lo para outros trabalhos. Com a dificuldade em conseguir novos projetos, Marcos também conseguiu estabelecer-se na profissão de motorista de aplicativo.

Outra realidade das empresas no Brasil, também falada de forma tácita no cotidiano, é a compra e venda de notas fiscais. O excessivo aparelho burocrático impõe um modelo que permite às empresas comprarem e venderem notas fiscais

para diminuir os impostos. Mas quando falamos de sujeitos, que são eles próprios empresas, essa prática é mais arriscada, embora não seja incomum. A compra acontece quando o indivíduo não possui o MEI ou atingiu o limite anual permitido de 81 mil reais, mas a empresa que o contrata exige a nota fiscal. A venda acontece por outros trabalhadores com MEI, que não estão perto de atingirem o limite na emissão de notas fiscais, e precificam uma porcentagem em cima de cada nota fiscal dada. Essas práticas, não estão ausentes de possíveis erros e represálias, que se somam então as dimensões de risco que o produtor cultural *freelancer* enfrenta. No dia a dia da produção cultural, são descritos casos de indivíduos que ultrapassaram o teto do MEI vendendo notas e precisaram modificar o modelo de empresa que possuem.

Outra estratégia adotada pelas/os trabalhadoras/es culturais diz respeito ao sentimento ou ao valor identitário que possuem pelo trabalho. Engels (2010), percebe ao analisar as greves operárias na Inglaterra que há uma certa ineficácia na maioria das ações dos trabalhadores. A razão da continuidade das greves então não se resume apenas a uma intenção de anular as medidas adotadas pelos burgueses, mas também a uma certa necessidade de expressão. Essas/es trabalhadoras/es precisavam protestar tanto contra a redução do salário quanto contra a necessidade delas/es terem que se adaptar às circunstâncias impostas.

Os operários protestam porque ainda não perderam os sentimentos humanos - e protestam *desse modo* porque são ingleses, pessoas práticas, que expressam *na ação* o seu protesto; não são teóricos alemães, que, devidamente protocolado e posto *ad acta* seu protesto, vão para casa dormir o sono tranquilo dos contestatários. Ao contrário, o protesto concreto dos ingleses tem sua eficácia: mantém em certos limites a avidez da burguesia e estimula a oposição dos operários contra a onipotência social e política da classe proprietária, ao mesmo tempo em que leva os trabalhadores a compreender que, para destruir o poder da burguesia, é preciso algo mais que associações operárias e greves." (ENGELS, 2010, p. 253)

Quando Daniel, então, abre mão do pagamento em uma produção realizada na empresa que mantém com os amigos, sua estratégia não é imediatamente econômica, mesmo que pretenda, como diz Menger (2006), com essa atitude facilitar uma escalada para a atividade que deseja desempenhar. Ela é primeiramente uma estratégia que diz respeito ao valor sentimental do projeto ou ao

valor identitário. Quando os operários, analisados por Engels (2010), realizam as greves possuem também como intenção reafirmar que não aceitam a condição humana imaginada e imposta pela burguesia e não as aceitam de acordo com seus valores identitários. Isso unifica esses trabalhadores enquanto classe e pode, talvez, de forma similar, igualar as/os trabalhadoras/es da cultura que atuam no mercado pela paixão, pela crença etc. e não apenas pelo dinheiro.

A estratégia sentimental também caracteriza o quanto aquele trabalho forma a identidade da/o trabalhadora/or. É nessa dimensão que opera a *ideologia da criatividade* (TOMMASI, 2017), a sensação de estar em um grupo especial, de ter a liberdade de fazer o que deseja. Essa racionalidade é acionada o tempo inteiro até mesmo para performar um modelo de trabalhadora/or disposta/o a abrir mão de direitos para conseguir o trabalho.

Para a/o produtora/or cultural cria-se essa figura de uma/um profissional pronta/o para qualquer trabalho e disposta/o a quase tudo. Não é a toa que muitas oportunidades de trabalho nessa área solicitam profissionais que saibam atuar em diferentes áreas simultaneamente (design, produção, receptivo, gerência etc) ainda que não paguem um valor correspondente ao acúmulo de todas essas atividades.

E eu acho que tem que ter tesão pra trabalhar, tem muita gente que é boa, mas não tem tesão. E eu tenho muito tesão, eu reclamo e tal, é um saco às vezes, mas eu tenho muito tesão de fazer as coisas, de correr atrás, de ficar que nem louca, é meio vício em trabalho, em adrenalina. É uma característica que eu não acho que é saudável, mas é o que é. Eu acho que você tem que dar o seu melhor e ir se abrindo pras pessoas, pras oportunidades, só não pode ter medo. Muitas vezes eu fiquei com medo e fui mesmo assim porque tinha que ir. Mas a necessidade também faz isso, a necessidade financeira faz isso por você. Quando você não tem mãe e pai pra te bancar tem que ir. Quando você tem uma vida um pouco mais confortável, que não é demérito nenhum, é uma realidade, você busca menos porque tá tudo bem, mas quando você não tem você não tem nada a perder. (ANA, 2018)

Parece, então, que a estratégia identitária representa o sentido de desempenho e de prazer da/o trabalhadora/or. Para as empresas, funciona em um sistema parecido com a relação entre as fábricas e os operários analisados por Leite Lopes e Machado da Silva (1979). A dominação e o sentido de submissão apresentam-se de forma velada e invisibilizada perante a grandiosidade do que o trabalho cultural representa para as/os trabalhadoras/es. Podemos observar essa

dinâmica no discurso de Yago ao entender-se como prestador de serviço de uma ONG que deveria contratá-lo com vínculo empregatício, na forma como Luana se relaciona com suas/seus “funcionárias/os” ou ainda na maneira que Nara se diz apaixonada pela correria da profissão, sem saber explicar muito bem o porquê dessa sensação.

A terceira estratégia, de prevenção, reúne práticas e abordagens das/os trabalhadoras/es em tentativas de garantirem a diminuição dos seus custos de vida e a promoção de trabalhos futuros. Por exemplo: “(...) eu ainda moro com meus pais. Mas moro com meus pais pela casa, comida e roupa lavada. Eu pago todas as minhas contas. Eu não conseguia na ONG, estou nessa empresa há pouco tempo.” (MARIA, 2018). Ou no caso de Luana, que busca na sua mãe a possibilidade de uma investidora-anjo para sua empresa. Ou no caso das/os outras/os que precisam pensar novas formas de atividades para associá-las à produção cultural e beneficiar a/o contratante, que pode reivindicar nessas/es trabalhadoras/es uma/um produtora/or junto de uma/um designer, editora/or, projetista, etc.

Da mesma maneira, essas estratégias envolvem formar redes sociais amplas e que possibilitem trabalhos futuros ou que funcionem como prevenção caso a/o trabalhadora/or se encontre desempregada/o.

Quando você é *freela* você precisa muito mais desses contatos porque você depende deles pra te chamar, quando você é CLT menos, mas ao mesmo tempo você sabe que é muito legal quando chega um produtor pela terceira, quarta vez, e já sabe quem você é, já te trata com certa intimidade porque confia no seu trabalho. Quando você é *freela* você tem que provar mais, você tem que provar mais que é bom, tem que prova o tempo todo para aquele cliente, pra aquele contato, pra ele te chamar ano que vem, mês que vem. Quando você é CLT você não precisa provar, o evento entra pra empresa independente de mim muitas vezes. Quem tem que provar é o pessoal da programação, mas não eu necessariamente, até porque nem sempre o mesmo evento cai na minha mão. Mas é muito bom quando eles sabem quem você é, ele olha pra você e sabe que tá tudo bem, sou eu que vou cuidar, beleza, tá ok. É muito bom, faz muito sentido pra mim. E óbvio, não vou enganar ninguém, um dia saindo ou não da empresa, eu sei quem são essas pessoas e quero que elas saibam quem eu sou porque amanhã ou depois eu posso precisar, posso querer fazer, posso estar com elas, nunca se sabe o dia de amanhã. Eu conheço pessoas que saíram de empresas porque foram fazer outras coisas, turnê de artista. Então é isso, a gente nunca sabe. Às vezes teu cliente de hoje pode ser teu patrão de amanhã. E foi assim comigo. Na empresa hoje foi assim. Eu era *freela* e virei CLT deles, virei porque a minha chefe gostava do meu trabalho, porque eu provei pra ela que era boa, que podia me contratar, não foi porque eu sou bonita. (ANA, 2018)

As estratégias de trabalhadoras/es da cultura atravessam fortemente as condições laborais encontradas nesse campo. No entanto, elas tornam mais fácil percebermos como as/os trabalhadoras/es operam e manipulam, de forma racional ou não, essas condições para conseguirem desde ampliar o valor-salário até estabelecerem um valor sentimental com esse trabalho.

Sobretudo, essas condições nos revelam que tem sido responsabilidade dos sujeitos, em uma forma de empresariamento de si, buscarem formas de complementar a renda, de se identificarem com o trabalho e de garantirem uma possibilidade de futuro. Esse comprometimento excessivo da/o trabalhadora/or na reprodução do capital têm não só ampliado a importância da cultura nos setores econômicos em diversos países do mundo, como têm também transformado esse modo de viver em uma dimensão desejável para a/o “trabalhadora/or moderno”.

Mas como essas transformações bruscas na materialidade e na subjetividade das/os trabalhadoras/es têm produzido efeitos na capacidade de enxergar futuros desses indivíduos? Tratou-se aqui de identificar estratégias, com formatos de ações e também de reações, à experiência do que é trabalhar com cultura. No capítulo seguinte, tentar-se-á investigar se essas estratégias são suficientes para pensar uma vida a longo prazo, pensar projetos que modifiquem a realidade social e também laboral dessas/es trabalhadoras/es. Ou estão todas/os cada vez mais presos em seus trabalhos livres e autônomos?

CAPÍTULO 3. A JUVENTUDE TRABALHADORA NA PRODUÇÃO CULTURAL E SUAS PERSPECTIVAS DE FUTURO

Algumas semanas após a eleição presidencial de 2018, enquanto iniciava as entrevistas com diferentes interlocutoras/es para essa pesquisa, percebo algumas ações, especialmente divulgadas por redes sociais, com objetivo de debater a situação das/os trabalhadoras/es da cultura na cidade do Rio de Janeiro. Dessas ações, um evento em especial me chama atenção, um encontro marcado pelo facebook intitulado “Reunião dos Trabalhadores da Cultura da Zona Norte” a ser realizado em Madureira. Embora nenhuma/um das/os minhas/meus interlocutoras/es havia se relacionado com o evento de qualquer maneira, acreditei que aquele encontro poderia ser importante para entender possíveis mudanças no caminhar da pesquisa e trazer novas questões a serem refletidas. A proposta deste capítulo nasce um pouco a partir dessa experiência, quando percebo que as questões emocionais dessas/es trabalhadoras/es, que já começavam a chamar atenção nas entrevistas até então realizadas, mostravam-se mais latentes, especialmente após o resultado da eleição presidencial.

Com a vitória de Jair Bolsonaro, candidato pelo Partido Social Liberal (PSL), e uma constante crítica aos agentes culturais e especialmente aos mecanismos públicos de incentivo e de atuação na cultura, a situação dessas/es trabalhadoras/es ganhava novos contornos. É o que ilustra a descrição na rede social do evento a ser realizado na Zona Norte.

Estamos travados. Estamos com medo. Estamos travados.
Continuamos transviados. Continuamos desmedidos. Continuamos
atravancando o caminho do retrocesso.

Trabalhadoras e trabalhadores da cultura, mais do que nunca somos urgentes. Somos urgentes pela disputa cultural que precisamos mergulhar, somos urgentes pelo sufocamento que iremos sofrer. O cenário não tem sido fácil, agora será pior. O que será das instituições e do Estado em relação à cultura? O que será de nós?

Não sabemos.

Mas sabemos o que se faz urgente: nos organizarmos. Nos reunirmos.

Propomos aqui, uma primeira reunião. Precisamos nos encontrar, nos ver, rever, reconhecer. Precisamos nos ORGANIZAR. Sugerimos de forma

autogestionada e horizontal. Aguardemos nossos encontros para definir qualquer forma de qualquer coisa.

Chama aquela amiga ambulante, aquele amigo ator, aqueles⁴⁸ amigx tecnicx de luz, o sambista, a pesquisadora, o bilheteiro, o rapper, o pipoqueiro. A produtora, o curador, o estudante, bailarinx, o poeta, a repentista, o músico, o músico do trem do Metrô, da rua. A estátua viva, o dançarino popular, a amiga da capoeira.

Chama todo mundo, cultura é um campo muito amplo e temos que lutar para que (re)exista assim.

Vamos nos reunir, nos conhecer, nos reconhecer, NOS ORGANIZAR.

Que eu me organizando posso desorganizar.⁴⁹ (ALAVEZ; BILDEMAN; RIEHL, 2018)⁵⁰

O evento teve uma rápida circulação nas redes sociais e no dia do evento estavam presentes artistas e produtoras/es da Zona Oeste⁵¹ e da Zona Norte⁵². A proposta do debate era pensar o futuro e pensar as ações a serem tomadas para o que acreditavam que poderia melhorar as perspectivas de futuro. É possível verificar essa intenção por algumas passagens do texto citado, especialmente aquelas que

⁴⁸ A substituição das vogais “o” e “a”, que delimitam respectivamente os gêneros masculino ou feminino, pela consoante “x” é uma prática especialmente realizada na escrita realizada para contemplar as pessoas que não se identificam com essas terminações e/ou se identificam com ambas. Embora não seja a forma escrita utilizada nesta dissertação, foi preservada a citação das/os autoras/es neste tópico.

⁴⁹ Referência à letra de “Da Lama ao Caos” de Chico Science não creditada na citação.

⁵⁰ A citação refere-se a descrição de um evento na rede social Facebook, criada pelas/os autoras/es citados.

⁵¹ A Zona Oeste é uma das áreas geográficas da cidade do Rio de Janeiro. É a maior área territorial da cidade e a segunda mais populosa. Compreende os seguintes bairros: Anil, Bangu, Barra de Guaratiba, Barra da Tijuca, Camorim, Campo Grande, Campo dos Afonsos, Cidade de Deus, Cosmos, Curicica, Deodoro, Freguesia de Jacarepaguá, Gardênia Azul, Gericinó, Grumari, Guaratiba, Inhoaíba, Itanhangá, Jacarepaguá, Jardim Sulacap, Joá, Magalhães Bastos, Paciência, Padre Miguel, Pechincha, Pedra de Guaratiba, Praça Seca, Realengo, Recreio dos Bandeirantes, Santa Cruz, Santíssimo, Senador Câmara, Senador Vasconcelos, Sepetiba, Tanque, Taquara, Vargem Grande, Vargem Pequena, Vila Militar, Vila Valqueire, Vila Kennedy.

⁵² A Zona Norte é uma das regiões geográficas do Rio de Janeiro. É a região mais populosa da cidade. Compreende os seguintes bairros: Abolição, Acari, Água Santa, Aldeia Campista, Alto da Boa Vista, Anchieta Andaraí, Bancários, Barros Filho, Benfica, Bento Ribeiro, Bonsucesso, Brás de Pina, Cachambi, Cacuia, Caju, Campinho, cascadura, Cavalcante, Cidade Universitária, Cocotá, Coelho Neto, Colégio, Cordovil, Costa Barros, Encantado, Engenheiro Leal, Engenho da Rainha, Engenho de Dentro, Engenho Novo, Del Castilho, Fazenda Botafogo, Freguesia da Ilha, Galeão, Grajaú, Guadalupe, Higienópolis, Honório Gurgel, Inhaúma, Irajá, Jacaré, Jardim América, Jardim Carioca, Jardim Guanabara, Lins de Vasconcelos, Madureira, Maracanã, Marechal Hermes, Maria da Graça, Méier, Moneró, Muda, Olaria, Osvaldo Cruz, Parada de Lucas, Parque Anchieta, Parque Colúmbia, Pavuna, Penha, Penha Circular, Piedade, Pilares, Pitangueiras, Portuguesa, Praça da Bandeira, Praia da Bandeira, Quintino Bocaiúva, Ramos, Riachuelo, Ribeira, Ricardo de Albuquerque, Rio Comprido, Rocha, Rocha Miranda, Sampaio, São Cristóvão, São Francisco Xavier, Tauá, Tijuca, Todos os Santos, Tomás Coelho, Turiaçu, Usina, Vasco da Gama, Vaz Lobo, Vicente de Carvalho, Vila da Penha, Vigário Geral, Vila Isabel, Vila Kosmos, Vista Alegre, Zumbi.

denotam tanto de um certo medo sobre a intervenção pública no trabalho e no mercado desses indivíduos quanto uma idealização de que são essas/es mesmas/os trabalhadoras/es que seriam capazes de enfrentar o recente governo e seus possíveis ataques ao setor cultural.

A partir da discussão realizada e dessa intenção de refletir sobre as possíveis perspectivas e sobre as ações a serem tomadas que elaborei este capítulo. Sobre as possibilidades de ações, serão entendidas aqui também como estratégias, individuais e/ou coletivas. Essas estratégias, no entanto, embora sejam também de trabalho e de posicionalidade no mercado cultural, transpassam o tempo laboral para se transformarem em estratégias para modificar a qualidade de vida desses agentes.

Nessa perspectiva, objetiva-se aqui entender, a partir das/os interlocutoras/es entrevistados suas perspectivas de futuro e suas estratégias e ações para alcançá-las, se acreditarem serem possíveis. Acredita-se aqui que há um importante fator conectado à ideia de juventude, tanto do ponto de vista psicológico como do ponto de vista do corpo que envelhece e torna-se mais sensível à fadiga.

Para descrever essa investigação, o capítulo foi dividido em quatro tópicos. O primeiro (3.1 Precarização da mulher e do homem que trabalha) é uma tentativa de explorar a condição da precarização no trabalho e sua extensão para outros períodos da vida-social, em uma precarização do próprio indivíduo que trabalha. Para tanto, investiga-se a relação entre as estratégias descritas no capítulo anterior e as crises provocadas por essa intensificação da precarização.

O segundo tópico (3.2 Perspectivas de futuro) concentra-se nas narrativas descritas pelas/os interlocutoras/es da pesquisa sobre a relação entre o fazer laboral e as possíveis perspectivas de futuro, sejam idealizadas/sonhadas e/ou programadas. Essas projeções de futuro parecem ilustrar como essas/es trabalhadoras/es entendem a precarização de suas atividades, de forma consciente ou inconsciente, para além de seus fazeres ao mesmo tempo que indicam, diante da característica da idade dessas/es interlocutoras/es, como algumas/uns jovens enxergam (ou não enxergam) o processo de envelhecimento para quem possui trabalhos intermitentes durante o período de acumulação flexível.

Na terceira parte deste capítulo (3.3 Juventude, precarização e produção cultural), passa-se a refletir a ideia de juventude como característica divisora no trabalho intermitente, especialmente a partir da produção cultural. Duas questões chamam atenção: Há um projeto de associação de valores da juventude com valores da acumulação flexível? E como se transformam a atuação e os sonhos das/dos jovens que trabalham com cultura quando envelhecem?

A quarta e última parte deste capítulo (3.4 Entrelinhas: ditos e não-ditos do trabalho cultural a partir das/os interlocutoras/es) é uma investigação sobre as questões emocionais que rondam o presente das/dos jovens entrevistados nesse processo e, portanto, modificam a capacidade de pensar perspectivas futuras. Tenta-se abarcar aqui as questões emocionais, as certezas e incertezas sobre o trabalho cultural. Neste mesmo item, faz-se um breve recorte sobre a condição coletiva dessas/es trabalhadoras/es e como essa questão apareceu (ou não apareceu) durante as entrevistas.

3.1 Precarização da mulher e do homem que trabalha

Na Reunião dos Trabalhadores da Cultura da Zona Norte estiveram presentes representantes de diferentes ocupações do setor cultural⁵³. Embora a atividade possuísse foco para a Zona Norte, havia uma presença grande de trabalhadoras/es da Zona Oeste, que alegaram circular especialmente por essas duas regiões. Destaca-se, como observação, que grande parte das pessoas presentes na reunião se identificaram por uma ocupação artística e também como produtoras/es culturais ou, então, como técnicas/os e simultaneamente produtoras/es.

Essa assimilação da atividade de produtora/or com outra ocupação chama atenção para o fato de que a produção cultural, por ser enquadrada como mediadora entre os processos burocráticos-administrativos-financeiros e o mundo da arte, é constantemente acionada pelos agentes. No primeiro capítulo desta

⁵³ Documentei a presença das/os seguintes artistas: palhaços, ilustrador, animadores, cineastas, atores e atrizes, artesãs, poetas, cordelista, artistas plásticas, iluminadores, produtoras/es. Técnicas/os: Gestores públicos de lonas e arenas, casas de cultura. Outras ocupações: sindicalistas, vendedor de bala e cobrador de ônibus. Foram respeitadas aqui a definição fornecida pelas/os próprias/os trabalhadoras/es.

pesquisa, identifiquei que a bibliografia sobre trabalho cultural relata que os indivíduos são cada vez mais “intimidados” a tornarem-se produtoras/es, acumulando funções, conhecimentos, e ampliando o tempo de trabalho.

Os motivos para estarem presentes na reunião se resumiram a razões que pareceram em acordo entre todas/os as/os integrantes: o fato de não se conhecerem embora trabalhem na mesma área; as ações conjuntas de trabalhadoras/es da cultura durante o segundo turno das eleições para presidente, a fim de eleger o candidato opositor ao atual presidente⁵⁴; a vontade de ampliar o diálogo com a população, especialmente com as/os moradores dos bairros de onde os artistas eram; o fato de serem da Zona Norte e Oeste e de participarem de ações políticas majoritariamente na Zona Sul; a diminuição do orçamento para cultura em âmbitos federal, estadual e municipal; e, sobretudo, o medo e a preocupação com o momento político daquele período e com os próximos anos.

Embora muitas vezes o debate parecesse que ganharia uma proporção de discussão sobre precarização e sobre trabalho cultural, os principais temas discutidos durante a reunião foram o orçamento governamental, especialmente editais de financiamento, e as eleições municipais em 2020. Durante algum momento, houve um incômodo referente a quem organizou o debate, se havia sido por algum partido político ou não.

O resultado da reunião foi a criação de grupos para realização de atividades culturais públicas para aproximar a produção cultural local da população dessas mesmas regiões, a aproximação entre artistas locais e a proposta de aproximação com o legislativo eleito e de preparação para as eleições municipais de 2020.

Embora a reunião possuisse como temática as/os trabalhadores e as condições precarizantes aparecessem na maior parte das falas das/os presentes, a principal reivindicação levantada foi a de financiamento e de fortalecimento de campanhas para o legislativo, também com objetivo de atuarem na garantia desse financiamento. A substituição da temática laboral pela temática do financiamento à cultura já foi apontada nesta dissertação (DOMINGUES, 2019).

⁵⁴ Durante a reunião, todos as/os presentes manifestaram que participaram direta ou indiretamente de ações artísticas e outras ações com objetivo de angariar votos para o candidato que terminou em segundo lugar no segundo turno das eleições presidenciais, Fernando Haddad.

No entanto, o que chama atenção é que as/os interlocutoras/es entrevistados aqui fizeram um caminho bem parecido com o desdobramento da reunião descrita, muitas vezes relativizando e/ou invisibilizando a precarização cotidiana no fazer laboral e nos outros tempos da vida social. Se foram percebidas no capítulo anterior estratégias de trabalho e de posicionalidade no mercado cultural, por que elas não se transformaram em debates/questionamentos sobre a condição de precarizada/o na reunião e para as/os entrevistadas/os?

O trabalho cultural, assim como em outros setores da economia, têm aprofundado as formas de precarização do trabalho. Na vida de produtoras/es culturais, a acepção da figura jurídica do microempreendedor individual é um bom exemplo de como a coexistência da pessoa física com a pessoa jurídica, retirando garantias trabalhistas em substituição por maior sensação de autonomia e de liberdade, têm transformado a forma que as/os trabalhadoras/es se veem, se relacionam e passam a pensar seus cotidianos laborais e extra-laborais, cada vez mais inseparáveis.

Isso significa que a precarização extrapola o próprio período de trabalho e passa a atuar na desefetivação do ser humano enquanto ser genérico, em uma espécie de precarização da mulher e do homem que trabalham (ALVES, 2011, p. 03). Para Alves (2011), essa produção de uma crise do trabalho vivo se configura em uma tríplice crise na subjetividade: *a crise da vida pessoal, a crise de sociabilidade e a crise de auto-referência pessoal*.

A *crise da vida pessoal* decorre de uma crise do ser humano com seu espaço de vida, do “(...) tempo de vida como campo de desenvolvimento humano” (ALVES, 2011, p. 24). Isto significa a redução do tempo de vida a tempo de trabalho estranhado. Do ponto de vista da produção cultural, o trabalho estranhado, como já descrito no primeiro capítulo, pode apresentar-se de maneira diferente, na medida em que a/o trabalhadora/or pode reconhecer-se no objeto do trabalho.

No entanto, o pensamento de Alves (2011) acompanha o entendimento de Marx (2010) sobre o processo de estranhamento do trabalho. “Quanto mais, portanto, o trabalhador se *apropria* do mundo externo, da natureza sensível, por meio do seu trabalho, tanto mais ele se priva dos *meios de vida* (...)” (MARX, 2010, p. 81). Essa privação, para Marx (2010), acontece em dois níveis: o mundo exterior

sensível deixa de ser parte de seu trabalho, um *meio de vida do trabalho*; e deixa também de ser um meio de vida enquanto subsistência imediata.

Por mais que a/o trabalhadora/or possa entender o mundo exterior como parte de seu trabalho, cada vez mais parece deixar de entendê-lo enquanto um meio de vida, isto é, como subsistência, na medida em que fica mais difícil controlar a incerteza e os riscos envolvidos.

A *crise da sociabilidade* refere-se a uma crise de relações entre indivíduos, um desmantelamento dos laços sociais. Isso significa não apenas o ataque com objetivo de fragmentação do trabalho coletivo (ALVES, 2011), mas também uma fragmentação dos laços sociais.

Bauman (2004) vai falar que diferente da sociedade sólida, onde as relações tinham objetivo de longa duração, a sociedade atual possuiria uma característica *líquida*, que chega a inverter esse objetivo. As relações (e a vida) tornam-se seriadas, como se fossem uma junção de curtas experiências. Nesse modelo, o que passa a adquirir maior importância é a quantidade e a satisfação obtidas a partir dessas curtas experiências, como se tratassem de pequenas mercadorias que podem ser compradas.

O novo mundo do trabalho no modelo de acumulação flexível ao estimular “(...) insegurança (e incerteza) de contratos de trabalho flexíveis, obstaculiza a tessitura de espaços de sociação como lugares de partilha de experiências coletivas” (ALVES, 2011, p. 25). Ainda para Alves (2011), isso se traduz em uma ideologia do individualismo, estimulando um bem-estar individual sobre o solidarismo coletivo.

Por último, a *crise da auto-referência pessoal* representa-se pela corrosão da auto-estima pessoal dos indivíduos. Para Alves (2011), o capital atua através de valores-fetiche, expectativas e utopias moldadas pelo mercado que incidem sobre a instância intrapsíquica. No período de acumulação flexível, que estimula comportamentos pró-ativos característicos do toyotismo⁵⁵, são utilizadas estratégias

⁵⁵ No referido modelo, a/ao trabalhadora/or são atribuídas responsabilidades, de forma que ele pareça melhor se enquadrar nas metas da empresa, que ele atinja suas próprias metas e possua relativa liberdade dentro de um espaço de trabalho extremamente flexível.

de subjetivação com objetivos de manipulação da mente e do corpo, no que Alves (2011) chamou de um capitalismo manipulatório.

Essa normativa advém, segundo Holanda (2011), do desenvolvimento das teorias técnicas administrativas enquanto possíveis ciências neutras no século XVIII, chamadas hoje pela autora de *management*. No entanto, a absorção dessas teorias na vida social de homens e mulheres representa uma suavização das relações de dominação do sistema político-econômico. Seria como uma *psicomaniplulação* dos sujeitos, indo além da capacidade de extração da mais-valia para uma extração do “ser” desse sujeito com objetivo de aumentar o desempenho profissional (HOLANDA, 2011; TRAGTENBERG, 2005).

Essa manipulação do ser pós-fordista por outras instâncias pode ser vista, ainda que não exclusivamente, nas características pseudoindividualizadas (ADORNO & HORKHEIMER, 2014), isto é, as características universais, criadas e/ou replicadas pela indústria de massas e incorporadas como característica únicas de cada sujeito.

São esses traços que são valorizados como expressões autênticas de si pelas grandes empresas (LINHART, 2007) e pelos próprios indivíduos, constituindo um ciclo de criação, produção e reprodução do “ser”, que deve sempre parecer modificado/inédito. Do mesmo modo, são essas características que poderão ser fomentadas como recursos no governo de si. É uma sociedade reificada, na qual “a inovação tornou-se rotina, não provoca mais rompimentos. Burocratiza-se, automatiza-se.” (DARDOT & LAVAL, 2016, p. 153).

Essas três crises correspondem ao fato de que todos os domínios da vida social se transformam em potenciais recursos indiretos em um modelo de governo de si, na medida em que são uma oportunidade para o indivíduo melhorar seu desempenho e, portanto, se adequar às regras do capital. Segundo Dardot e Laval (2016), não é apenas o “homem no trabalho”, então, que é convocado para essa gestão, mas toda sua subjetividade. Os critérios idealizados são cada vez mais pessoais e passam por características físicas, relacionais, estéticas, comportamentais etc.

A identificação das três crises observadas por Alves (2011) são importantes porque parecem de alguma forma contrapor e/ou se relacionar com as estratégias

de trabalho e de posicionalidade no mercado cultural observadas no capítulo anterior.

Se por um lado as estratégias econômicas buscam formas acessórias de ampliar a renda, aumentando o tempo de trabalho (como no exercício de atividades simultâneas), a quantidade de conhecimento para diferentes ocupações (como para exercer diferentes atividades dentro da cadeia produtiva), o risco envolvido (como a possibilidade de não ter trabalho) e as formas de cálculo (como na sistemática de organização financeira pessoal para trabalhadoras/es intermitentes), a *crise da vida pessoal* se relaciona diretamente com a sobreposição do tempo de trabalho com tempos de não-trabalho, que se confundem e tornam-se cada vez mais trabalho estranhado.

Isso demonstra que as estratégias de trabalho e de posicionalidade no mercado cultural não necessariamente significam uma contraposição às lógicas de mercado, mas podem acompanhá-las, tornando-se o que é demandado de uma/um trabalhadora/or no período de acumulação flexível. Adianta-se, no entanto, que é difícil dimensionar quando a estratégia vai ao encontro das crises e quando as contrapõe.

No caso das estratégias sentimental ou identitária e da estratégia de prevenção, investigadas no capítulo anterior e que referem-se, respectivamente, às formas de criar vínculo pessoal com o trabalho e de prever as incertezas para conseguir contorná-las, pode-se observar tanto ações que parecem contestar as *crises de sociabilidade* e de *auto-referência pessoal*, quanto suportá-las.

Participar da elaboração e da produção de um filme com viés identitário, como faz Daniel, ao trabalhar em sua própria produtora durante as madrugadas para viabilizar filmes com temática especialmente LGBTI, e Luana, ao manter uma temática sobre negritude em seus filmes, pode ampliar a auto-estima da/o trabalhadora/or e inclusive combater uma ideologia do individualismo. Isso significa que essas ocupações atuam em um sentido contrário às crises.

No entanto, é preciso também reivindicar que essas atuações podem corroborar com o entendimento do mercado de que aquele valor identitário, representado para esses sujeitos no produto desenvolvido e em seus próprios trabalhos, é também uma forma de consumo e pode ser explorada

intrapsoquicamente. Isso significa que a estratégia pode se tornar um fator motivador para que esses sujeitos continuem trabalhando e/ou desejem trabalhar nesses modelos flexíveis, que permitem atuarem no que desejam e em outras ocupações que possam sustentá-los.

Da mesma forma, uma estratégia de prevenção, como entrar na universidade para ampliar redes sociais, como no caso de Lucia, ou continuar na casa dos pais, caso não tenha em algum momento recursos para se manter, pode tanto ser uma ação de combate a *crise de sociabilidade*, na medida em que mantém e constrói laços sociais, inclusive aproximando indivíduos, como pode também transformar as relações em interesses de mercado e, portanto, interesses seriados (BAUMAN, 2004).

Acredita-se aqui que essas dimensões conflitantes coexistem para as/os trabalhadoras/es (ZELIZER, 2009). Isso respalda a afirmação de que os modelos de sobrevivência no mercado cultural, aqui representados pelas estratégias de trabalho e de posicionalidade, extrapolam a precarização do espaço do trabalho, na medida em que o próprio trabalho extrapola seu aparente tempo delimitado, e se configuram enquanto uma precarização do homem que trabalha, no sentido de Alves (2011).

Fazendo a mesma relação, a figura jurídica do microempreendedor individual apresenta o mesmo sentido. Inclusive parece representar uma estratégia do capital para que a ação das/os trabalhadoras/es se confundam, estimulem e/ou disfarcem as crises vividas. Para esses indivíduos pode parecer, até mesmo, que as crises são suas responsabilidades, origem de uma suposta incapacidade na criação e manutenção das estratégias. Em outras palavras, essas estratégias parecem perder o grau de eventualidade para se tornarem normas e, até mesmo, pré-condição para o trabalho.

É possível, então, pensar em outras estratégias para confrontar a origem dessa precarização? Para investigar essa questão, durante a entrevista com as/os interlocutoras/es, foram perguntadas diferentes questões que abordassem as suas perspectivas de futuro, tanto no âmbito dos desejos quanto do que fazem para realizá-los. São essas questões que tentarei abordar a partir do item seguinte.

3.2 Perspectivas de futuro

A incerteza do futuro é uma pré-condição do trabalho como *freelancer*, como trabalhadora/or intermitente. No entanto, é interessante notar que em todas/os as/os interlocutoras/es, a possibilidade de trabalho com a produção cultural surge como aspiração ou expectativa (FERREIRA, 2017) profissional a partir das experiências vivenciadas, sobretudo durante a infância e adolescência, ou, como no caso de Marcos, após iniciar dentro de uma empresa cultural através de outra ocupação.

Relembra-se aqui que Frydberg (2011) aponta as amplas possibilidades de inserção no mundo da arte, como trabalhadora/or desse setor. Essa escolha geralmente ocorre como processo de formação desde a infância e/ou como mudança brusca quando a pessoa, mais velha, consegue migrar de um campo para outro. O fato da maioria das/os entrevistadas/os passarem pelo processo de formação no período da infância apresenta um recorte das/os interlocutoras/es nessa pesquisa, mas também é importante para entender a construção da idealização da profissão enquanto futuro possível desde o período infantil.

Ferreira (2017) aponta que as formas de aspiração e de expectativa

(...) são formas de reflexividade projetiva que também refletem desejos de desempenho profissional no futuro, mas cujas orientações já tomam em consideração não apenas o que gostaria de ser, mas também o que se poderia ser (no caso das aspirações) e/ou o que se quer ser (no caso das expectativas). (FERREIRA, 2017, p. 480)

As aspirações e expectativas implicam, ainda segundo Ferreira (2017), uma forma de racionalidade estratégica para viabilizá-las como projetos concretos, geralmente diferenciando o que é razoável e o que é provável de ser realizar.

Algumas profissões, dependendo da mediatização do período, podem suscitar maiores aspirações e expectativas enquanto forma de sonho, aspiração e/ou expectativa. Ferreira (2017) dá o exemplo das profissões de Dj, modelo, jogadora/or de futebol e cozinheira/o. Poderíamos pensar nas profissões artísticas através desse mesmo modelo?

Nenhuma/um das/os interlocutoras/es apresentou desde criança uma vontade de envolver-se com a produção cultural, mas todas/os relataram o envolvimento com artes, espaços culturais, eventos etc.

A escolha ou desejo pela produção cultural pode se justificar talvez pela demanda do mercado de profissões que façam mediação com esse mundo, como já apontava Bourdieu (1996). É difícil dizer que a produção cultural, com esse nome, apareça como sonho, aspiração e/ou expectativa, mas é fácil de perceber que cada vez mais os grandes eventos e as grandes produções têm adquirido maior espaço nas mídias. Pode-se observar isso pelos grandes festivais musicais, os grandes filmes e os grandes musicais no teatro.

Da mesma maneira, o sonho não precisa se equiparar necessariamente a uma profissão, mas ao próprio setor, nicho de trabalho, como o cultural e o artístico. Para Silva (2018), analisando a trajetória de um rapper, a ocupação de produtor cultural aparece como legitimador desse sonho, como um elemento-chave para viabilizar a profissão no mundo artístico que, por seu caráter flexível e instável, envolve uma série de ocupações simultaneamente.

Ter um conceito utilizado por outros e reconhecido por outros dá legitimidade a sua prática. Ao se assumir Produtor deixa de estar fazendo apenas algo para se virar, a ação deixa de ter um sentido apenas no presente, em um ganho imediato, e passa a estar dentro de uma estrutura que transcende o indivíduo e impacta o território ao seu redor. (SILVA, 2018)

Fato é que algumas/uns interlocutoras/es vislumbraram a possibilidade da produção cultural exclusivamente ao precisarem escolher uma profissão. Elas/es sabiam que desejavam alguma profissão no meio artístico, mas ainda não sabiam no que esse desejo se transformaria.

Acredito que após a escolha da ocupação de produtora/or cultural, a perspectiva de futuro das/os entrevistadas/os tenha a ver com a idealização/sonho projetado tanto nesse período da vida junto de suas relações/desejos/aspirações a partir dos grandes eventos e da indústria do entretenimento, constantemente na mídia em uma tentativa de estabelecer-se como experiências únicas de vida. No entanto, é notório como algumas questões particulares do modelo de trabalho do período de acumulação flexível tornam-se parte dessa idealização.

Ferreira (2017) observa também esse fenômeno ao fazer um estudo específico sobre a ocupação de Dj.

À medida que se tentam profissionalizar na atividade e se procuram lugares para tocar no mercado de trabalho, os formandos vão ter que assumir o estatuto de empresário de si, o qual implica a detenção de outras competências de sobrevivência para além das competências propriamente musicais, como técnicas de relações públicas e de marketing pessoal, metodologias de gestão de carreira, competências de apresentação de si e do seu trabalho, quer nos encontros com os clientes, quer no seu desempenho musical em palco, etc. (FERREIRA, 2017, p. 488)

O microempreendedor individual, enquanto figura jurídica que alia a pessoa física com a pessoa jurídica, atua nesse mesmo sentido, tornando a/o profissional em uma empresa que precisa negociar seus trabalhos. O cotidiano laboral marcado pela gestão de si aliado aos sonhos, às aspirações e expectativas da profissão provavelmente modificam as perspectivas sobre futuro para as/os trabalhadoras. É a partir dessa possibilidade que uma parte das entrevistas foi conduzida de forma a entender quais são esses indivíduos enxergam a possibilidade de futuro enquanto idealização/sonho e a possibilidade de futuro a partir das ações já realizadas, em realização ou a serem realizadas (mas ainda no campo do concreto).

3.2.1 Futuro idealizado/sonhado

Para pensar a ideia de futuro idealizado/sonhado a partir das/os interlocutoras/es, foram pensadas algumas perguntas no formulário aplicado. A inspiração para essa investigação surge a partir das pesquisas de Oakley e Ward (2018) sobre *prosperidade sustentável*⁵⁶ e sobre *vida boa*⁵⁷.

A ideia de prosperidade sustentável é um desenvolvimento dos autores para contrapor a utilização do termo economia criativa. Como já descrito anteriormente, a economia criativa tem sido utilizada amplamente na cultura, ainda que tenha surgido mais ligada às indústrias culturais. A crítica de Oakley e Ward (2018) vai ao encontro das descritas no primeiro capítulo. Os autores comparam a economia criativa a um dogma que se tornou um modelo de pensamento sobre a relação entre

⁵⁶ Originalmente “sustainable prosperity” (OAKLEY & WARD, 2018)

⁵⁷ Originalmente “good life” (OAKLEY & WARD, 2018). O conceito de vida boa, como já descrito no capítulo anterior, também aparece na pesquisa de Isabell Lorey com produtoras/es culturais na Alemanha, com objetivo de investigar um modelo ideal de vida para essas/es trabalhadoras/es. Conferir em: LOREY, Isabell. Gubernamentalidad y precarización de sí. Sobre la normalización de los productores y las productoras culturales. In: PROYECTO TRANSFORM (org.). Producción cultural y prácticas instituyentes: líneas de ruptura en la crítica institucional. Madrid: Traficantes de Sueños, 2008.

economia e cultura que tem sido aplicada a todos os agentes que trabalham com cultura, independente das suas diferenças sociais e especialmente territoriais.

Os autores propõem, então, o termo prosperidade sustentável para pensar as/os trabalhadoras/es da cultura. A palavra sustentabilidade surge da visão de que todos os seres humanos são capazes de prosperar considerando os limites de um planeta com recursos finitos, que precisa ser 'sustentável'. A prosperidade diferencia-se ainda da palavra economia por não restringir-se a um fator financeiro universal, mas ampliar-se para as prosperidades individuais e coletivas.

Associar esse conceito com a cultura vai ao encontro de considerá-la como parte indissociável dessa prosperidade e da própria formação da sociedade, observando a crescente desagregação entre o desenvolvimento econômico e a manutenção das artes e da cultura. Para tanto, compreendendo a cultura como um dos eixos centrais da prosperidade e reconhecendo seu caráter diverso, é preciso também considerar a ideia de prosperidade como um conceito variável. Para Oakley e Ward (2018), essa diversidade está conectada fundamentalmente às questões territoriais, sociais e econômicas.

Para chegar à ideia de prosperidade sustentável, Oakley e Ward (2018) questionam a ideia de vida boa para diferentes trabalhadoras/es em diferentes contextos, a fim de considerar as necessidades locais, a história individual e da própria localidade e as condições sócio-econômicas também individuais e locais. A vida boa traduz os desejos e imaginários que os indivíduos constroem a partir de suas próprias realidades, idealizando um modelo de prosperidade aplicada a eles próprios. Não falaremos portanto em uma economia nacional, mas em prosperidade tanto individual quanto coletiva socialmente/espacialmente aplicadas e, da mesma forma, não trabalharemos com a ideia de criatividade, mas de sustentabilidade.

A partir desse pensamento e já com a intenção de pensar sobre futuro, foram questionadas as ideias de vida boa das/os interlocutoras/es, compreendendo que essa dimensão provocaria a discussão sobre um modelo ideal de vida, considerando as condições territoriais e socio-econômicas desses sujeitos e suas percepções individuais.

Ana, a primeira interlocutora, inicialmente considera já possuir uma vida boa. E para ela, essa noção se justifica pela possibilidade de almoçar em um restaurante

com uma comida cara enquanto realizamos a entrevista. “Eu posso sentar e comer onde eu quiser, posso pagar em 5x o almoço, mas eu posso fazer isso” (ANA, 2018). Percebe-se que a idealização de uma vida boa para Ana resume-se, diferente do que acontecerá com as/os outras/os interlocutoras/es com seu próprio presente e não com o futuro. Isso se dá porque para Ana, a vida boa se traduz em uma condição material que ela pode pagar. A vida boa associa-se, então, com a possibilidade de estar inserida e de usufruir de um mercado que ela determina como satisfatório para sua vida. No entanto, para ela, algumas condições externas poderiam ainda melhorar o que reflete enquanto vida boa

Óbvio que a gente é atravessado o tempo todo pelas coisas que acontecem no país e na cidade que a gente mora e isso faz com que a minha vida seja menos boa. Isso é muito sério. Mas do que eu posso fazer pra minha vida ser boa, eu faço. Tem coisas que eu não posso fazer, eu não tenho controle e aí a gente entraria numa discussão política, enfim. Mas a minha vida é boa, é isso, eu não tenho do que reclamar não. (ANA, 2018)

A questão territorial aparece como fator externo para Ana, um fator independente de sua atuação e inserido quase que exclusivamente num âmbito político. E a questão política, tanto na entrevista com Ana como em outras, aparece como distante e/ou apenas não aparece. As razões que levam esses sujeitos a negligenciar deliberadamente ou não essa questão não foi aprofundada nesta pesquisa. Por outro lado, é interessante notar como a questão do mercado não aparece da mesma forma, já que ela pode comprar aquilo que deseja. Acredito que o mercado não aparece como fator externo porque ela acredita que depende dela e, portanto, é sua responsabilidade conseguir viabilizá-lo, diferente da questão territorial.

Já Lucia, ao ser perguntada sobre sua ideia de vida boa, associa a pergunta a um questionamento triste. Para ela “pensar sobre o futuro é horrível” (LUCIA, 2018). A vida boa seria uma vida com mais tempo. Como durante a entrevista estava em um momento de intervalo entre um trabalho e outro, segundo ela, estaria com a vida boa naquele período. Isso não significa pra ela, no entanto, que a ideia de vida boa esteja atrelada ao período de não trabalho exclusivamente, mas sim a “(...) possibilidade de escolha maior sobre seu tempo do que um trabalho de 8 ou

mais horas por dia te permite. Ou uma vida boa com um trabalho de 8 horas por dia ou mais, mas que te deixe satisfeito.” (LUCIA, 2018).

Assim que o dinheiro contado até o próximo trabalho acabar ou que suas reservas acabassem, caso o trabalho não se confirmasse, a vida boa acabaria. Novamente, a ideia de vida boa está atrelada à ideia financeira. Mas Lucia, diferente de Ana que está contratada por carteira assinada em uma empresa, continua vivendo através de trabalhos intermitentes. E talvez esse fato explique a razão do fator “tempo” aparecer para Lucia na idealização de uma vida boa.

Para Daniel, a vida boa envolve uma série de questões, sendo a primeira delas uma estabilidade financeira. No entanto, outras questões que perpassam suas questões morais, sua orientação sexual, suas perspectivas laborais e suas demandas de consumo também alterariam o que produz uma vida boa.

Não dá pra imaginar também uma vida boa sem imaginar um mundo bom e acho que a gente não vai ver isso, infelizmente. Um mundo com menos ódio, com menos preconceito, onde eu tenha a tranquilidade de estar com meu companheiro. Passa por essa dimensão também. É isso, uma certa estabilidade financeira, uma certa tranquilidade no trabalho também, que não esteja em um trabalho muito estressado, que adoce as pessoas. É isso, ter minha família, ter minha casa, ter um dinheiro às vezes pra viajar, pra comer alguma coisa legal. (DANIEL, 2018)

Embora as/os interlocutoras/es morem, em sua maioria, na cidade do Rio de Janeiro e/ou dependam economicamente de trabalhos nesta cidade, as questões pessoais no que dizem respeito às identidades e as estruturas economico-sociais já parecem apresentar variações no dimensionamento do que é uma vida boa.

Para Maria, a vida boa já envolve continuar com carteira assinada e realizar simultaneamente trabalhos “por fora”. O trabalho acessório aqui aparece pela primeira vez dentro da concepção de vida boa. Um modelo de gestão empresarial neoliberal, na qual o salário não é suficiente para custear o valor de reprodução da/o trabalhadora/or. Esse trabalho que chamo de acessório, no entanto, segundo Maria, não pode envolver um grande desgaste - acredito que em uma tentativa de afastar a obrigação de possuir esse trabalho acessório -, mas deve servir como uma forma de fazer um trabalho externo quando desejar e quando sua projeção indicar um recebimento justo. Ela acrescenta ainda que esses projetos e seu próprio trabalho envolveriam em uma vida boa uma razão de existir em que ela acredite, em que ela

se sinta motivada. É uma característica que foi comum entre as/os interlocutoras/es de entender a cultura como um projeto/trabalho salvacionista e/ou identitário, como se ele alterasse a estrutura social de sua própria vida e de outras pessoas.

Luana enxerga a vida boa como o momento de usufruir dos investimentos pessoais que tem feito no presente e que já fez no passado. Então, para ela, uma vida boa é trabalhar com algo que justifique todo seu investimento.

(...) eu quero ser muito bem sucedida, quero tá rodando com minhas ideias, com minha produção. Quero tá rodando o mundo, tá nesse lugar há algum tempo, isso era um sonho. Se eu estudei cinco línguas era pra isso, pra circular. Eu tô estudando empreendedorismo, tô estudando economia pra saber onde investir pra conseguir circular. Tudo que eu faço agora é pra daqui à pouco. Minha vida é isso. Hoje eu tô com dois reais na carteira e tudo bem porque amanhã eu vou estar com dez e esses dez eu vou investir em algum lugar. Vou comprar um rádio, vou comprar um fone, imprimir um papel, não importa. O que eu penso pra agora é a engrenagem de amanhã e sem querer minhas coisas estão se encaixando. (LUANA, 2019)

O pensamento empresarial aparece como o principal motor de uma vida boa. “Eu penso longe, mas não tanto. E meu pensamento vai longe, eu posso ter uma casa, ser muito rica, mas eu preciso fazer isso aqui antes” (LUANA, 2019). É importante destacar, no entanto, que para Luana essa vida boa não se resume a colher investimentos e a uma vida financeira para ela bem-sucedida, mas envolve também uma questão moral de onde esse dinheiro tem que sair e para onde ele tem que ir.

A minha visão pra mim, pros meus amigos, pra quem é empresa e pra quem não é empresa, é que já que querem privatizar, vamos pras empresas. Elas estão aí pra dar dinheiro. Eles têm isenção de impostos, ICMS, todos. Não é ir no INSS e pedir um dinheiro, eu não vou me aposentar. Então, eu tô nessa de: onde tá o dinheiro? Eu fico olhando para as marcas, a gente vive de marcas. Hoje é tudo particular, hospital, faculdade, cinema. Não tem cinema público no Brasil. Eu olho pra tudo: debaixo dessa terra morreu gente, então debaixo dessa terra tinha ouro. Só que uma hora isso vai voltar, vai nascer árvore, e eu tô aqui pra esperar. Enquanto produtora da baixada - Nova Iguaçu não tem fundo de cultura -, eu to acessando fundo do Rio de Janeiro com o conhecimento que aprendi em Nilópolis pra saber onde eu tenho que ir e não errar. Eu não tô aqui pra errar. Eu posso até errar, mas eu vou tentar ao máximo não errar porque é meu nome, minha cor, é minha identidade que tá passando na frente e eles não querem saber. Pode ter cinquenta mil reais na conta, eles não ligam. Então eu penso muito na minha segurança financeira, segurança intelectual. Eu fui lá pra fora pra entender que a Europa é um furto intelectual diário. Eu não quero que me roubem intelectualmente, não quero que me matem, não quero nada. Eu tô sempre a um passo da segurança, um passo de cada vez pra saber até onde eu posso ir porque se eu afundar

agora, eu não sei o que faço. Se não for a cultura pra mim, eu não tenho mais o que fazer. (LUANA, 2019)

Assim como nos estudos de Oakley e Ward (2018), o trabalho cultural aparece novamente como possibilidade única, como condição, para uma vida boa. Assim como na narrativa de outras/os interlocutoras/es, a questão identitária e social atravessa a dimensão de futuro. E é importante destacar como algumas transformações recentes do país, como a reforma da previdência, já modificam a perspectiva de futuro das/os trabalhadoras/es, assim como as questões relativas as políticas culturais municipais, como no caso de Luana que indica não existir fundo municipal de cultura em sua cidade e, por isso, precisa captar na cidade do Rio de Janeiro. E da mesma forma, as estratégias de trabalho e de posicionalidade do mercado, sejam entendidas como estratégias ou como crises, também retornam com uma característica de intervenção pré-concebida sobre o mercado.

Nara, ao ser questionada, fica na dúvida se poderia pensar em uma dimensão do sonho ou se precisaria descrever no campo do possível. Inicialmente, peço para que se atenha a dimensão sonhada.

Quero que outras pessoas morem comigo, tipo uma casa de coworking, só que de morar. Uma casa tipo de república e que essas pessoas sejam amigas, familiares. Parentes não, familiares, além disso não dá. Ter meus amigos perto, estar com meus amigos em uma casa. Que não seja longe da cidade, mas que não seja no meio dessa balbúrdia, que tenha horta. Que eu tenha tempo pra trabalhar atendendo as pessoas, cuidar das pessoas. E também dar tempo pra mim, dar tempo pra minha casa. Eu acho que a gente não tem conseguido garantir nem o mínimo e eu quero o mínimo. Não precisa ser uma casa enorme. Não é ter uma casa de três andares, é muita coisa pra limpar, ter uma piscina, eu não quero isso. Não preciso disso. Ter um galinheiro? Ok, mas uma piscina não precisa. Mas ter tempo pra trabalhar, o que não é trabalhar com o tempo. Lidar com o tempo de uma forma que você possa trabalhar em partes. Minha vida boa tá muito pra esse lugar de tranquilidade pra eu fazer o que eu quero, o que eu tenho de expertise, que eu escolha minha profissão. E ter uma vida boa garantida, com segurança e tudo mais, perto de natureza e não tão longe do centro urbano porque o centro urbano tem baladinha, tem Lapa, tem cerveja. É um lugar de estabilidade. (NARA, 2019)

É interessante retomar as tipologias de *crise da vida pessoal*, *crise de sociabilidade* e *crise de auto-referência pessoal*, tipificadas por Alves (2011), para entender em que dimensão opera o sonho de Nara. Sua perspectiva de futuro

idealizado aponta para diferentes questões que parecem tentar resolver e/ou contrapor a tríplice crise da subjetividade.

Por um lado, deseja tempo para trabalhar, mas que esse tempo não seja a questão essencial da sua vida. Entendo essa afirmação de forma que para Nara há um desejo de que existam diferentes tempos em sua vida e que o trabalho não se sobreponha a todos eles. Por outro lado, há um desejo de que as/os amigas/os e familiares estejam por perto, parecendo contestar uma aparente dificuldade de sociabilidade mesmo entre pessoas que supostamente teriam uma convivência. Nara também aponta a necessidade de tempo para ela mesma e para sua casa, o que entendo como contraponto a uma crise de auto-referência. Por último, destaca-se também a relação territorial da vida boa, que se afasta do centro urbano onde vive, mas que ao mesmo tempo tenta manter alguns hábitos apropriados desse lugar. Para ela, isso seria o sinônimo de estabilidade e, por isso, acredito ser interessante observar a ideia de vida boa para Yago em seguida.

Pra mim, uma vida boa é ter uma casa foda, uma piscina foda, ter dinheiro no bolso, sem ter muita preocupação. E muita preocupação pra mim é o seguinte, pra deixar claro, não é ser vagabundo e não fazer nada, não é isso, ou ganhar dinheiro fácil. Pouca preocupação é você ter um cenário de trabalho bom, onde você consiga justamente planejar, e que, com o planejamento, todo mundo que esteja com você e com a sua empresa, os seus fornecedores, tenham a segurança de conseguir trabalhar com paz. Que a gente possa fazer nosso trabalho bonito e que aquilo ali cresça de maneira sustentável. Então isso é ficar tranquilo, você consegue viver bem e com tranquilidade. Mesmo que tenha muito trabalho, que você trabalhe 15 horas por dia, mas que você consiga trabalhar com segurança. Eu quero fazer umas paradas que são muito bem pensadas, trabalhar junto e fazer acontecer. O que não dá é você planejar pra caralho, muda o presidente, cai o presidente, muda o secretário, muda não sei o quê. É difícil, é difícil. Minha vida acho que é isso, uma vida confortável: dinheiro, uma casa bonita porque eu gosto de casa e viver uma vida com propósito, acho que a gente tem que ter algum propósito. E meu propósito na cultura é esse, fazer acontecer, levar a cultura pra muita gente, pra quem não tem acesso principalmente. Se essas duas coisas: ter uma vida pessoal-financeira e uma vida de trabalho estarem conciliadas acho que seria uma boa. (YAGO, 2019)

Para este interlocutor, uma vida boa passa diretamente por uma questão material com pretensões completamente diferentes das descritas pelas/os outras/os interlocutoras/es, especialmente quando colocamos em perspectiva com Nara.

Ainda que estas/es interlocutoras/es (em sua maioria) morem na mesma cidade e com a mesma ocupação.

A questão do tempo para Yago aparece de forma diferente, na medida em que ele não se importa de ter que trabalhar 15 horas por dia, desde que seja remunerado por isso e de que as incertezas e inseguranças da profissão desapareçam. A ausência do fator risco para Yago é imprescindível para pensar a ideia de uma vida boa, dessa perspectiva de futuro.

Considerando que Yago define-se como empreendedor cultural e tem procurado aproximar-se do discurso vigente no período de acumulação flexível, manifestando desejo de inserir normas do mundo empresarial no trabalho cultural, nota-se como essas questões também aparecem em seu modelo de vida boa. Isso não, sobretudo, uma crítica a sua perspectiva de futuro, mas uma análise de como diferentes formas de lidar com o mundo do trabalho contemporâneo modificam também os sonhos, as aspirações e expectativas para o futuro.

O último interlocutor, Marcos, também mantém o desejo de uma vida financeira mais estável, apontando como saída inclusive trabalhar com outro setor que não o cultural. Isso talvez se justifique por Marcos no último período já não mais trabalhar na área e relatar uma certa frustração de ter adquirido conhecimento para diferentes ocupações dentro do mercado cultural e mesmo assim não conseguir mais oportunidades.

Eu sou casado e pretendo ter um filho. Me vejo como um empreendedor, eu tenho outros projetos, projetos na área de comércio. (...) Uma vida boa pra mim é eu ter condições de estar com meus boletos em dia, ter saúde e amigos. Pra mim essa é a vida boa. Você, com saúde e amigos, tendo condições de pagar suas contas em dia, pra mim isso é vida boa porque você consegue se planejar, consegue fazer uma viagem, consegue passear, consegue fazer as coisas que você gosta. (MARCOS, 2020)

A questão familiar também aparece para Marcos, aliado à garantia financeira, garantia de saúde e de relações sociais. Destaco também que para todas/os as/os interlocutoras/es a questão de possuir um propósito ao trabalhar, geralmente associado a cultura, apareceu. Independente dos discursos, a questão de obter alguma realização a partir do trabalho tornou-se uma constante que pode revelar,

inclusive, os motivos que levaram essas/es trabalhadoras/es a entrarem nesse mercado de trabalho e que as/os fazem permanecer.

Retomarei uma observação de Oakley e Ward (2018) ao entrevistarem trabalhadoras/es culturais em três diferentes cidades na Inglaterra, que possuíam características extremamente diferentes entre si. Para elas, “muitos dos trabalhadores da cultura com quem conversamos, todos se sentiram de alguma forma “separados” de suas localidades - como intrusos ou migrantes, como profissionais de classe média ou tipos “artísticos”, como boêmios em um mundo que dá as costas à boêmia” (OAKLEY & WARD, 2018, p. 15. Tradução nossa)⁵⁸.

É fato que as comparações realizadas pelos autores na Inglaterra não se apresentam da mesma forma nos diferentes contextos do Rio de Janeiro, mas é interessante notar como esse sentimento de incompreensão, de investir em algo ignorado seja por outros indivíduos ou pelo estado⁵⁹, como trabalhar com cultura, apresentou-se em todos os discursos. Isso reforça a conclusão de Oakley e Ward (2018) sobre a importância das localidades na perspectiva de futuro, no que é uma vida boa e, portanto, em diferentes modelos de prosperidade sustentável. Mas essa afirmação também revela que há no trabalho cultural um motivador que soa comum diante de um mundo cada vez mais mercantilizado, ainda que as/os interlocutoras/es se apropriem das estruturas produzidas por esse mundo para pensarem um futuro idealizado/sonhado.

3.2.2 Futuro programado

A pergunta que dava prosseguimento à entrevista preocupava-se em entender a capacidade de projeção de futuro dessas/es trabalhadoras/es. A partir da literatura sobre o mundo do trabalho, já discutida, imaginava-se que as respostas teriam dificuldade de imaginar o futuro em médio e longo prazo, os quais foram

⁵⁸ No original: “Many of the cultural workers we spoke to, all felt in some way “apart” from their localities – as incomers or migrants, as middle-class professionals or “arty” types, as bohemians in a world turning its back on bohemia.” (OAKLEY & WARD, 2018)

⁵⁹ Durante todas as entrevistas, em diferentes momentos, as/os interlocutoras/es citaram o fato da cultura não estar entre as prioridades tanto do público quanto do estado. Essas afirmações geralmente tentam ilustrar a dificuldade de se trabalhar nessa área. Não foram utilizadas, no entanto, outras investigações para refutar ou concordar com essas afirmações, na medida em que é o sentimento de incompreensão e de distanciamento que aqui interessava.

estipulados respectivamente como cinco e dez anos⁶⁰. A partir desse dado, foi perguntado onde eles se imaginavam nesses dois prazos no futuro. A centralidade deste questionamento era começar a traçar um plano de futuro que pareça programado e, até mesmo, viável para as/os interlocutoras/es, diferente do dimensionamento ocorrido ao descreverem um imaginário de vida boa.

Primeiramente, foi confirmada a hipótese de que as/os entrevistadas/os possuem dificuldade em dimensionar a vida nos dois prazos. Lucia e Maria explicam o porquê de, inclusive, não conseguirem fazer nenhuma programação futura.

Do que adianta eu ter um plano? Sei lá, dá pra eu ter um plano se meu plano for fazer um concurso público. Se o meu plano depender do mercado, depender de *freela*, de produção, eu tô ferrada. Eu não me sinto com os dois pés no mercado de produção, as pessoas não me conhecem. Eu tenho um círculo de amigos muito específico, muito fechado. E não é nem amigos, mas conhecer pessoas é o que te leva aos trabalhos. Como é que eu vou conseguir planejar alguma coisa se eu não tenho exatamente o que eu consiga planejar? (LUCIA, 2018)

(...) tem um momento que você não aguenta mais produção. Mas dependendo hoje eu não sei se eu aguento mais 15 horas de festa. É esse desgaste que eu quero? Umas coisas meio assim. Essa nova pós terminando, eu quero tentar entender onde mais eu posso me enfiar com ela. Então, perspectiva nenhuma. Tô experimentando. Às vezes, eu penso em largar tudo, viajar, tenho cidadania, tentar fazer alguma coisa lá também. Não é algo que eu tenha planejado, mas eu tô experimentando. (MARIA, 2018)

Para essas duas interlocutoras é difícil dimensionar ambos os períodos. Isso se justifica, talvez, por Lucia passar por um momento de questionar sua própria ocupação, tendo entrado em outra graduação. Ela também continua com dificuldades de se inserir no mercado, mesmo que seu propósito ao cursar uma graduação em Produção Cultural tenha sido ampliação de contatos. Ela aponta ainda que é o modelo de trabalho, identificado com *freelancer* que impede de pensar a vida em um médio e longo prazo.

Já Maria demonstra-se cansada de produção. É preciso identificar, no entanto, que quando ela diz estar exausta de produção não parece referir-se a todo tipo de produção cultural, mas à produção enquanto trabalho intermitente, enquanto

⁶⁰ As duas temporalidades (5 e 10 anos) foram definidas após realização da primeira entrevista com Lucia, a qual intitulei entrevista-teste. Instiguei Lucia a pensar o futuro a partir de diferentes temporalidades e, diante das respostas, mantive nas entrevistas seguintes os períodos de 5 e de 10 anos.

freelance. Isso se justifica pela sua opção de trabalhar com produção dentro de um horário mais rígido de trabalho. Outro ponto importante, que será retomado no item seguinte, é que Maria indica um certo cansaço de um modelo de trabalho que exige um corpo que continua trabalhando por 15 horas seguidas. Novamente, como saída para permitir novos paradigmas de trabalho, ela vislumbra a economia criativa (tema de sua pós) e passa a introduzi-la como possibilidade de futuro. Apenas para comparação, lembra-se aqui que Maria indicou que o modelo de vida boa desejado por ela era a garantia de um trabalho com carteira assinada e a possibilidade de continuar fazendo *freelas* por fora, quando desejasse.

Nara, Marcos e Yago apontaram as perspectivas para cinco anos apenas. Nara imagina-se dentro de uma universidade de medicina orgulhosa de sua própria trajetória. Imagina-se “equilibrada”, mas talvez enfrente uma certa tentação em realizar alguns trabalhos temporários como produtora cultural. E Marcos, em um caminho parecido, imagina-se explorando outra atividade também, mas no comércio. Ele também aponta uma mudança em sua estrutura familiar para esse período, possivelmente com mais um filho.

Yago descreve a dificuldade de conseguir realizar planejamentos. Para ele, esse processo que é normal em outras áreas, especialmente no mundo dos negócios que tem estudado, é mais difícil no campo da cultura, na medida em que há maior instabilidade política, jurídica e cultural. “(...) você acaba não conseguindo cumprir as metas. Se eu colocar que quero ter uma meta de fechar três patrocínios. Eu posso me matar que eu posso não conseguir ou de repente eu posso conseguir (...)” (YAGO, 2019). Para ele, no entanto, é o certo pensar a vida em prazos de cinco e dez anos porque corresponde a pensar um plano de negócios para o próprio indivíduo. Em sua profissão, no entanto, ele precisaria mudar esse planejamento o tempo todo.

Ana também descreveu como se imagina em cinco anos. A possibilidade de mudança laboral também aparece em seu discurso, mas ela aponta principalmente a necessidade de realizar atividades diferentes e mais desafiadoras dentro da produção cultural.

Eu não sei se eu vou estar na mesma empresa que eu estou, mas se for o caso eu gostaria muito de ter mais desafios, de ter mais responsabilidades. Independente do lugar que eu esteja trabalhando, se for como *freela*, se for nessa empresa ou em outra empresa, a gente nunca sabe, eu gostaria de fazer coisas mais importantes, de fazer eventos mais importantes. Eventos culturais mais importantes. Eu gostaria muito de fazer uma turnê internacional com alguém legal, não precisa ser a Beyoncé, mas alguém normal. Gostaria muito de ter a experiência de acompanhar um artista durante um tempo. Gostaria de gerenciar projetos mais importantes, acho que eu tenho capacidade pra isso. Acho que eu tenho muito a aprender, muito caminho pra andar, talvez muito feijão pra comer, mas eu acho que eu tenho capacidade pra gerenciar um projeto maior e por mais tempo. Eu me vejo em cinco anos fazendo a mesma coisa só que com mais responsabilidade. (ANA, 2018)

Já para dez anos, Ana consegue imaginar a possibilidade de estar fora do país, talvez por um caminho negativo em sua profissão dentro do Brasil, e consegue também apontar a possibilidade de ter um ou dois filhos.

Daniel foi o único a ilustrar uma diferença no campo laboral para ambos os períodos, embora também manifeste a dificuldade de pensar essa programação, especialmente após a eleição de 2018.

Acho que em 2018, eu perdi isso de me ver. E como sendo homem gay, torna tudo mais incerto ainda. Eu espero estar fazendo as minhas coisas, com uma certa grana. Conseguindo realizar e tirar meu sustento disso. Eu queria estar ligado de alguma forma à educação, é uma coisa que eu acredito muito. E me imagino mesmo como professor. Esse talvez seja hoje um dos meus grandes horizontes, me tornar um professor, um educador. (DANIEL, 2018)

Para dez anos, sua programação é um pouco mais extensa, dividindo-se em três perspectivas: sua realização artística, seu modelo de trabalho e sua família. “Poder realizar coisas legais, que tenham uma certa visibilidade. E que eu consiga viver disso, que eu seja chefe de mim mesmo, isso tenho muita vontade. E formar uma família, esse tipo de coisa, ter minha casa, ter meu espaço” (DANIEL, 2018). Lembra-se aqui que Daniel tratou seu trabalho em uma empresa onde é contratado através da figura jurídica do microempreendedor individual como um trabalho formal. E, talvez por isso, apareça para um futuro de dez anos ser chefe de si mesmo. Esse desejo não apareceu para as/os outras/os interlocutores, que apresentaram em sua maioria um entendimento maior de que administram suas próprias carreiras e vidas, já como empresários de si mesmos. Isso revela que para

Daniel a figura do MEI funciona mais como uma obrigação jurídica para contratação (uma necessidade) do que como um modelo de possibilidade de crescimento na carreira (uma oportunidade).

Diferente da tentativa de dimensionar uma vida boa, as perspectivas de futuro para cinco e dez anos não envolveram uma mudança sobretudo no local que vivem. As principais modificações, quando descritas, envolvem continuar trabalhando com cultura, mas com pequenas alterações no modelo de trabalho. A figura do microempreendedor também não aparece com grande relevância ou como algo a ser modificado.

As perspectivas de mudar a figura jurídica, a profissão ou o nível de responsabilidade na profissão parecem indicar que o modelo de trabalho possui certa dificuldade de progressão para essas/es trabalhadoras/es. Há certo conflito entre o que espera-se que aconteça conforme o envelhecimento da/o trabalhadora/or junto do acúmulo de experiência em determinada atividade. Maria chega a se questionar se seu corpo ainda aguenta aquela forma de trabalho, que a obrigue a trabalhar muitas horas seguidas.

Esses motivos e a própria característica do trabalho descrito aqui e incentivado no período de acumulação flexível induz que há alguns traços desse modelo que parecem cruzar constantemente com noções aparentemente conectadas a ideia de juventude ou do que espera-se ao envelhecer.

3.3 Juventude, precarização e produção cultural

O conceito de juventude é amplo e variável no tempo e no espaço. Para Enne (2010), trata-se de um sujeito objetivado característico do espírito do tempo moderno, constituindo-se a si mesmo como um espírito do tempo. Para ela são as/os jovens os maiores herdeiros da possibilidade de elaboração de estilos de vida como maneiras de marcação identitária. Essas possibilidades, no entanto, não ocorrem separadas da propagação das grandes mídias, de um consumo exarcebado, característico dos tempos atuais, e nem dos valores das gerações anteriores. Pelo contrário, é nesse contexto que as/os jovens criam suas perspectivas de futuro (ENNE, 2010), suas aspirações, expectativas e sonhos.

Esse conceito de juventude também não segue necessariamente uma faixa etária. Sobre essa questão, Tommasi (2017) lembra-nos da ampliação do conceito de “juventudes” em oposição ao termo “juventude” para caracterizar esse grupo, heterogêneo e sem consenso no mundo sobre a delimitação do intervalo de idade que os definiria.

A atualização do mundo do trabalho marcada pela intensificação da proletarização das/os trabalhadoras/es muitas vezes tem apontado como grupo-alvo os jovens (LOPES, 2013; STANDING, 2014). O que isso significa, então?

Por vezes, a ideia de juventude é definida pelo período de transição entre a adolescência e a fase adulta, como se existisse uma série de eventos idênticos nesse espaço de tempo que igualasse os sujeitos. Esses eventos, no entanto, são mais diversos e embaralhados do que parecem soar. E, por esse motivo, a juventude adquire um período com caráter de moratória social, como se estivessem aptos a realizar experimentações sem serem responsabilizados, isto é, uma certa suspensão das normas que serão aplicadas quando “de fato” tornarem-se adultos. Permite-se e pede-se ao jovem que consiga lidar, então, ao mesmo tempo com a liberdade e com a privação, na medida em que pode errar, expressar-se, mas precisa trabalhar, sustentar-se.

O mundo do trabalho flexível parece apostar nesse mesmo enredo, uma forma laboral que permite transitar entre erros e acertos, na medida em que cabe a/ao trabalhadora/or gerir a si mesma/o e a sua própria carreira. É uma definição que tenta aliar a ideia de liberdade e de autonomia com a ideia de gestão de si mesmo e de autocontrole. E se a ideia de juventude transformou-se em um sujeito objetivado, caracterizando um espírito do tempo em si mesmo (ENNE, 2010), isso significa que o modelo de trabalho pode transformar-se simultaneamente em um modelo de trabalho objetivado? É difícil estabelecer se essa relação têm ocorrido de forma direta, no entanto, parte de minhas/meus interlocutoras/es apontaram que outras/os trabalhadoras/es têm preferido serem contratados por microempreendedor individual, por exemplo, do que por outros modos, dando como justificativa o maior espaço de controle sobre o tempo, sobre outros trabalhos e um salário teoricamente maior.

No entanto, ambos os conceitos não são aplicáveis a todas/os, carecem de uma perspectiva de classe (TOMMASI, 2017). Não são todos os sujeitos que podem ser livres, que podem gerir a si mesmos e que possuem a possibilidade de errar. Isto significa que alguns sujeitos não experimentam a dupla dimensão de serem responsáveis e responsabilizados, apontado por Brown (2018), mas são constantemente apenas responsabilizados. Daniel descreve essa sensação de estar sempre em uma corda bamba, como se não pudesse errar. Qualquer erro pode significar sua substituição, já que sua forma jurídica de microempreendedor não constrói nenhum vínculo empregatício com a empresa.⁶¹

Isso é importante para passarmos a questionar uma mudança no cenário do mercado de trabalho para jovens no Brasil. No campo da cultura em 2014, por exemplo, a população entre 14 e 24 anos⁶² ocupada correspondia a 20% do total. Em 2018, esse valor muda para 16,6%. Nos outros setores da economia, em 2014, a população com a mesma idade ocupada correspondia a 15,3% e, em 2018, 14,4% (IBGE, 2019).

Inicialmente, os dados nos apresentam dois fatos. O primeiro é que a população nessa faixa etária ocupada na cultura é maior que nos outros setores da economia nacional. No entanto, também revela que nesse período de tempo, que enquadra-se no crescimento da crise econômica-política-midiática brasileira⁶³, o quantitativo de jovens (dentro dessa faixa etária) no setor cultural reduziu 23,5%, enquanto na economia nacional reduziu 13,25%. Esses dados representam que a cada 1 pessoa nessa faixa etária que deixou de trabalhar nos setores da economia, 1,77 também deixou de trabalhar na cultura nesse período de tempo. Se há uma diminuição maior e/ou mais rápida da população entre essa faixa etária no setor cultural, para onde estão indo essas/es jovens?

⁶¹ Há de se constatar que o microempreendedor individual, quando mantido por um longo período dentro da mesma instituição, cria vínculo jurídico e permite a/o trabalhadora/or processar a empresa contratante exigindo seus direitos previstos na CLT. No entanto, esse modelo de contratação têm sido utilizado desconsiderando essa possibilidade, como forma universal de contratação.

⁶² Utilizei esse parâmetro de idade respeitando os dados divulgados pelo IBGE e caracterizados pela instituição como pertencentes à população jovem. Essa variação etária pode modificar dependendo dos parâmetros a serem utilizados.

⁶³ Refiro-me ao período entre as jornadas de Junho em 2013, passando pelo processo de impeachment da presidenta eleita, Dilma Rousseff, até as posteriores mudanças políticas no país, a crise econômica, marcada especialmente pelo crescimento da quantidade de desempregados, e a interferência midiática nesse processo.

Por um lado, pode indicar que o campo da produção cultural diminuiu mais que em outras áreas ou que os jovens procuram profissões relacionadas com a característica de experimentação divulgada como importante para esse período da vida. No entanto, quando observados os dados, a população ocupada com menos de 40 anos no setor cultural diminuiu de 59,8% em 2014 para 54,9%, uma taxa de redução de 8,19%. Isso revela que a maior parte da população entre 14 e 24 anos, que reduziu 23,5% no mesmo período, deixou de trabalhar na área e/ou encontra-se desempregada.

Se entendermos o papel das grandes mídias e do consumo em relação com a produção cultural, pode-se entender que o imaginário da profissão talvez não se adeque com o seu cotidiano laboral. É a partir desse olhar que tentar-se-á entender quais as transformações que se apresentam para a juventude trabalhadora ao adentrar o campo da produção cultural. A partir das/os interlocutoras/es desta pesquisa, todos com mais de 24 anos, foi perguntado se haveria hoje um arrependimento na escolha dessa profissão.

Todas as respostas para esse questionamento envolveram uma afirmação de que aquele trabalho era o que de fato gostavam. Para alguns, esse tipo de trabalho contempla exatamente o conhecimento que possuíam e que escolheram aprimorar e, por esse motivo, não poderiam migrar de área. Isso não significa, no entanto, que não apresentem qualquer tipo de arrependimento.

Às vezes eu penso: poderia ter feito Direito. Mas aí tem que lidar com isso, não tenho saco. Então, eu não sei fazer muita coisa, a não ser lidar com cultura, seja como produção, como artista, seja na área de comunicação.
(ANA, 2018)

Mas foi também quase unânime a existência de algum fator externo que modifica as suas opiniões sobre continuar trabalhando na área e/ou sobre arrepende-se dessa escolha. Isso significa que há algum benefício emocional, moral ou de outro tipo que os mantém conectados ao modelo de trabalho e, diversas/os interlocutoras/es destacam que não trata-se de um benefício econômico. Esses discursos se aproximam da ideia de uma renda psíquica, conforme demonstrado por Menger (2006).

Foi uma boa escolha porque, como eu imaginei aos 16 anos, trabalhar com cultura faz com que eu conheça muitas pessoas e muitas pessoas interessantes, faz com que eu conheça atividades interessantes, coisas interessantes que as pessoas fazem, faz com que eu abra minha visão de mundo e isso é muito legal. Mas não foi uma boa escolha economicamente.(LUCIA, 2018)

Posso não estar tão bem como talvez se eu tivesse feito direito ou engenharia, como lá em casa queriam que a gente fizesse. Mas estou numa situação boa, estou hoje com 30 anos vivendo disso, tendo uma trajetória. Trabalhei com antropologia, o conceito de cultura hoje vem da antropologia né, trabalhei com povos indígenas, trabalhei com audiovisual indígena. Acho que ter esse contato humano foi uma coisa que eu busquei muito na faculdade de cinema, na universidade particular, e que eu acabei conquistando. Isso me transformou muito enquanto pessoa. (DANIEL, 2018)

Eu gosto pra caramba do que eu faço e tem um retorno, uma gratificação, que não é emocional, mas você vê um cara que mora na Providência e não ia ter oportunidade nenhuma ou as meninas hoje terem o maior núcleo de dança das comunidades em algo que você ajudou, tem uma parada ali que dinheiro nenhum paga. Pode ser meio lúdico da minha parte, mas isso é uma recompensa pra mim. Então compensa porque é algo que eu gosto de fazer. Talvez pra pessoas recompense porque elas têm um salário muito grande, mas eu não sou muito de querer viajar o mundo inteiro, até quero, mas não é o que vai me mover. (MARIA, 2018)

Outras/os interlocutoras/es demonstraram mais facilmente uma relação difícil com a profissão, especialmente por constatarem em algum momento que não querem mais continuar nesse modelo de trabalho, como Nara, ainda que já tenha migrado para um tipo de trabalho na produção cultural mais conectado com o turismo e com carteira assinada. Ou como no caso de Yago, que continua na profissão por essa recompensa não-financeira externa, mas que não recomendaria esse caminho profissional hoje, caso pudesse.

Acho que é uma perspectiva diferente que até contrasta com a minha falta de perspectiva de futuro. A cultura mudou minha vida hoje, hoje eu me sinto uma pessoa formada, realizada, apaixonada. Eu me realizei, eu estudei. Os lugares pra onde eu trabalhei, tirando o Museu, tudo foi experiência. Alguns foram traumatizantes, mas eu me sinto preparada pra qualquer coisa depois disso. Eu tô falando mais de sofrimento. Não posso negar que a cultura modificou a minha auto-estima, minha saúde mental, porque a realização profissional caminha às vezes com grana, com dinheiro, e é uma coisa que não deu retorno até agora. Eu enxergo na medicina hoje então uma perspectiva de futuro, unir esse orgulho que eu sinto de ser produtora mas onde eu também posso ter uma grana. Tem questões pragmáticas mas também tem questões de sonhos e tal. E eu fico muito triste... Eu fico triste por ficar triste. Eu queria dizer pra meter o pé, mas eu não posso dizer isso. Às vezes eu tenho a impressão de que meus amigos vão morrer. Claro que é uma coisa meio apocalíptica, tem dias que é assim e tem dias

que não, mas eu não vejo futuro, eu não vejo. No sentido de futuro, a gente tem sei lá quantos anos de vida? 80 anos de vida. (NARA, 2019)

Difícil essa pergunta, ela vai contrariar tudo que eu falei anteriormente. Acho que se fosse eu dando um conselho pra aquele garoto lá, eu diria pra ele pensar melhor. Mas é isso, não tem jeito. É difícil, se tivesse um horizonte seria legal. Naquela época era uma coisa boa, um futuro promissor grande. Faculdade pensando em abrir curso e o que aconteceu foi que as faculdades fecharam, fecharam curso. Não tão nem abrindo, já tá tudo desvalorizado de novo. É difícil. Acho que naquela época foi uma boa escolha e hoje em dia o negócio é difícil. Eu não vou mentir pro cara hoje. Vai ser produtor? Não, hoje não. (YAGO, 2019)

Acrescento, então, nas observações de Frydberg (2011) sobre as possibilidades de entrada no mercado cultural, a necessidade de aprofundamento sobre as possibilidades de continuação nesses mesmos mercados, especialmente para a juventude, marcada por um espírito do tempo caracterizado pelo consumo e pela rápida transformação das grandes mídias (ENNE, 2010). Silva (2018) consegue ilustrar um pouco desse processo ao observar a categoria produtor/a cultural como um título legitimador do fazer cultural e artístico de um interlocutor, que modifica a utilização dos títulos e dos discursos, dependendo da categoria-chave daquele momento e espaço. O objetivo, segundo Silva (2018) é a busca de um reconhecimento social para consolidar a identidade profissional escolhida. Parece que o seu interlocutor, assim como as/os interlocutoras/es aqui documentadas/os, buscam na adequação (ao mercado, as regras, as expectativas etc.) a possibilidade de continuação no mercado cultural.

É preciso que os sujeitos adequem suas aspirações, sonhos e expectativas com o cotidiano laboral dessas profissões. Mas é preciso também acrescentar um ponto de vista classista na manutenção das profissões, que precisam ser financeiramente viáveis e, mais ainda, precisam criar perspectivas de um futuro financeiro viável para esses sujeitos.

A partir de então pode-se pensar no tipo de jovem em constante estado de precarização que está se formando, que tipo de subjetividade neoliberal está se construindo e quais são as consequências.

Standing (2014), ao pensar o precariado, desconsidera o processo de intensificação da proletarização das/os trabalhadoras/es em detrimento do surgimento de uma nova classe. A aplicabilidade de sua teoria também soa como

um descortinamento das experiências sociais-democratas na Europa, que não fazem sentido quando investiga-se os processos de formação e de luta das/os trabalhadoras/es na América Latina e no Brasil, fortemente marcadas/os por regimes escravocratas e de servidão. No entanto, ao identificar sete formas de garantias e de segurança de trabalho nos termos da cidadania industrial que carecem nas/os trabalhadoras/es precários, Standing (2014) fornece algumas pistas para investigação de uma situação do cotidiano laboral que permite algumas reflexões sobre os arquétipos subjetivos, especialmente no campo emocional, desses indivíduos.

Essas/es trabalhadoras/es, segundo Standing (2014, p. 28) são marcados pelas ausências de: 1 - garantia de mercado, sem “oportunidades adequadas de renda-salário”; 2 - Garantia de vínculo empregatício, sem “proteção contra a dispensa arbitrária, regulamentação sobre contratação e demissão”; 3 - Segurança no emprego, sem “capacidade e oportunidade para manter um nicho no emprego (...) e oportunidade de mobilidade ‘ascendente’ em termos de status e renda”; 4 - Segurança do trabalho, sem “proteção contra acidentes e doenças no trabalho”; 5 - Garantia de reprodução de habilidade, “sem oportunidade de adquirir habilidades (...) bem como oportunidade de fazer uso dos conhecimentos”; 6 - Segurança de renda, sem “garantia de renda adequada e estável, protegida, por exemplo, por meio de mecanismos de salário mínimo, indexação dos salários, previdência social abrangente (...)”; e 7 - Garantia de representação, sem “voz coletiva no mercado de trabalho por meio, por exemplo, de sindicatos independentes, sem o direito de greve”. (STANDING, 2014, p. 28)

A partir desses destaques que parecem se adequar em menor ou maior grau com cada uma/um das/os entrevistadas/os, passa-se a questionar, que tipo de sujeito essa realidade laboral tem produzido? Retorna-se então a Alves (2011) para entender, através do discurso de trabalhadoras/es, quais são os efeitos das crises de subjetividade e também das estratégias de trabalho e de posicionalidade no mercado em seus cotidianos.

3.4 Entrelinhas: ditos e não-dito do trabalho cultural a partir das/os interlocutoras/es

Entre a concretização de uma vida boa, pensada através da dinâmica de uma prosperidade sustentável (OAKLEY & WARD, 2018), e o gerenciamento de uma perspectiva de futuro para cinco e dez anos existem grandes diferenças. Só isso já nos bastaria para entender que as/os interlocutoras/es desta pesquisa não necessariamente caminham na direção que gostariam. No entanto, existem outros fatores apontados (e não apontados) durante as entrevistas que demonstram uma modificação na subjetividades desses sujeitos e que parece diretamente relacionado com seus trabalhos e com a maneira como se enxergam diante desse cenário.

Escolho esse último tópico para encerrar o terceiro capítulo como forma de refletir sobre um futuro que já chegou, que já modificou a subjetividade não só das/os produtoras/es que dialoguei durante os dois anos de pesquisa, mas a minha própria e a de tantas/os outras/os colegas de profissão. Faço, então, duas perguntas finais, que tentarei investigar ainda utilizando o material coletado durante as entrevistas. O que as ausências das sete formas de garantia e de segurança de trabalho têm provocado na subjetividade dos indivíduos? Quais são as formas de lutar contra essa realidade?

3.4.1 Questões emocionais de um sujeito-projeto

Sabe-se que o projeto capitalista moderno estabeleceu seus pilares na modificação da subjetividade dos sujeitos para que se adaptem às novas e complexas regras de funcionamento do mercado e das empresas, mesmo que isso signifique que esses indivíduos se constituam também enquanto empresas. Essa modificação no modo de trabalho, no entanto, não restringe-se ao tempo de trabalho e caminha em uma modificação e precarização do próprio ser humano (ALVES, 2011), em uma supressão do seu período de não trabalho. Falamos então de um sujeito empresário em diversos setores da vida social.

Segundo Raunig (2008) essas modificações na subjetividade da/o trabalhadora/or da cultura ocorreram primeiramente nos modelos de empresas. Deixou de ser possível pensar apenas nas grandes empresas da indústria cultural, como idealizadas pelos frankfurtianos. Tornou-se necessário olhar também para as

pequenas empresas e os pequenos negócios de produtoras e produtores culturais, autônomos ou não, no campo da cultura.

Quando pensamos nessas empresas menores dentro das indústrias criativas, Raunig (2008, p. 37) propõe pensar em pseudo-empresas, na medida em que são temporalmente limitadas, efêmeras e baseadas em projetos. O autor lembra ainda que se Adorno e Horkheimer temiam a perda da autonomia dos trabalhadores nas indústrias culturais pela incapacidade de se tornarem empresários independentes, a questão atual é certamente o contrário. Essas pseudo-empresas funcionam em lógicas simultâneas de autonomia e dependência, totalização e fragmentação, como instituições-projeto (RAUNIG, 2008).

Essa instituição-projeto deve ser entendida como precarizante, replicando uma governamentalidade (FOUCAULT, 1979; LOREY, 2008) que também precariza. Com isso, a precariedade passa de uma contradição do capitalismo contemporâneo para uma normalidade, uma função hegemônica (LOREY, 2008).

No entanto, na contemporaneidade, com a junção de uma perspectiva da pessoa física com a pessoa jurídica, como no caso do microempreendedor individual, poderíamos falar que as instituições-projeto são, na verdade, sujeitos-projeto, na medida em que ambas as constituições muitas vezes se confundem.

A sua constituição enquanto sujeito-projeto traduz-se por uma vida seriada (BAUMAN, 2004), baseada em projetos de curto prazo, e por uma racionalidade adaptada ao período de acumulação flexível, onde a relação entre indivíduos é, na verdade, uma relação entre unidades-empresa (FOUCAULT, 2008; DARDOT & LAVAL, 2016).

Quando Bauman (2004) demonstra como as relações sociais, especialmente, se adaptaram a um modelo seriado, de curtos prazos, faz sentido entendermos que há uma relação entre a vida social e o modo de trabalho, que também se adaptou. Não significa que eles funcionem como causa e efeito, mas sim que estão imersos no mesmo mundo, onde todos os aspectos ganham cada vez mais os contornos da área econômica.

Não trata-se apenas uma mudança nas relações sociais, mas na própria subjetividade dessas/es trabalhadoras/es diante das relações sociais e de seus contornos.

(...) a gente acaba ficando mais ligado ao trabalho, cria amigos de trabalho, que acabam criando uma relação mais pessoal. Minha namorada as vezes não entendia. Eu chegava em casa querendo trocar uma ideia sobre todas as coisas que estavam acontecendo, mas até explicar pra ela como funcionam as leis, você acaba cansando e vai pro cara do trabalho. Você acaba trocando essa ideia com a pessoa do trabalho. (YAGO, 2019)

Essas mudanças na subjetividade a partir do trabalho podem se projetar dentro e fora desse espaço. Para Daniel, por exemplo, foi necessário pedir ao seu chefe, após trabalhar um ano diretamente em sua casa para a pesquisa de um filme e sofrer por diferentes motivos com essa relação, mudar seu local de trabalho para a sede da empresa.

(...) 2018 pra mim foi um ano de ansiedade e depressão até eu sair da casa do meu chefe. Quando eu fui pra produtora, eu mudei mesmo. Eu passava o dia sem falar nada, falava com meu chefe alguma coisa, trocava só com ele. Chegava a trabalhar a semana inteira. (DANIEL, 2018)

Outros aspectos que modificaram sua subjetividade e sua questão emocional, no entanto, também passaram a acontecer no outro ambiente de trabalho. “(...) Preconceitos tanto de classe quanto de gênero dentro do trabalho. Eu realmente me questionei o que eu faria. Eu fico calado ou me coloco como deveria me colocar? (DANIEL, 2018). As questões identitárias não foram exclusividade de Daniel. Nara também relata um episódio de racismo que a afastou de um trabalho que era contratada como intermitente, assim como Luana coloca a sua negritude como fator determinante para não poder errar. A/O trabalhadora/or pode reafirmar e/ou negar que exista uma relação entre essa questão emocional e o trabalho. Daniel chega a se questionar se deveria falar e como deveria falar sobre preconceito, por exemplo.

Já Ana, inicialmente, não vê relação entre seu trabalho como produtora cultural e sua saúde psicológica. No entanto, seu relato apresenta alguns indícios que contrapõem sua primeira afirmativa.

Eu tive uma das profissões, artista né, talvez mais julgadas e mais difíceis pro ego que existem, ao contrário do que muita gente pensa que é um mar de maravilhas, é uma grande bosta. Você é o tempo todo testado pelas

coisas mais absurdas, você ouve coisas mais absurdas que pessoas normais na vida inteira não vão ouvir. E não é pela sua capacidade, não é pelo seu esforço, não tá no seu controle. (...) talvez eu não conseguiria trabalhar há seis anos atras o que eu trabalho hoje. Talvez eu não tivesse preparo psicológico. O relacionamento que você tá também tem a ver, onde você ta vivendo, o momento que você ta vivendo. Tudo isso ajuda a ter uma saúde psicológica. E o jeito da pessoa também, a gente conhece pessoas que trabalham nisso há anos e são muito mais ansiosas, muito mais nervosas e não conseguem, ficam o tempo todo quicando. Eu não sou essa pessoa. Eu não fico quicando. Tem vezes que a gente fica muito chateado com algumas coisas, mas eu acho normal, sou bem analisada psicologicamente. Não sei, pode ser que meu analista discorde. Talvez eu até precise voltar. (ANA, 2018)

A questão da ansiedade apareceu em quase todas as entrevistas, ainda que não seja através dessa palavra, mas por outros diálogos. Maria, por exemplo, quando entro em contato para entrevistá-la diz que estava esperando há muito tempo para falar com alguém sobre a realidade de seu trabalho, que a estava angustiando. Para ela, era necessário falar sobre aquilo com outras pessoas que a entendessem.

No caso de Luana, sua mãe percebeu que ela estava ansiosa e agitada e a levou em um psiquiatra. Para ela, o diagnóstico fez com que sua mãe entendesse que suas características eram, na verdade, uma condição inata. Segundo ela, "(...) o psiquiatra me diagnosticou com superdotação. Eu sou hiperativa e superdotada. Ela começou a entender que meu processo é esse. Eu sou superdotada para múltiplas funções, eu consigo fazer mil coisas ao mesmo tempo. (LUANA, 2019).

Autores como Dunker (2014) tem questionado o modelo de racionalidade diagnóstica das últimas décadas, especialmente a exclusividade do modelo do Diagnóstico Estatístico de Transtornos Mentais (DSM), desenvolvido pela Associação Psiquiátrica Americana desde 1952 e amplamente aceito e divulgado pela Organização Mundial de Saúde. Segundo Dunker (2014), a delimitação de um determinado manual diagnóstico pela instituição que a desenvolve toma como princípios as teorias da psiquiatria e da psicanálise que foram mais aceitas nos Estados Unidos e pode desconsiderar outras variáveis mais comuns em outras regiões.

O propósito desta alusão, no entanto, não é iniciar uma discussão clínica sobre a realidade ou qualidade dos diagnósticos, como o de Luana, mas sim ao fato de que parece-me perigoso naturalizar condições de sofrimento, que ganharam

mais espaço com a modernidade, desconsiderando as condições sociais do indivíduo, como aponta Dunker (2014).

Lucia, por sua vez, já consegue identificar a relação entre seu trabalho e sua saúde mental.

Hoje em dia, eu estou muito feliz e satisfeita porque minha psicóloga me deu alta. Da outra vez que eu fui lá, ela já tinha me dado alta e eu achei que eu ia entrar em uma enrascada na minha vida e que eu ia precisar voltar pra terapia. E ela me disse que não, que eu não precisava mais ficar fazendo terapia porque eu estava ótima e radiante. Eu acho que ela tem razão. As coisas são difíceis, mas dentro da minha cabecinha tá tudo bem agora. Mas já estive tudo bem mal por causa do trabalho. (LUCIA, 2018)

Seu processo de terapia com sua psicóloga, segundo Lucia, foi essencial para entender como seu trabalho modifica suas questões emocionais e os outros aspectos da sua vida e, ainda, como ela poderia reagir diante desse cenário. Talvez esteja aí também a razão de Lúcia ter começado outra graduação, já imaginando possibilidades de mudar de profissão.

3.4.2 Notas sobre a coletivização das/os jovens trabalhadoras/es da produção cultural

Este último subitem não resume-se a uma proposta de entender quais são as formas de coletivização das/os trabalhadoras/es da cultura na cidade do Rio de Janeiro. No entanto, durante o desenvolvimento desta pesquisa, a temática surgiu como uma questão latente a ser investigada, especialmente pela sua ausência em algumas narrativas, mas também pela relevância que adquiriu para mim como possibilidade de enfrentamento aos cenários que descrevi nesses três capítulos.

Acredito que o tema pode ser melhor investigado e aprofundado no futuro. No entanto, escrevo essas notas sobre a coletivização de jovens trabalhadoras/es da cultura para destacar que tentou-se abordar essas questões durante o desenvolvimento da pesquisa, mas sem obter o respaldo esperado optou-se por apenas registrá-las e destacá-las enquanto possibilidades futuras de pesquisa e enquanto memórias.

Dentro do desenvolvimento das entrevistas, reservei alguns momentos para tentar instigar as/os interlocutoras/es sobre possibilidades de coletivização, tentando entender possíveis estratégias de trabalho e de posicionalidade no mercado que

fossem coletivas. No entanto, esse debate não prosperou e em nenhuma das entrevistas houve qualquer menção à sindicatos, coletivos, ocupações, organizações e/ou sequer formas de atuação e debate online⁶⁴.

É possível que minhas/meus entrevistadas/os possuíssem algum recorte específico que não tenha favorecido a possibilidade de diálogo sobre essa temática. No entanto, é de se estranhar que após algumas horas de conversa sobre precarização e sobre as dificuldades do trabalho na produção cultural não tenham sido mencionadas possibilidades de mudança.

Por um lado, acredito que isso se dá pela própria valorização de um individualismo (ALVES, 2011), que responsabiliza a/o trabalhadora/or por sua própria situação laboral e até pela economia de seu país (BROWN, 2018). Por outro, no entanto, há uma certa relação com a figura do microempreendedor individual que tentarei ilustrar através de um acontecimento.

No segundo ano desta pesquisa, fui convidado por alunos da graduação em Produção Cultural da Universidade Federal Fluminense (UFF) para participar de um debate sobre trabalho cultural e, especialmente, sobre viver dessa profissão. O debate seria a partir da pesquisa que eu desenvolvia e das experiências de um representante do SEBRAE.

Em dado momento, esse representante apontava as vantagens de se abrir um microempreendedor individual. Entre os benefícios, um em particular me chamou atenção: a vantagem de não pagar a contribuição sindical.

Aquele apontamento me fez perceber que o microempreendedor individual, ao tornar a/o trabalhadora/or uma/um empresária/o, exclui de seu horizonte a necessidade/possibilidade de vincular-se a um sindicato. E essa questão era apresentada como um benefício, embora eu tenha dúvidas se algum sindicato patronal aceitaria essa/esse trabalhadora/or como se empregadora/or fosse.

Esse relato não pode ser traduzido, discursivamente, como uma prova da ausência de mobilização classista. Braga e Santana (2015) apontam que há um aumento da atividade grevista no setor privado, especialmente, no setor de serviços.

⁶⁴ Existem uma série de novas organizações constituídas por trabalhadoras/es da cultura, formadas com objetivos distintos. Pode-se citar o Reage Artista, o Ocupa MinC, o Coletivo Orçamento e Cultura, o MATER - Movimento de Artistas de Teatro do Rio de Janeiro, o SATED, o Sindicato dos Músicos, Associações, entre outras manifestações e ações online.

Segundo os autores, “(...) o setor de serviços acantona os trabalhadores mais jovens, os empregos pior remunerados, menos qualificados e com altas taxas de rotatividade da força de trabalho” (BRAGA & SANTANA, 2015, p. 533). Desta afirmação, pode-se perceber que a cultura talvez se apresente como um diferencial dentro do setor de serviços, na medida em que possui uma porcentagem de qualificação maior que em outros setores da economia (IBGE, 2019). Quanto as greves, os autores supõem que o seu aumento quantitativo está diretamente relacionado com a insatisfação com o modelo de desenvolvimento brasileiro.

No entanto, essa juventude pode estar se organizando em modelos diferentes dos sindicatos. Como há um novo modelo de trabalho, espera-se que essas/es trabalhadoras/es possam também apresentar variações na forma de organização e de luta por seus direitos. Carece então de uma melhor investigação e de maior tensionamento, com essas/es ou outras/es interlocutoras/es, sobre diferentes formas de atuação e de organização, que não seja exclusivamente pelas formas tradicionais conhecidas, como os sindicatos. No entanto, não pode-se reduzir a relação da juventude trabalhadora e de suas formas de organização à uma “(...) contradição insuperável entre os interesses sindicais e as necessidades da juventude precarizada. (...) é perfeitamente possível identificar mais convergências que divergências em termos de interesses democráticos e de participação” (BRAGA & SANTANA, 2015, p. 541).

Para finalizar, esse capítulo e esta pesquisa, retomo o momento durante uma das entrevistas quando pergunto à Ana sobre a aproximação com algum sindicato, coletivo ou outra forma de organização e ela responde que nunca participou de um coletivo estritamente político. No entanto, seu fazer artístico também é político e seria estranho se não fosse. Mas, segundo ela, nunca pensou em um coletivo de produtoras/es culturais exclusivamente. Ela acha interessante, mas se questiona: “Eu acho incrível quem consegue se juntar. Mas como se organizaria? É uma empresa, não deixa de ser. É só bonito o nome, coletivo. Mas eu se me junto com alguém, a gente é uma empresa, tem que ter CNPJ pra gente vender um projeto.” (ANA, 2018).

Por um lado, pode-se ser pessimista, acreditar que enxerga-se até na possibilidade de organização coletiva uma forma de empresa e/ou uma

possibilidade de lucro, para vender um projeto. Por outro, pode-se retomar Engels (2010) para acreditar que a luta coletiva se vale primeiramente para saber que as/os trabalhadoras/es não aceitam a condição humana imaginada e imposta para elas/es pela burguesia, ainda que ela vença.

CONCLUSÃO

O processo de escrita desta dissertação foi contemporâneo a um conturbado período na democracia brasileira. Comecei esta pesquisa no último ano do governo Temer e no mesmo ano que aconteciam as eleições presidenciais. Nesse período tão curto e que, do meu ponto de vista, parece ter durado um tanto mais, registrei diversos acontecimentos envolvendo as/os trabalhadoras/es da cultura que poderia escrever tantas mais páginas sobre essas pessoas e sobre seus fazeres.

Passamos pelos ataques às leis de incentivo, pela perseguição às/aos artistas, pela transformação das políticas setoriais, pela negação, invisibilização e condenação das diferentes identidades do povo brasileiro, pelos assassinatos de lideranças... Foram tantos golpes e mudanças que seria impossível esta dissertação apresentar-se inerte durante todo esse processo.

O setor cultural que era constantemente acionado como um dos maiores em crescimento no país (SANCHEZ, 2017), especialmente um crescimento econômico, se transforma, compartilhada pelas grandes mídias, como uma das razões da crise econômica brasileira. As/Os trabalhadoras/es passam a ser responsabilizadas/os por uma crise que não era deles. Todas/os as/os interlocutoras/es desta pesquisa relataram em algum momento como o mundo laboral que participavam, que já não possuía as melhores condições, foi virando de cabeça pra baixo.

Durante esses dois anos, muitas/os de minhas/meus colegas, assim como de minhas/meus interlocutoras/es, foram demitidas/os, mudaram de ocupação, de cidade e de perspectivas. Exemplo disso é que comecei esta dissertação pensando em falar sobre a transformação do setor cultural a partir da crise econômica no Rio de Janeiro, da capacidade das/os trabalhadoras/es se reinventarem, criarem estratégias de sobrevivência, e terminei falando dos medos, das crises e das possibilidades de futuro enquanto sujeitos-empresários dentro de um mundo em completa transformação.

Por esse motivo, passei a entender esta pesquisa mais como um diário do que aconteceu com trabalhadoras/es da cultura nesses dois anos do que como uma proposta de solucionar qualquer um dos tantos problemas que se colocam para esses indivíduos.

Entrevistei cinco trabalhadoras e três trabalhadores da cultura nesse processo, que foram desde pessoas mais próximas até desconhecidas/os. Em nenhum momento, qualquer uma/um desses trabalhadoras/es mostrou-se indisponível para a pesquisa, mas foram necessários alguns meses para concretizar as entrevistas. Os seus períodos de trabalho pareciam não ter hora pra acabar e eu precisava me encaixar naquele intervalo de tempo, que geralmente era seu horário de descanso, de almoço ou de não-trabalho. Foi assim que me vi conversando com Marcos pelo aplicativo de mensagens whatsapp depois de meia-noite, quando ele havia chegado em casa após um dia de trabalho como motorista de aplicativo. Quando conversei com Ana durante seu horário de almoço e quando fiz Maria se atrasar para o trabalho para podermos conversar. O fato de precisar interromper a rotina dessas pessoas de maneira tão drástica para realizar uma entrevista já me demonstrava o que obteria da intenção de mapear o que significa trabalhar com produção cultural na cidade do Rio de Janeiro hoje.

Encontrei no campo teórico da sociologia, especialmente, as fontes necessárias para investigar esse mapeamento narrado por esses sujeitos. A partir da metodologia e dos textos do professor Luiz Antonio Machado da Silva tracei um esboço de como desenvolveria esta investigação, quais eram as prioridades. A partir dessa e de outras referências, cheguei a uma investigação que privilegiou entender as/os trabalhadoras/es a partir dos conceitos: pessoas, tempo, dinheiro (ARAUJO SILVA, 2018) e vínculos.

“Pessoas” foi um termo utilizado para investigar como as/os trabalhadoras/es vivem para administrar o tempo e o dinheiro. A partir desse entendimento, posso concluir que identifiquei uma transformação na forma subjetiva das/os trabalhadoras/es (DARDOT & LAVAL, 2016; ALVES, 2011), especialmente pela utilização da figura jurídica do microempreendedor individual e do modelo de trabalho *freelancer*. Viver de projeto em projeto tornou-se não apenas um modo de vida, mas foi convertido discursivamente, através das capacidades manipulatórias do capitalismo pós-fordista (ALVES, 2011), em um modelo desejável em contraposição a uma vida regrada. A ideia de vida seriada (BAUMAN, 2004), pensada em curtos prazos, é essencial para pensarmos como as pessoas passaram a administrar o trabalho e, portanto, o tempo e o dinheiro. Mas também é importante

para entendermos como as relações sociais se transformaram a partir dessa modificação. Afinal, estamos falando em uma vida seriada para além do próprio período de trabalho.

É nessa questão que abordarei o termo “Tempo”, que refere-se ao tempo útil e ao tempo livre, este segundo não restrito à atividades de lazer, mas também às atividades com fim de extensão da renda. A promoção de uma lógica da flexibilidade (ROSSO, 2017), divulgada e assimilada como um benefício/vantagem, incorpora nesse sujeitos a ideia de que é preciso trabalhar o tempo todo, ainda que não seja entendido enquanto trabalho. São os contratos fictícios e fantasmas (CORSANI, 2012; MACHADO DA SILVA, 1971), a necessidade de se mostrar disponível o tempo inteiro (ANTUNES, 2018), a necessidade de desenvolver aptidões empresariais (HOLANDA, 2011; LINHART, 2007) respaldadas pela figura jurídica do microempreendedor individual.

Em “Dinheiro”, que refere-se à renda nominal, às suas formas de cálculo, e ao seu uso específico, passo a perceber uma transformação na forma de realizar cálculos (WEBER, 2002), que pode variar dependendo da situação de trabalho de cada indivíduo. Os sujeitos em trabalhos freelancers precisam criar formas de conseguir pagar suas contas mensais sem receber mensalmente por seus trabalhos e precisam ainda aprender formas de gerenciar seus trabalhos e o uso do dinheiro para conseguirem viver de cultura.

É a partir dessa capacidade de atualizar os cálculos que as/os trabalhadoras/es entendem que precisam também se atualizar, modificar as perspectivas, modificar a atuação e, até mesmo, a profissão. Foi a partir da capacidade de analisar o dinheiro que algumas interlocutoras optaram por mudar também a forma de contratação, mantendo o MEI com uma carteira assinada ou encerrando o MEI para trabalhar somente pela carteira assinada. Já outros, identificaram na incapacidade de viabilizar dinheiro por um tempo longo a necessidade de incorporarem novos discursos de mercado, que vão desde a economia criativa (na atualidade), como no caso de Maria, até a gestão e o empreendedorismo, no caso de Yago.

Por último, tentei identificar “Vínculos”, que refere-se a capacidade das pessoas relacionarem-se entre si, com o tempo e com o dinheiro. Quando trata-se

do mundo do trabalho cultural, marcado pela grande existência de empresas com até quatro funcionários (IBGE, 2019), fala-se em relações mais próximas entre trabalhadoras/es e, como diz Lucia, fica difícil distinguir muitas vezes a divisão entre empregadora/or e contratada/o. Isso significa que as relações que já se dão de formas complexas com a transformação da vida para um modelo seriado e, portanto, para relações seriadas (BAUMAN, 2004), ganham aspectos ainda mais densos ao envolver relações profissionais próximas, que são relações de pessoas físicas mas também relações de pessoas jurídicas.

Os vínculos entre as pessoas, a partir de minhas/meus interlocutoras/es, apresenta uma mudança que diz respeito principalmente à mudança do tempo de trabalho. Então, esses indivíduos passam a ter menos tempo para se relacionar com um número maior de pessoas. Ana, por exemplo, acaba passando mais tempo com seu marido, já que trabalha seis dias por semana, do que com sua família. Yago, no mesmo caminho, tem dificuldade de conversar com a namorada sobre algo que tenha vontade porque geralmente envolve trabalho e torna-se mais fácil conversar com alguém que esteja envolvido neste mesmo mundo laboral.

Os vínculos também se transformam na capacidade de pensar o futuro. Para alguns, o dinheiro ganha menos importância e desejam mais tempo com a família, com amigos, mais tempo para si. Para outros, o dinheiro ganha especial importância, ainda mais quando destacam o fato de acreditarem que trabalham mais tempo do que o refletido em suas rendas nominais.

No entanto, alguns vínculos que pareciam mais comuns mudar, se mantêm. É o caso das/os trabalhadoras/es que decidem não sair da casa dos pais e/ou manter vínculos financeiros com familiares (DOMINGUES, 2019), especialmente com objetivo de prevenir qualquer problema que possa acontecer no futuro, como a ausência de trabalho que não permita pagar um aluguel ou alguma conta.

A partir dessa quadra e das narrativas discutidas a partir das/os interlocutoras/es, elaborei algumas estratégias de trabalho e de posicionalidade no mercado, inspirada no modelo de Leite Lopes e Machado da Silva (1979), para entender como operam as racionalidades dessas/es trabalhadoras/es. Foram elencadas três estratégias: 1) estratégia econômica; 2) estratégia sentimental ou identitária; e 3) estratégia de prevenção.

A primeira, estratégia econômica, trata da busca da/o trabalhadora/or por formas acessórias de complementar a renda e/ou de atender suas necessidades, que já deviam estar asseguradas por um trabalho principal. A segunda, estratégia sentimental ou identitária, é a busca por criar algum tipo de relação da/o trabalhadora/or com o projeto e/ou com o trabalho. Nessa estratégia articula-se uma característica do período de acumulação flexível, na qual tenta-se desenvolver nas/os trabalhadoras/es uma racionalidade neoliberal que privilegie o desempenho e o gozo a todo momento (DARDOT & LAVAL, 2016). A terceira e última, estratégia de prevenção, reúne práticas e abordagens das/os trabalhadoras/es em tentativas de garantirem a diminuição dos seus custos de vida e a promoção de trabalhos futuros.

Essas estratégias não podem ser lidas exclusivamente como formas de inteligências particulares das/os trabalhadoras/es, mas também como formas de crises, no sentido pensado por Alves (2011), na medida em que correspondem a ausências/precarizações do fazer laboral. Isso significa não romantizar o que essas/es trabalhadoras/es estão fazendo, já que estão atuando também em lutas contra e/ou em direção à crises da vida pessoal, de sociabilidade e de auto-referência pessoal.

Pensar que as/os trabalhadoras/es estão em constantes crises significa pensar que têm suas capacidades de imaginar e de gerenciar futuros alteradas. A diferença entre o que essas pessoas consideram uma vida boa (OAKLEY & WARD, 2018) e o que de fato fazem para concretizar e/ou chegar perto dessa vida imaginada/sonhada parece cada vez mais longe dentro da profissão de produção cultural, levando algumas/uns das/os interlocutoras/es a mudar de profissão e ou de foco.

Talvez essa capacidade de imaginar e gerenciar futuros em um mundo do trabalho caracterizado pelo risco diminua o interesse de jovens enquanto um modelo de trabalho idealizado. Os dados do IBGE (2019) indicam essa diminuição em maior escala que nos outros setores da economia nacional e nos fazem questionar como todos esses motivos podem estar atualmente impactando na capacidade das/os jovens em escolher profissões que de fato gostem e se

identifiquem ou pode ainda revelar uma opção por outras formas de contratação, como o microempreendedor individual.

Essa figura do MEI, que atravessou os três capítulos, é essencial para entendermos a forma de operação do capital na atualidade. É, portanto, fundamental para observar como a racionalidade neoliberal (DARDOT & LAVAL, 2016), entendida como um benefício, pode também ser transferida para as/os trabalhadoras/es através de formas jurídicas promovidas pelo Estado e não exclusivamente por uma relação empresa contratante versus contratada/o. Tratando-se de uma política de precariedade (LOREY, 2008).

É fato que a política do microempreendedor pode ter sido pensada para atribuir certa formalização das/os trabalhadoras/es informais, recolher impostos e, ao mesmo tempo, conceder uma série de benefícios trabalhistas básicos. No entanto, a utilização dessa política pelas empresas não caminhou no mesmo sentido, representando uma forma de terceirizar e de diminuir os valores-salários pagos. Cria-se, portanto, uma prática rápida de *downsizing* dentro das empresas. Embora o contrato permanente de trabalhadoras/es com microempreendedor individual se transformaria em vínculo empregatício pela lei, diante de um cenário de desemprego e de dificuldades no mercado cultural, eu escutei mais de minhas/meus interlocutores que existem mais pessoas querendo se tornar MEI do que o contrário.

O que chamo atenção nesta dissertação é que independente das intenções de quem pensou a política e/ou das intenções das empresas, o microempreendedor individual, no caso das interlocutoras/es entrevistadas/os, reconheceu suas formas de trabalho informais, desburocratizadas e desreguladas. Ao mesmo tempo, criou parâmetros que têm se tornado cada vez mais normas, isto é, obrigações para quem deseja trabalhar. Têm sido cada vez mais difícil encontrar vagas para produtoras/es culturais que não exijam o microempreendedor como forma de contratação permanente, ainda que seja ilegal. Estamos falando de um cenário, portanto, de trabalhadoras/es temporários por MEI e de trabalhadoras/es permanentes por MEI. Em ambos os casos, diante da lei, são empresárias/os.

A questão empresarial é de suma importância nesses casos porque acelera o processo começado desde os anos 1970 (LINHART, 2007) de entender as/os trabalhadoras/es como colaboradoras/es, entre outras categorias. As/Os

funcionárias/os passam a ser chamadas/os de empresárias/os, como se fossem equiparadas/os ao contratantes e, muitas vezes, elas/es próprias/os passam a se equiparar assim. Durante as entrevistas, foram acionadas diversas narrativas de trabalhadoras/es que se reconhecem como donas/os de uma produtora, de um estúdio etc.

Essa sensação de autonomia, talvez, seja uma das mais importantes para entendermos a operação que acontece nesse mecanismo porque ela de fato responsabiliza a/o trabalhadora/or por sua própria reprodução, ainda que seu trabalho não dependa dela/e. Faz sentido, portanto, que seja apontado pelo SEBRAE, entendendo como uma entidade preocupada em formar empreendedores, como um benefício do microempreendedor individual não pagar contribuição para sindicatos. Afinal, é a garantia de que essa/e trabalhadora/or simbolicamente está em um nível superior a qualquer outra/o contratada/o, mais submisso, regrado, burocratizado.

No entanto, como ilustração, irei recuperar um debate que pude participar dentro de um curso intitulado “Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico”, elaborado e ministrado pelo Laboratório de Teoria Social, Filosofia e Psicanálise da Universidade de São Paulo (USP), que pretendia traçar uma relação entre o desenvolvimento das teorias liberais e neoliberais e a condição psíquica dos indivíduos. Após um debate sobre Milton Friedman e Gary Becker, ambos renomados pela escola econômica de Chicago, passamos a pensar que a ideia de liberdade possui pelo menos dois lados. De certa maneira, o capitalismo se camuflou no discurso de que constitui-se em si mesmo como equivalente da liberdade, uma liberdade para ser e para realizar o que se quiser. De outra maneira, quando há uma crise, na qual as empresas e os ricos⁶⁵ são especialmente atingidos, o discurso capitalista se apega na ideia de que isso só aconteceu porque não foi possível ter liberdade de ser e de fazer o que se quer, como se não fossem eles próprios que gerissem o Estado e as próprias liberdades. Passamos, então, a confrontar que a ideia de liberdade do capitalismo não necessariamente está associada a ideia de democracia. Isso acontece porque a liberdade precisa ser

⁶⁵ Aqui utilizo as palavras no masculino para marcar que há um recorte de gênero também na acumulação de riquezas.

diferente para as grandes empresas e para os ricos para ser entendida como uma liberdade capitalista.

Com essa pequena intervenção, volto a questionar se a ideia de ser microempreendedor individual poderia algum dia representar a mesma liberdade que representa para as grandes empresas e para os ricos. Isso não significa, logicamente, negar os benefícios que a formalização pode trazer para tantos sujeitos, mas reconhecer que há mais a ser buscado para todos esses indivíduos.

A saída para esse dilema, então, ainda parece estar na possibilidade de coletivização desses indivíduos, ainda que sejam “empresários” operando em uma ideologia do individualismo (ALVES, 2011). É preciso enxergar que a ideia de vida boa descrita pelas interlocutoras/es desta pesquisa, embora varie de acordo com os sonhos, as aspirações e expectativas de cada indivíduo, a todo momento contempla a cultura como um pilar essencial, seja pensando a produção cultural enquanto ocupação ou enquanto capacidade natural de todos os indivíduos.

É preciso então descortinar a realidade laboral das/os trabalhadoras/es da cultura, gerar mais dados, pesquisas e fontes de informação para que possamos sobrepor a barreira da relação economia-cultura para analisar uma relação trabalho-cultura. Espero que de alguma forma este trabalho contribua nesta direção.

REFERÊNCIAS

ADORNO, Theodor W.; HORKHEIMER, Max. A indústria cultural: o esclarecimento como mistificação das massas. In: ADORNO, Theodor W.; HORKHEIMER, Max. **Dialética do esclarecimento**. Rio de Janeiro: Editora Zahar, 2014. p. 99-138.

AGÊNCIABRASIL. **Informalidade no mercado de trabalho é recorde, aponta IBGE**. AgênciaBrasil - EBC, 31 out. 2019. Disponível em <<https://bit.ly/34Ux6a9>> Acesso em 23 dez. 2019

ALAVEZ, Fabio; BILDEMAN, Talita; RIEHL, Ana Karenina. Reunião dos trabalhadores da cultura na Zona Norte. Facebook (evento), 2018. Disponível em <<https://www.facebook.com/events/548427252264635/>> Acesso em 08 nov. 2018

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

AMORIM, Henrique. Produção e trabalho imaterial na sociologia contemporânea. In **Anais do 35º Encontro Anual da Anpocs**. 2011. Disponível em <<https://www.anpocs.com/index.php/papers-35-encontro/gt-29/gt18-25/1032-producao-e-trabalho-imaterial-na-sociologia-contemporanea/file>>.

ANA. **Entrevista concedida para o autor**. Rio de Janeiro, MP3, 72min. 2018

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 15ª edição. São Paulo: Cortez, 2011.

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

ARAUJO SILVA, Marcella Carvalho. **Operários da construção civil**. 2018. Aula ministrada na disciplina de Economia, Trabalho e a Produção da Cidade na Pós-graduação em Sociologia do Instituto de Estudos Sociais e Políticos da UERJ. Rio de Janeiro, 2018.

BAUMAN, Zygmunt. **Amor líquido**: sobre a fragilidade dos laços humanos. Tradução: Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2004

BAUMOL, William J.; BOWEN, William G. On the performing arts: the anatomy of their economic problems. In: **The American Economic Review**, vol. 55, nº ½, 1965. p. 495-502.

BECKER, Howard. Arte como ação coletiva. In: BECKER, Howard. **Uma teoria da ação coletiva**. Rio de Janeiro: Zahar, 1977. p. 205-222.

BECKER, Howard. Empreendedores morais In: BECKER, Howard - **Outsiders**: estudos de sociologia do desvio. Tradução Maria Luiza X. de Borges; revisão técnica Karina Kuschnir - 1 ed. - Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BECKER, Howard. *Mundos da Arte e Actividades Coletivas*. In: BECKER, Howard S. **Mundos da Arte**. Lisboa: Livros Horizonte, 2010.

BENDASSOLI, Pedro F.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Significado do trabalho nas indústrias criativas. In: **Revista de Administração de Empresas**, v. 51, nº. 2, mar./abr, São Paulo, 2011. p. 143-159.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, È. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009

BOURDIEU, Pierre. O mercado de bens simbólicos. In: **As regras da arte: Gênese e estrutura do campo literário**. São Paulo: Companhia das Letras, 1996.

BRAGA, Ruy; MARQUES, Joana. Trabalho, globalização e contramovimentos: dinâmicas da ação coletiva do precariado artístico no Brasil e em Portugal. In: **Sociologias**, ano 19, nº 45, mai/ago, Porto Alegre , 2017. p. 52-80.

BRAGA, Rui; SANTANA, Marco Aurélio. Dinâmicas da ação coletiva no Brasil contemporâneo: encontros e desencontros entre o sindicalismo e a juventude trabalhadora. In: **Cadernos CRH**, v. 28, n. 75, 2015.

BRASIL. **Decreto-lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis de Trabalho. Brasília, 1943.

BRASIL. **Lei Nº 6.533, de 24 de maio de 1978**. Dispõe sobre a regulamentação das profissões de Artistas e de técnico em Espetáculos de Diversões, e dá outras providências. Brasília, DF, mai, 1978.

BROWN, Wendy. **Cidadania sacrificial: Neoliberalismo, capital humano e políticas de austeridade**. Tradução: Juliane Bianchi Leão. Rio de Janeiro: Zazie Edições, 2018

CASAQUI, Vander. A construção do papel do empreendedor social: mundos possíveis, discurso e o espírito do capitalismo. In: **Galaxia**. n. 29. São Paulo: jun. 2015. p. 44-56. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.1590/1982-25542015120109>> Acesso em 16 jan. 2020.

CERQUEIRA, Amanda P. Coutinho de. O artista como trabalhador. In: **Anais do VIII Colóquio Internacional Marx Engels**, vol. 1, nº1, 2015.

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**. Bolonha: Casa editrice Emil di Odoia , vol. 2, 2012.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Editora Boitempo, 2016. 402p.

DANIEL. **Entrevista concedida para o autor**. Rio de Janeiro, MP3, 60min. 2018

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: DOMINGUES, João; MACHADO, Gustavo Portella. **Realização Profissional e precarização**: estudos sobre o trabalho cultural a partir da experiência discente. Rio de Janeiro: LetraCapital, 2019. 160p.

DUNKER, Christian. Questões entre a psicanálise e o DSM. In: **Jornal de Psicanálise**. vol. 47. no. 87. São Paulo, dez, 2014.

ELIAS, Norbert. Mozart: **Sociologia de um Gênio**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1995

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2010. 388p.

ENNE, Ana Lucia. Juventude como espírito do tempo, faixa etária e estilo de vida: processos constitutivos de uma categoria-chave da modernidade. Comunicação, Mídia e Consumo. **Revista ESPM**. São Paulo, v.7, n.20, 2010.

FERREIRA, Vitor - Ser DJ não é só Soltar o Play: a pedagogização de uma nova profissão de sonho. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 42, n. 2, p. 473-494, abr./jun. 2017. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.1590/2175-623664318>> Acesso em 15 fev. 2020.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Organização e tradução de Roberto Machado. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

FOUCAULT, Michel. **Nascimento da Bipolítica**: curso dado no Collège de France(1978-1979). São Paulo: Martins Fontes, 2008

FRYDBERG, Marina Bay. “**Eu canto samba**” ou “**Tudo isto é fado**”: uma etnografia multissituada da recriação do choro, do samba e do fado por jovens músicos. 2011. 380p. Tese (Doutorado em Antropologia Social), Programa de Pós-graduação em Antropologia Social, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

GAUTIÉ, Jérôme. Da invenção do desemprego à sua desconstrução. In: **Revista Mana**. v. 4, n. 2, 1998. p. 67 - 83.

GUEDES, André Dumans. Fevers, Movements, Passions and Dead Cities in Northern Goiás. in: **Vibrant – Virtual Brazilian Anthropology**, v. 11, n. 1. January to June 2014. Brasília, ABA. Disponível em <<http://www.vibrant.org.br/issues/v11n1/andre-dumans-guedes-fevers-movements-passions-and-dead-cities-in-northern-goias/>>

GORZ, André. **O imaterial**: Conhecimento, Valor e Capital. Tradução de Celso Azzan Junior. São Paulo: Annablume, 2005. 107p.

HARAWAY, Donna. Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. In: **Cadernos Pagu**. n. 5. 1995. p. 07-41.

HOLANDA, Luciana Araújo de. **Resistência e apropriação de práticas de management no organizar de coletivos da cultura popular**. Tese (Doutorado em Administração) - Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2011

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

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Sistema de informações e indicadores culturais : 2007-2018 / IBGE**. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro IBGE, 2019.

LEITE LOPES, José Sérgio; MACHADO DA SILVA, Luiz Antonio. Introdução: estratégias de trabalho, formas de dominação na produção e subordinação doméstica de trabalhadores urbanos. In: LEITE LOPES, José Sérgio. **Mudança social no nordeste: a reprodução da subordinação**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

LINHART, Danièle. **A desmedida do capital**. Tradução de Wanda Caldeira Brant. São Paulo: Boitempo, 2007. 248p.

LOPES, João Teixeira. Capitalismo artístico: quando a arte e a cultura ocupam o centro. **Simbiótica**, v. único, nº. 3, junho, 2013

LOREY, Isabell. "Gubernamentalidad y precarización de sí. Sobre la normalización de los productores y las productoras culturales" In: PROYECTO TRANSFORM (org.). **Producción cultural y prácticas instituyentes: líneas de ruptura en la crítica institucional**. Madrid: Traficantes de Sueños, 2008.

LUANA. **Entrevista concedida para o autor**. Rio de Janeiro, MP3, 41min. 2019

LUCIA. **Entrevista concedida para o autor**. Rio de Janeiro, MP3, 74min. 2018

MACHADO DA SILVA, Luiz Antonio; CHINELLI, Filippina. Velhas e novas questões sobre a informalização do trabalho no Brasil atual. In: MACHADO DA SILVA, Luiz Antonio (Org.). **Contemporaneidade e Educação: revista semestral de Ciências Sociais e Educação**. Ano II, n. 01, Rio de Janeiro: IEC Instituto de Estudos da Cultura e Educação Continuada, 1997. p. 24-45

MACHADO DA SILVA, Luiz Antonio. **Mercados metropolitanos de trabalho manual e marginalidade**. 1971. 142p. Dissertação (Mestrado em Antropologia Social), Programa de Pós-graduação em Antropologia Social, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1971.

MARCOS. **Entrevista concedida para o autor**. Rio de Janeiro, MP3 19 min. 2020

MARIA. **Entrevista concedida para o autor**. Rio de Janeiro, MP3, 64min. 2018

MARTOS, Luis Antonio Palma; QUINTERO, Luis Fernando Aguado. Debe el Estado financiar las artes y la cultura? Revisión de literatura. In: **Economia e Sociedade**, v. 20, n. 1 [41]. Campinas, abr. 2011. p. 195-228.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-filosóficos**. Tradução: Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2010.

MENGER, Pierre-Michel. **Retrato do artista enquanto trabalhador: metamorfoses do capitalismo**. Lisboa: Editora Roma, 2005. 140p.

MENGER, Pierre-Michel. Artistic Labor Markets: Contingent work, excess supply and occupational risk management. In: GINSBURGH, Victor A.; THROSBY, David. (orgs.) **Handbook of the Economic of Art And Culture**. Volume 1. Elsevier, 2006.

MICHETTI, Miqueli e BURGOS, Fernando. Fazedores de cultura ou empreendedores culturais? Precariedade e desigualdade nas ações públicas de estímulo à cultura. IN: **Políticas Culturais em Revista**, v. 9, p. 582-604, 2017.

MOULIN, Raymonde. **O mercado da arte: mundialização e novas tecnologias**. Porto Alegre: Zouk, 2003.

MURA, Eduardo; FIORATTI, Gustavo. Governo exclui profissões ligadas às artes do cadastro de microempreendedores. **Folha de S. Paulo**. São Paulo, 6 de dez. de 2019. Disponível em <<https://bit.ly/2NnGnRQ>>. Acesso em 13 de jan. de 2020.

NARA. **Entrevista concedida para o autor**. Rio de Janeiro, MP3, 59 min. 2019

OAKLEY, Kate; WARD, Jonathan. The art of the good life: culture and sustainable prosperity. In Cultural Trends. vol. 27, ed.1, 2018. p. 04-17. Disponível em <<https://doi.org/10.1080/09548963.2018.1415408>> Acesso em 08 set. 2018.

PEDROSO, Sandra. O produtor cultural e a formalização de sua atividade. In: **PragMATIZES** - Revista Latino-Americana de Estudos em Cultura, n. 7, dez. 2014. Disponível em: <<http://www.pragmatizes.uff.br/revista/index.php/ojs/article/view/73/69>>, Acesso em 14 set. 2018. , p. 165-173

PRANDI, José Reginaldo. **O trabalhador por conta própria sob o capital**. Edições Símbolo, 1978.

RAUNIG, Gerald. La industria creativa como engaño de masas. In: PROYECTO TRANSFORM (org.). **Producción cultural y prácticas instituyentes: líneas de ruptura en la crítica institucional**. Madrid: Traficantes de Sueños, 2008.

RODRIGUES et al. O processo de empresarização em organizações culturais brasileiras. In: **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, vol. 8, nº 1, jan/mar, Rio de Janeiro, 2014. p. 66-85.

ROSSO, Sadi Dal. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. 1ed. São Paulo: Boitempo, 2017. 288p.

SALGADO, Julia. Corpo miserável, espírito empreendedor: empreendedorismo, pobreza e desemprego no Brasil. In **Revista em Pauta** - Revista da Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. 2º semestre de 2012, n. 30, v.10. Rio de Janeiro. p.129-147

SALGADO, Julia; BAKKER, Bruna. “Quando a crise faz o empreendedor”: desemprego e empreendedorismo no Jornal O Estado de S. Paulo. In: **Revista Contemporânea: Comunicação e Cultura**, v. 15, n. 02, mai-ago, 2017. p. 590-608.

SÁNCHEZ, Tatiana et al. Mapeamento da Indústria Criativa no Brasil: os profissionais criativos no cenário de crise. In: VALIATI, Leandro e FIALHO, Ana Letícia do Nascimento (Org.). **Atlas econômico da cultura brasileira: metodologia II**. Porto Alegre: Editora da UFRGS/CEGOV, 2017.

SEBRAE. **Perfil do MEI** - DataSEBRAE. Unidade de Gestão Estratégica do SEBRAE Nacional, 2019. Disponível em <<https://datasebrae.com.br/perfil-do-microempreendedor-individual/#infografico>> Acessado em 22 dez. 2019.

SEGNINI, Liliana. Criação rima com precarização: Análise do Mercado de Trabalho artístico no Brasil. Paper apresentado ao GT 29 – **Congresso Brasileiro de Sociologia**, 2007.

SILVA, Gabriel Moreno da. **Ocupação: Cultural** - Reflexões sobre sonho e trabalho. 2018. 124p. Dissertação (Mestrado em Cultura e Territorialidades), Programa de Pós-graduação em Cultura e Territorialidades, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2018.

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

THOMPSON, Edward P. **A Miséria da Teoria**. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

TRAGTENBERG, Maurício. **Administração, poder e ideologia**. 3 ed. São Paulo: Unesp, 2005.

TOMMASI, Livia de. **Cultura e Juventude**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017

VELHO, Gilberto. **Individualismo e cultura: notas para uma Antropologia da sociedade contemporânea**. Rio de Janeiro: Zahar, 1997

WEBER, Florence. Práticas econômicas e formas ordinárias de cálculo. In: **Mana** [online]. 2002, vol.8, n.2, pp.151-182.. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/mana/v8n2/16140.pdf>>

WILLIAMS ,Raymond. Estruturas de sentimento. In: WILLIAMS, Raymond. **Marxismo e Literatura**. Rio de Janeiro: Zahar, 1979. p.130-137

YAGO. **Entrevista concedida para o autor**. Rio de Janeiro, MP3, 46 min. 2019

ZELIZER, Viviana. Dualidades perigosas. In: **Revista Mana**.15, no 1: 237-256, Rio de Janeiro, 2009.