



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ALAN JIVAGO SARAIVA CARIOCA

**Carreira e aprendizagem na cultura popular: Um estudo sobre
sanfoneiros cearenses**

FORTALEZA

2013

ALAN JIVAGO SARAIVA CARIOCA

**Carreira e aprendizagem na cultura popular: Um estudo sobre
sanfoneiros cearenses**

Monografia apresentada à Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Serafim Firmo de Souza Ferraz.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca da Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade

C277c Carioca, Alan Jivago Saraiva.

Carreira e aprendizagem na cultura popular: um estudo sobre sanfoneiros cearenses / Alan Jivago Saraiva Carioca – 2013.

92 f.; il.; enc.; 30 cm.

Monografia (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Administração, Fortaleza, 2013.

Orientação: Prof. Dr. Serafim Firmo de Souza Ferraz.

1.Carreiras – planejamento 2.Aprendizagem 3.Cultura popular 4.Acordionistas – Ceará I. Título

CDD 658

ALAN JIVAGO SARAIVA CARIOCA

**Carreira e aprendizagem na cultura popular: Um estudo sobre
sanfoneiros cearenses**

Esta monografia foi submetida à Coordenação do Curso de Administração, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Administração, outorgado pela Universidade Federal do Ceará – UFC e encontra-se à disposição dos interessados na Biblioteca da referida Universidade.

A citação de qualquer trecho desta monografia é permitida, desde que feita de acordo com as normas de ética científica.

Data da aprovação ____/____/____

Nota

Prof. Dr. Serafim Firmo de Souza Ferraz
Prof. Orientador

Nota

Prof. Dr. Augusto César de Aquino Cabral
Membro da Banca Examinadora

Nota

Prof^a. Dr. Tereza Cristina Batista de Lima
Membro da Banca Examinadora

A Deus e a todos que amo.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por sua grandeza de ser divino.

A minha família, pelo apoio incondicional de todos os dias.

A minha amada, por ser o que eu preciso no momento adequado.

Ao professor Serafim, por sua experiência e sabedoria na minha orientação.

Aos professores Augusto Cabral e Tereza Cristina, por terem disponibilizado tempo de avaliarem essa pesquisa.

Aos sanfoneiros, que atenderam gentilmente um desconhecido perguntando sobre suas vidas.

A professora Sulamita, por seu otimismo e sua ajuda.

A todos que de alguma maneira me ajudaram na realização desse trabalho.

Resumo

Este trabalho tem por objetivo de analisar o processo de aprendizagem de sanfoneiros cearenses no desenvolvimento de suas carreiras. O entendimento acerca dos processos de aquisição de conhecimentos dos sanfoneiros pode contribuir para uma melhor compreensão dos elementos que compõem as competências artísticas da cultura popular e empresariais do setor musical cearense. Os conceitos abordados foram os de economia criativa, aprendizagem e carreira. A pesquisa é de natureza qualitativa quanto aos objetivos é analítica e também como estudo de caso na modalidade de casos múltiplos. Quanto aos meios, trata-se de uma pesquisa de campo que utiliza a técnica de história de vida. Foram tomados como sujeitos seis sanfoneiros, cuja representatividade é reconhecida no meio musical, que atuam no estado do Ceará e que foram acessíveis. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas com roteiro semi-estruturado e os dados foram analisados através do método de análise de conteúdo. Os resultados mostram que os conhecimentos adquiridos pelos sanfoneiros foram concebidos por meio do processo de aprendizagem experiencial e suas carreiras se desenvolvem por meio de ciclos apresentando características do comportamento empreendedor.

Palavras-chaves: Processo de aprendizagem. Desenvolvimento de carreira. Cultura popular. Sanfoneiros.

Abstract

This study aims to analyze the learning process of accordionists from Ceará in developing their careers. The understanding of the processes of knowledge acquisition of accordionists can contribute to a better understanding of the elements of artistic and entrepreneurial skills of the music industry from Ceará. The concepts covered were the creative economy, learning and career. The research is qualitative in nature regarding the goals is analytical as well as a case study in the form of multiple cases. As for the media, it is a research field that uses the technique of the life history. It was used as subjects six accordionists, whose representativeness is recognized in the environment musical, which operate in the state of Ceará and they were available. Data collection was conducted through interviews with semi-structured schedule and the data were analyzed using the method of content analysis. The results show that the knowledge acquired by the accordionists was conceived through the experiential learning process and their careers develop through cycles presenting characteristics of entrepreneurial behavior.

Keywords: Learning process. Career development. Popular culture. Accordionists

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1- Arranjo produtivo da música	22
Figura 2- Ampliação dos setores culturais	24
Figura 3 - A economia criativa e a dinâmica de funcionamento de seus elos	25
Figura.4 -Processo de aprendizagem de Kolb	34
Figura 5 - Estilos de aprendizagem de Kolb.....	37
Figura.6 – Cone de aprendizagem experiencial	38
Figura 7 - Modelo integrado de estágios de carreira	45
Figura 8 - Modelo de gestão de carreira	48
Quadro 1- Quadro de alinhamento do roteiro de entrevistas	61
Quadro 2- Quadro resumo da carreira e aprendizagem dos sanfoneiros.	80

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Problema de pesquisa e relevância.....	13
1.2 Objetivos e pressupostos.....	16
1.3 Metodologia	17
1.4 Estrutura da monografia.....	18
2 CULTURA POPULAR E ECONOMIA CRIATIVA.....	19
2.1 Os sanfoneiros	19
2.2 Tipos e Ritmos.....	20
2.2 Atuação Profissional.....	22
2.2 Fechamento	26
3 APRENDIZAGEM	27
3.1 Teorias e conceitos	27
3.2 Aprendizagem Experiencial.....	30
3.3 Processo de aprendizagem de Kolb.....	33
3.4 Fechamento	38
4 DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA.....	40
4.1 A noção de carreira	40
4.2 Estágios ciclos e transições	44
4.3 Gestão de carreira	47
4.4 Carreira empreendedora.....	51
4.5 Fechamento	56
5 METODOLOGIA	57
5.1 Natureza e tipologia de pesquisa.....	57
5.2 Seleção dos sujeitos	59
5.3 Coleta de dados.....	59
5.4 Tratamento e análise dos dados.....	61
5.5 Fechamento	62

6 CARREIRAE APRENDIZAGEM DE SANFONEIROS CEARENSES.....	63
6.1. Adelson Viana.....	63
6.1.1 <i>Iniciação e opção pela caerira</i>	63
6.1.2 <i>Inserção na carreira</i>	63
6.1.3 <i>Aprendizagem na carreira</i>	64
6.1.4 <i>Desenvolvimento da carreira</i>	65
6.2. Zé do Norte	67
6.2.1 <i>Iniciação e opção pela carreira</i>	67
6.2.2 <i>Inserção na carreira</i>	67
6.2.3 <i>Aprendizagem na carreira</i>	68
6.2.4 <i>Desenvolvimento de carreira</i>	69
6.3 Nilsinho	71
6.3.1 <i>Iniciação e opção pela carreira</i>	71
6.3.2 <i>Inserção na carreira</i>	72
6.3.3 <i>Aprendizagem na carreira</i>	72
6.3.4 <i>Desenvolvimento da carreira</i>	73
6.4 Michel Marks.....	74
6.4.1 <i>Iniciação e opção pela carreira</i>	74
6.4.2 <i>Inserção na carreira</i>	74
6.4.3 <i>Aprendizagem na carreira</i>	74
6.4.4 <i>Desenvolvimento da carreira</i>	75
6.5 Zé de Manu.....	75
6.5.1 <i>Iniciação e opção pela carreira</i>	76
6.5.2 <i>Inserção na carreira</i>	76
6.5.3 <i>Aprendizagem na carreira</i>	77
6.5.4 <i>Desenvolvimento da carreira</i>	77
6.6 Chico Justino.....	78
6.6.1 <i>Iniciação e opção pela carreira</i>	78
6.6.2 <i>Inserção na carreira</i>	78
6.6.3 <i>Aprendizagem na carreira</i>	78
6.6.4 <i>Desenvolvimento da carreira</i>	79
6.7. Conclusão	79
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	82

7.1 Quanto aos objetivos propostos	82
7.2 Quanto à pergunta orientadora	83
7.3 Quanto ao prosseguimento da pesquisa	83
8 REFERÊNCIAS.....	85
APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADO	91

1 INTRODUÇÃO

1.1 Problema de pesquisa e relevância

A sanfona se incorporou à cultura do nordeste, principalmente nos meios populares, na animação de festas. Assim, alegrando celebrações de casamento, aniversário, batizado ou festas de outra natureza, eventos situados em âmbitos privado ou institucional, o tocador de sanfona se constitui figura indispensável. A sanfona se fixou desde o sucesso de Luiz Gonzaga, a partir dos anos 1940 (FERNANDES, 2005), abrindo caminho para um significativo número de pessoas que escolheram a carreira como tocadores de sanfona, em “solo” ou em conjuntos musicais que percorrem todo o Brasil.

Vieira (2012) afirma que Luiz Gonzaga resgatou uma cultura popular que é mantida até hoje por esses sanfoneiros que em geral compartilham uma origem humilde e adotam a sanfona como única atividade profissional.

Os sanfoneiros, hoje, exercem a atividade de tocar sanfona profissionalmente. A atividade exercida pelos sanfoneiros, segundo o Ministério da Cultura (2011), faz parte do núcleo criativo do setor musical. Este setor está inserido nas indústrias criativas, termo utilizado por vários autores instituições internacionais (UNCTAD, 2010; HARTLEY, 2005) ou setores criativos, termo utilizado pelo ministério da cultura. (MinC; 2011).

A aprendizagem desses músicos, muitas vezes, não acontece de maneira estruturada, com conhecimentos de conceitos e técnicas formais de música. O conhecimento que possuem é de outra ordem. Em alguns casos, se expressa como um saber musical e, também, conhecimento sobre o instrumento, (VIEIRA, 2006). Arroyo (200) ressalta que aprendizagem na música pode ocorrer nas situações cotidianas e nas culturas populares, e das possibilidades de aprendizagem nos mais diversos contextos.

Lacorte e Galvão (2007) afirmam que a aprendizagem do músico popular se desenvolve durante sua carreira. A aprendizagem ocorre, muitas vezes, de forma natural, quase que lúdica, em meio a festas.

A partir desse cenário surge o seguinte questionamento, Como acontece a aprendizagem no desenvolvimento de carreira de sanfoneiros cearenses?

Os processos de aprendizagem em contexto de cultura popular são pouco estudados na literatura administrativa. Os recentes desenvolvimentos sobre economia criativa e carreira empreendedora parecem revigorar interesse pelo estudo de ocupações específicas na chamada cultura popular, pela representatividade cultural, como ressaltado por Vieira (2006), que mostra a dimensão social incorporada pelos sanfoneiros ao produzirem e difundirem uma cultura através da tradição de tocar sanfona e por suas músicas, e pelas alternativas de negócios em uma cadeia do entretenimento contemporâneo que tem nos sanfoneiros forte representatividade na região nordeste do Brasil, em geral, e no estado do Ceará, em particular.

Dessa forma, a diversidade cultural não deve mais ser compreendida somente como um bem a ser valorizado, mas como um ativo fundamental para uma nova compreensão do desenvolvimento. De um lado, deve ser percebida como recurso social, produtor de solidariedades entre indivíduos, comunidades, povos e países; de outro, como um ativo econômico, capaz de construir alternativas e soluções para novos empreendimentos, para um novo trabalho, finalmente, para novas formas de produção de riqueza (REIS; 2008).

As atividades culturais dentro da sociedade contemporânea ganham cada vez mais importância em estilos e qualidade de vida, o que reflete diretamente nas atividades econômicas em geral, ao gerar empregos e renda, produção e demanda. (MinC; 2006).

A abordagem contemporânea de carreira, especificamente carreira empreendedora, da qual segundo Chanlat (1995), os artistas fazem parte, explica melhor a atuação desses profissionais que desempenham uma grande variedade de funções, não apenas tocando, mas também, atividades como produtores, empresários, arranjadores e compositores.

No bojo do desenvolvimento de carreira no contexto indicado, a questão da aprendizagem parece ter grande relevância em consequência das origens desses artistas, em geral não pertencentes a classes dominantes e desprovidos de acesso às formas convencionais, estruturadas ou formais de aprendizagem. Dessa maneira, o processo de aprendizagem desses músicos parece guardar características específicas que podem ser descritas para favorecer a preservação da cultura popular e a geração de emprego e renda.

Em geral, reconhece-se o potencial da diversidade cultural como fator de agregação de valor e que se traduz em produtos que, por trazerem inovação, têm, em alguma medida, grande aceitação no mercado transnacional do mundo globalizado, ávido por consumir o *outro* na forma de produtos exóticos e/ou de novidades. Em outras palavras, a cultura representa uma fonte ou “recurso” importantíssimo de riqueza num mundo globalizado. (HERSCHMANN; KISCHINHEVSKY 2006)

De acordo com Costa (2010) A indústria cultural se apropriou das culturas populares possibilitando a inovação em sua produção, estimulando um novo consumo. As culturas populares são culturas vivas, diárias e naturais, tendo como principais traços o primitivismo, preservando as tradições, onde o povo é o agente dessa cultura, o nordeste é rico em cultura. (SILVA; 2010)

Há hoje um circuito de festas populares nas regiões de todo o país como ressalta Frias (2005), espaços onde há encontro entre a economia e a cultura através do consumo de bens culturais. As festas juninas são as mais propagadas no nordeste, principalmente no interior da região. Estas festas se espalharam por todo o Brasil através de um estilo que é uma expressão da cultura nordestina (SILVA; 2010).

Há relativa escassez de trabalhos acerca desses profissionais, relativo à formação profissional. E o estudo irá compor um acervo relacionado às ocupações específicas e base popular, no âmbito da Indústria criativa cearense ao explorar a temática da aprendizagem, o estudo irá se basear na teoria dos Estilos de aprendizagem de Kolb(1984), que defende a existência do ciclo de aprendizagem

em (4) quatro etapas, experiência concreta (EC), observação reflexiva (OR), conceituação abstrata (CA) e experimentação ativa (EA).

A aprendizagem experiencial, nesse estudo, será um relevante fator de aprimoramento das capacidades profissionais desses sanfoneiros, construindo, portanto, um dos fundamentos da trajetória de carreira dos mesmos. Nesse sentido a trajetória de carreira pode ser compreendida por uma perspectiva técnica, o domínio do instrumento, ao lado dos talentos artísticos e do sujeito e das evoluções desses dois elementos no reconhecimento do tema.

1.2 Objetivo e pressupostos

O estudo tem como objetivo geral analisar o processo de aprendizagem no desenvolvimento de carreira de sanfoneiros cearenses. O pressuposto geral deste estudo é que o processo de aprendizagem dos sanfoneiros acontece predominantemente de maneira informal, em contexto familiar, no decorrer da carreira.

Para que o objetivo geral seja alcançado, propõe-se investigar o fenômeno no decorrer do desenvolvimento da carreira desses sanfoneiros:

1. Identificar os fatores que motivaram a opção do artista pela profissão de sanfoneiro.

O pressuposto é que o artista optou pela profissão pela influência do meio familiar.

2. Identificar a âncora de carreira dos sanfoneiros

O estudo parte da premissa que os sanfoneiros seguem suas trajetórias de carreiras por meio de uma âncora de carreira

3. Descrever os contextos da experiência concreta.

Pressupõe-se que os vários contextos vividos pelos sanfoneiros são os primeiros contatos para suas aprendizagens

4. Reconhecer os modelos reconhecidos nas observações reflexivas.

O estudo parte da premissa que observando os sanfoneiros assimilam as experiências vividas.

5. Identificar os conceitos formulados pelos sanfoneiros.

Pressupõe-se que após as observações feitas pelos sanfoneiros são formulados conceitos sobre a profissão.

6. Descrever as experiências de aprendizagem vividas pelos sanfoneiros.

O estudo parte da premissa que os sanfoneiros põem em prática os conceitos aprendidos.

1.3 Metodologia

Quanto à natureza da pesquisa caracteriza-se como qualitativa, devido à natureza do fenômeno estudado e dos objetivos pretendidos, sem a utilização de instrumental estatístico para a análise do problema, pois os dados são inerentes ao processo de aprendizagem dos sanfoneiros.

Quanto aos fins da pesquisa se enquadra como explanatória, na qual a teoria é utilizada para entender e explicar os acontecimentos (COLLIS. J, HUSSEY, 2005).

Quanto aos meios, a pesquisa é de campo, do tipo estudo de caso múltiplo, história de vida, tendo em vista que o estudo aprofunda-se na trajetória do sujeito, (TRIVIÑOS, 2008). A pesquisa é também bibliográfica, para elaboração da fundamentação teórica.

Constituem-se sujeitos desta pesquisa os sanfoneiros cearenses. Critério utilizado para escolha dos sujeitos da pesquisa por representatividade. O estudo abrange 6 sanfoneiros escolhidos por representatividade, importância no contexto regional e local, e acessibilidade.

Na coleta de dados foi utilizado um roteiro de entrevista semi-estruturado tendo como ponto de partida o referencial teórico. Posteriormente foi feita uma análise de conteúdo .

1.4 Estrutura da monografia

Esta monografia está dividida em seis seções. Primeiramente, está a seção introdutória, com a apresentação do tema, dos objetivos e pressupostos geral e específicos, e da metodologia utilizada.

Na seção 2, aborda-se sobre os sanfoneiros cearenses. Primeiramente são apresentados o contexto social e cultural onde os sanfoneiros estão envolvidos, depois a definição de ritmos que compõem as músicas executadas por eles. Finalmente a atuação profissional dentro dos conceitos de Indústria e Economia criativa

Na seção 3, aborde-se sobre os conceitos de aprendizagem. Inicialmente, são apresentados teorias e conceitos sobre a aprendizagem. Apresenta-se também o conceito de aprendizagem experiencial, formulada por Kolb.

Na seção 4, aborda-se sobre o desenvolvimento de carreira. Inicialmente, são abordados os aspectos relativos à noção de carreira, como a evolução do conceito, e os modelos e abordagens contemporâneas. Em seguida a carreira é abordada na perspectiva individual, na qual o profissional é responsável pela evolução de sua carreira e finalmente sobre carreira empreendedora e empreendedorismo.

Na seção 5, está explicitada a metodologia utilizada quanto à natureza e classificação da pesquisa, coleta, tratamento e análise de dados, e limitações do método.

Na seção 6, está a análise das entrevistas realizadas com os principais sanfoneiros que atuam no Estado do Ceará.

Por fim, apresentam-se, na seção 7 as considerações finais acerca da pesquisa.

2 CULTURA POPULAR E ECONOMIA CRIATIVA

Esta seção irá tratar dos sanfoneiros e dos elementos que fazem parte do ambiente vivido por eles, incluindo os aspectos social, cultural e profissional, dentro do conceito da economia criativa.

2.1 Os Sanfoneiros

Há uma relativa escassez de estudos sobre sanfoneiros, que segundo Vieira (2006) são pessoas que adotam a sanfona como seu instrumento e exercem a atividade de tocar profissionalmente ou amadoramente.

Vieira (2006) ressalta que os sanfoneiros são produtores culturais, de um modo particular, no campo artístico musical mostrando as práticas e orientações culturais da nossa sociedade. Fazem parte de uma prática cultural que deve ser compreendida como parte de uma tradição que se propagou pelo país. A tradição, da qual a sanfona faz parte se relaciona diretamente ao desempenho artístico de pessoas. Nessa tradição os sujeitos desempenham um papel importante, sobretudo em contextos rurais, mas também nas cidades, animando festas,

Como artista, o sanfoneiro incorpora uma dimensão social ou coletiva, como uma figura que pode animar um lugar ou grupo. Mais do que isso, alguém capaz de ajudar a produzir uma cultura, de difundi-la, contribuindo para a formação de identidades, como a própria música tem esta função. Eles têm ajudado, por exemplo, na preservação de um estilo de música e dança chamado hoje de pé-de-serra (VIEIRA; 2006).

Vieira (2006) ainda destaca que a temática das músicas tocadas e compostas pelos sanfoneiros, como os rios, pássaros, velhice, juventude, homens, mulheres, danças, comida, seca e os heróis, qualquer tema que se atribuem a ele significado tem a capacidade de juntar pessoas que conhecem os temas ou deles já ouviram falar de alguma maneira. São, pois, os significados que dão a dimensão cultural a um artefato, a um comportamento, a um gesto, enfim aquilo que as pessoas fazem ou produzem vivendo em sociedades, portanto, referenciadas por instituições e articuladas entre si, através de toda uma rede de relações sociais. Dessa maneira,

essas coisas, que se transformam em temas musicais nessa condição, podem fazer com que as pessoas que ouvem se sintam mais próximas do contexto envolvido.

A música, com sua linguagem, estilos e forma de apresentação ao público, carrega diversos sentidos, tornando-se responsável pela formação da identidade de uma sociedade em diversos aspectos (FREIRE; 2010). Apresentando-se na sociedade, ao longo da história, a música tem demonstrado um papel de grande importância, como um dos elementos responsáveis pela expressão cultural (LIMA, 2005).

Nesse contexto a cultura popular aparece como o conjunto de criações e manifestações espontâneas, originais e autênticas, nascidas e consumidas pelos próprios sujeitos que as geraram. Podendo até ser influenciada por outros tipos de expressões culturais, a erudita, e a industrial massiva, o que não descaracterizaria seu caráter popular . (NÓBREGA; 2008)

Vieira (2012) destaca a importância de Luiz Gonzaga como a figura que consolidou e difundiu a cultura nordestina pelo Brasil através de sua imagem e músicas cantadas, como também sua contribuição direta para o surgimento de vários sanfoneiros por todo o Nordeste.

Luiz Gonzaga é considerado um ícone do forró, por ser um dos principais artistas consagrados do gênero, apresentar uma obra marcante e de qualidade incontestável.(SILVA; 2003). Luiz Gonzaga consolidou-se como cantor, produtor e empresário de sua obra e atuação. Por isso, como fonte de inspiração as manifestações populares de sua região. Com a importância de Luiz Gonzaga no mercado cultural e aproximação entre mídia e indústria cultural permitiu a inclusão de novos artistas. (LIMA; 2007)

2.2 Tipos e Ritmos

Serão abordados os diferentes tipos de instrumentos, denominados como sanfona. Todas as definições foram tiradas dos trabalhos de Luís Câmara Cascudo e Mário de Andrade.

- a) concertina: instrumento do tipo acordeão, constituído de duas caixas ligadas por um fole, cada caixa contendo um pequeno teclado de botões, (CASCUDO;1988) e (ANDRADE;1989).
- b) acordeão: um órgão de palheta portátil. Consiste de caixa e teclado para os agudos (com teclas dispostas como as do piano ou botões), ligados por um fole pregueado à caixa e teclado de botões de baixo. O interprete “veste” o instrumento por meio de alças; a mão direita toca o teclado dos agudos e a esquerda os botões do teclado dos baixos, enquanto controla o movimento do fole, (CASCUDO;1988) e (ANDRADE;1989).
- c) sanfona: Instrumento do tipo acordeão, dotado de teclado, registros e botões. O som é produzido pela distensão e compressão de um fole sanfonado, (CASCUDO;1988) e (ANDRADE;1989).

O texto a seguir refere-se às definições dos ritmos executados pelos sanfoneiros. Todos os trechos foram tirados de Luís Câmara Cascudo e Mário de Andrade:

- a) arrasta-pé: baile reles. O mesmo que bate-chinela, o mesmo que fobó ou forró, (CASCUDO;1988) e (ANDRADE;1989).
- b) baião: dança e música do Nordeste brasileiro. Marcado pela síncope característica da música popular brasileira, o baião pode ser acompanhado por viola, rabeca ou sanfona, dependendo da região onde se manifesta, (CASCUDO;1988) e (ANDRADE;1989).
- c) forrobodó: divertimento pagodeiro, festança. Forrobodó ou Forrobodança é um baile mais aristocrático que o chorão do Rio de Janeiro, obrigado a violão, sanfona, reco-reco e aguardente, (CASCUDO;1988) e (ANDRADE;1989).
- d) schottische: dança em roda como a polca, porém lenta. Foi introduzida na Inglaterra, em 1848, como polca alemã. No Brasil, o gênero apareceu com imenso sucesso também por volta de 1850, sendo adotado pelos mais variados grupos instrumentais (como os chorões). Abrasileiou-se tal ponto que no Nordeste brasileiro, executado por sanfona em bailes populares, mudou o nome para xótis, (CASCUDO;1988) e (ANDRADE;1989).

Segundo Vieira (2006), a leitura dessas definições é importante para o entendimento das complexidades, das práticas e orientações culturais. Assim, nesta

perspectiva, a relativização das práticas e orientações culturais dos indivíduos e grupos sociais, que dentro de uma ideia da antropologia, os artefatos e práticas que tomamos como elementos culturais somente podem ser considerados como tais, na medida em que indivíduos e grupos lhe imprimem significados.

2.3 Atuação Profissional

Os sanfoneiros, hoje, exerce a atividade de tocar sanfona profissionalmente. A atividade exercida pelos sanfoneiros pertencente ao setor musical, segundo o Ministério da Cultura (2011). Pela definição do Ministério da Cultura o setor musical pertence aos setores criativos. Os setores criativos são todos aqueles cujas atividades produtivas têm como processo principal um ato criativo gerador de valor simbólico, elemento central da formação do preço, e que resulta em produção de riqueza cultural e econômica (MinC; 2011). Essa definição do ministério da cultura refere-se ao conceito de Indústria criativa, no entanto preferiu-se utilizar o termo setor durante a tradução do conceito *creative industries*.

A figura 1 ilustra o arranjo produtivo da música dentro do setor musical brasileiro, conforme foi definido pelo Ministério da Cultura.

Figura 1- Arranjo produtivo da música



Fonte: MinC (2011, p. 25)

Na figura 1 é possível ver todos os componentes da cadeia de valor do setor musical brasileiro. No centro da figura está localizado o núcleo criativo do setor, do qual os sanfoneiros fazem parte, atuando em uma das atividades ou em todas. O forró pé-de-serra surge como principal atrativo do evento, no reforço da ideia de preservação e reprodução dos tradicionalismos, especialmente no campo musical. As associações desses diversos ritmos atenderam ao gosto do público. Hoje reverenciados como manifestações tradicionais da cultura nordestina, reconhecidos genericamente como forró, cuja popularidade foi decisiva para recuperar o consumo de sua própria genealogia musical, o forró pé-de-serra, cultuado como manifestação genuína. (NÓBREGA, 2010).

Há hoje um circuito de festas populares nas regiões de todo o país como ressalta Farias (2005), espaços onde há encontro entre a economia e a cultura através do consumo de bens culturais, a figura mostrada anteriormente ilustra todo o escopo das atividades envolvidas nessas festas onde os sanfoneiros atuam. As festas juninas são as mais propagadas no nordeste, principalmente no interior da região (FARIAS, 2005). Estas festas se espalharam por todo o Brasil através de um estilo que é uma expressão da cultura nordestina (SILVA, 2010). A figura do sanfoneiro surge a partir do ambiente de festas populares e que hoje se transformou numa indústria da cultura.

Nóbrega (2008) ressalta apesar de não se enquadrar num modelo puramente comercial, tanto que chega a aglutinar, inclusive, expressões da cultura popular que, por sua vez, adapta-se ao novo modelo, porém mantendo suas características básicas de produção e consumo em seu próprio meio social.

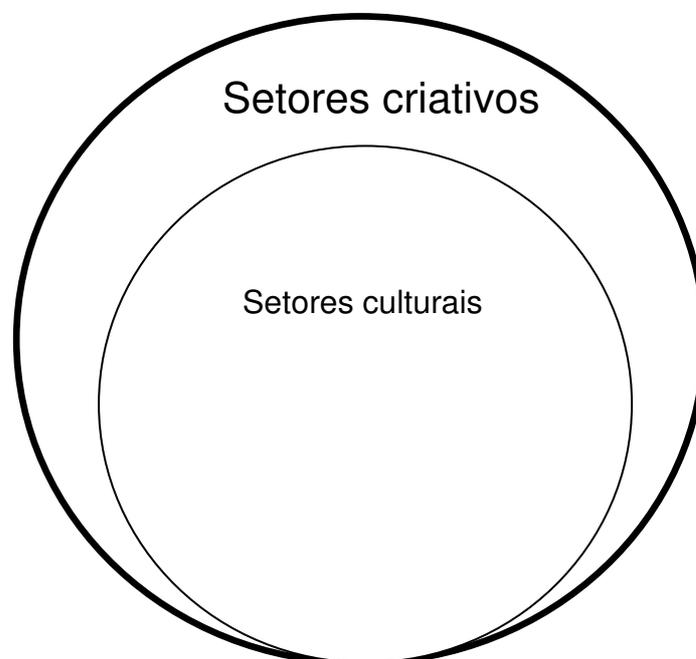
Na atualidade, são denominadas indústrias culturais, economia da cultura ou indústrias criativas aquelas atividades econômicas cujo insumo essencial é a criatividade (FERIA, 2008). Além de conquistar um segmento de mercado, a apropriação da cultura popular pelas indústrias culturais possibilitam a inovação em sua produção, estimulando um novo consumo (FILHO, 2010).

O setor cultural compreende um conjunto de unidades produtoras de bens e serviços culturais, incluindo as micros, pequenas, médias e grandes empresas,

sejam elas de capital privado ou governamental, cujo principal insumo é a criatividade. Esse setor abrange as belas-artes (música, pintura, dança, escultura etc.), o patrimônio cultural, os museus, o artesanato e o entretenimento (cinema, rádio e televisão). Nesse contexto econômico, são identificados argumentos suficientes para caracterizar a cultura como um setor produtivo e rentável, com enorme potencial para contribuir com o crescimento de nossos países (FERIA, 2008).

Para Towse (2000), as indústrias criativas seriam uma projeção das indústrias culturais, que produzem bens e serviços com um conteúdo artístico suficiente para ser considerado criativo e culturalmente significativo. As suas características básicas são a produção em escala industrial combinada com o conteúdo cultural. Esse conteúdo seria originário do trabalho de artistas, e também estaria associado à significação social estabelecida no consumo dos bens.

Figura 2- Ampliação dos setores culturais



Fonte: MinC (2011, p. 23)

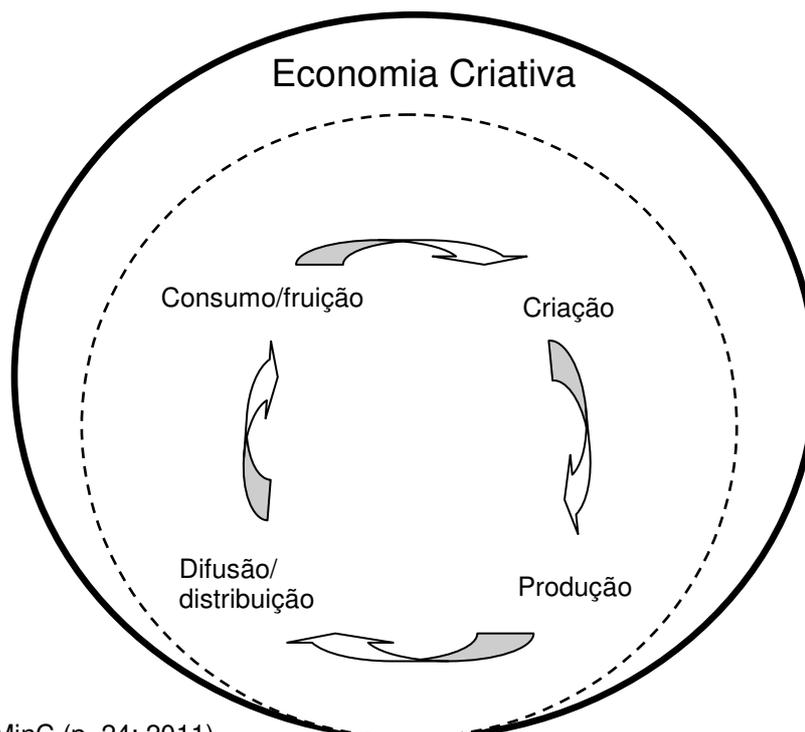
A figura 2 do Minc (2011) corrobora com o raciocínio de que a Indústria criativa, ou setores criativos segundo a denominação utilizada pelo Ministério da Cultura é a ampliação dos setores culturais.

A ideia de indústrias criativas busca descrever a convergência conceitual e prática das artes criativas (talento individual) com as indústrias culturais (escala de massa), no contexto de novas tecnologias midiáticas (TIs) e no escopo de uma nova economia do conhecimento, tendo em vista seu uso por parte de novos consumidores cidadãos interativos (HARTLEY, 2005).

Para Batista, Gomes e Vieira (2006, p. 3), a economia criativa é o conceito apropriado para designar um segmento que engloba as Indústrias Criativas e as atividades culturais como elemento especial. Compreende um setor complexo onde ocorre a produção, circulação e consumo de bens e serviços simbólicos, conhecidos de forma genérica como bens culturais.

A economia criativa surge a partir das dinâmicas culturais, sociais e econômicas construídas partir do ciclo de criação, produção, distribuição, circulação, difusão e consumo/ fruição de bens e serviços oriundos dos setores criativos, caracterizados pela prevalência de sua dimensão simbólica (MinC, 2011)

Figura 3- A Economia Criativa e a dinâmica de funcionamento dos seus elos



Fonte: MinC (p. 24; 2011)

A economia criativa brasileira pode ser pensada numa economia cuja base, ambiência e riqueza se dão graças à diversidade cultural do país. A diversidade cultural gera uma riqueza aumentando a gama de possibilidades e nutre as capacidades e valores humanos, sendo um dos principais motores do desenvolvimento sustentável das comunidades, povos e nações. A Economia Criativa Brasileira deve então se constituir numa dinâmica de valorização, proteção e promoção da diversidade das expressões culturais nacionais como forma de garantir a sua originalidade, a sua força e seu potencial de crescimento (REIS, 2008)

2.4 Fechamento

Os sanfoneiros, sujeitos desta pesquisa, fazem parte desse cenário atuando entre a cultura popular e a economia criativa. O entendimento desse contexto melhora a compreensão a respeito dos papéis desempenhados pelos atores que o compõem.

3 APRENDIZAGEM

A aprendizagem constitui um conceito dinâmico e apresenta várias teorias que abordam diferentes perspectivas de análise, estudos que focam nos tipos de aprendizagem e os diversos elementos que compõe o tema em questão.

As várias teorias abordam diferentes perspectivas do processo de aprendizagem, como a teoria da aprendizagem experiencial de Kolb.

3.1 Teorias e conceitos

Aprendizagem é definida como toda mudança relativamente permanente no potencial de comportamento, que resulta da experiência, mas não é causada por cansaço, maturação, drogas, lesões ou doenças (LEFRANÇOIS; 2008).

Para Piaget (1991), a aprendizagem constitui um dos aspectos do desenvolvimento e se caracteriza pela modificação do comportamento, em correspondência com as aquisições advindas das experiências e ainda complementa ao afirmar que a aprendizagem pode ser definida como aquisição de um conhecimento específico.

Sisto (1996) afirma que aprendizagem na perspectiva de Piaget é compreendida como um processo necessariamente desequilibrante, produto de conflitos cognitivos vivenciados pelo cognoscente, e é nesse processo de resolução que o indivíduo cria as alternativas e os instrumentos intelectuais necessários para atuar na situação em questão.

Aprendizagem é a construção, ação e tomada de consciência da coordenação das ações. Então, dentro desta perspectiva, não se pode exagerar a importância da bagagem hereditária nem a importância do meio social, segundo Becker (1993).

Gagné (1977) afirma que a aprendizagem é uma modificação na disposição ou na capacidade cognitiva do homem que não pode ser simplesmente atribuída ao processo de crescimento. Ela é ativada pela estimulação do ambiente exterior, *input*, e provoca uma modificação do comportamento que é observada como desempenho humano, *output*.

Neves e Damiani (2006) relatam que Vygotsky entendia que a aprendizagem não era uma mera aquisição de informações, não acontecia a partir de uma simples associação de ideias armazenadas na memória, mas era um processo interno, ativo e interpessoal.

O conceito de aprendizagem emergiu das investigações empiristas em Psicologia, ou seja, de investigações levadas a termo com base no pressuposto de que todo conhecimento provém da experiência, de acordo com Giusta (1985). A mesma autora afirma que a aprendizagem é abordada como mudança de comportamento resultante do treino ou da experiência.

A aprendizagem, na teoria construtivista, está subordinada ao desenvolvimento, provocada por uma situação e depende do desenvolvimento intelectual e da estrutura da própria inteligência (OSTI, 2009).

Ausubel (1982) elaborou o conceito de aprendizagem significativa, como um processo através do qual uma nova informação se relaciona de maneira não arbitrária e substantiva a um aspecto relevante da estrutura cognitiva do indivíduo. Neste processo a nova informação interage com uma estrutura de conhecimento específica, a qual o autor chama de "subsunção", existente na estrutura cognitiva de quem aprende.

Em contraposição à aprendizagem significativa, Ausubel (1982) define aprendizagem mecânica na qual a nova informação é armazenada de maneira arbitrária e literal, não interagindo com aquela já existente na estrutura cognitiva e pouco ou nada contribuindo para sua elaboração e diferenciação.

Pinosa (2008) acentua que a aprendizagem individual se refere a capacitar pessoas a atuarem em situações desconhecidas e inesperadas, não apenas em relação ao domínio de conteúdos e conhecimentos específicos, como também no desenvolvimento de aprender a aprender. E continua, assinalando que a aprendizagem decorre de três fatores - conceito aprendido, experiência compartilhada e do desafio a que se foi submetido. Kim (1993) caracteriza a aprendizagem individual como a ocorrente com amparo na experiência, na observação e na capacidade que o indivíduo tem de refletir e avaliar a situação,

originando estruturas cognitivas, modelos interpretativos e rotinas pessoais de trabalho.

Knowles (2005) aponta princípios facilitadores do processo de aprendizagem com adultos, nos quais se vê a “experiência” como elo fundamental. A seguir, serão abordadas suas principais contribuições em relação à educação de adultos – andragogia – e aprendizagem autodirigida.

Sobre a educação de adultos, Knowles (2005) relaciona alguns resultados que devem ser produzidos: os adultos devem adquirir um entendimento maduro sobre si mesmos; desenvolver uma atitude de aceitação, amor e respeito para com outros; desenvolver uma atitude dinâmica em relação à vida; aprender a reagir às causas e não aos sintomas; adquirir as habilidades necessárias para alcançar todo o potencial de suas personalidades:

- a) autoconceito: na medida em que uma pessoa amadurece, seu autoconceito muda de uma personalidade dependente para o autoconceito de um ser humano autodirigido. Isto tem relação direta com sua nova visão acerca da aprendizagem.
- b) Experiência: quando uma pessoa amadurece, acumula um crescente número de experiências que se tornam recursos de aprendizagem. Elas também aprendem melhor por métodos experienciais.
- c) prontidão para aprender: ao chegarem à maturidade, tornam-se conscientes de suas necessidades de aprendizagem geradas pela vida ou trabalho.
- d) orientação para aprender: adultos têm a necessidade de aplicar os conhecimentos ou habilidades recém-adquiridos às circunstâncias imediatas e não mais no longo prazo, como outrora. Sua orientação para a aprendizagem muda de uma centralização no conteúdo para uma centralização na resolução de problemas.

A aprendizagem formal caracteriza-se como estruturada, apoiada institucionalmente. É também frequentemente baseada no modelo de sala de aula, com um instrutor ou professor planejando, implementando e avaliando as etapas dos processos de aprendizagem (MERRIAM, CAFFARELLA, 1991). A aprendizagem informal é predominantemente experimental e não institucional.

Para Marsick e Volpe (1999), aprendizagem informal surge na integração de trabalho com rotinas diárias, alavancada por fatores internos e externos, não necessariamente conscientes. Ocorre muitas vezes por acaso e em momentos influenciados por fatores como chance, estando ligada também a aprendizagem de outros membros.

Conforme declarou Conlon (2004), a aprendizagem informal tem papel relevante no desenvolvimento da *expertise* do profissional no local de trabalho e em sua vida particular, sendo que parte do que se aprende nestes ambientes ocorre por meio deste processo.

3.2 Aprendizagem Experiencial

De acordo Pires (2007) a aprendizagem experiencial é um processo dinâmico de obtenção de conhecimento e de competências, não obedecendo a nenhuma lógica cumulativa e aditiva, mas de recomposição, os novos saberes são construídos integrando os já detidos pela pessoa. A aprendizagem experiencial ocorre durante a vida, através dos vários contextos da qual o indivíduo está inserido. Pode ser definida como o processo pelo qual o conhecimento é criado através da transformação da experiência. Conhecimento resulta da combinação de compreender e transformar a experiência, (Kolb, 1984).

A aprendizagem experiencial parte da seguinte premissa: todo desenvolvimento profissional prospectivo decorre da aprendizagem atual, assim como o desenvolvimento já constituído é imprescindível para o aprendiz. Aprender pela experiência não significa que qualquer vivência redunde em aprendizagem. Esta aprendizagem é, sobretudo, mental. Assim sendo, apropriar (tornar próprios) os saberes procedentes da experiência demanda processos contínuos de ação e reflexão, (PIMENTEL, 2007).

A aprendizagem é um processo holístico de adaptação. Não é apenas o resultado de cognição, mas envolve o funcionamento integrado do total pessoa pensar, sentir, perceber e de se comportar. Ela engloba outros modelos especializados de adaptação do método científico para resolução de problemas, tomada de decisão e criatividade. “A aprendizagem é o processo onde o

conhecimento é criado através da transformação da experiência” (KOLB; 1984, P.38).

De acordo com a perspectiva de Kolb, o homem é um ser integrado ao meio natural e cultural, capaz de aprender a partir de sua experiência; mais precisamente, da reflexão consciente sobre a mesma. Uma pessoa aprende motivada por seus próprios propósitos, isto é, empenha-se deliberadamente na obtenção de aprendizado que lhe faça sentido, (PIMENTEL, 2007).

Kolb (1984) diferencia a teoria da aprendizagem experiencial da aprendizagem racionalista ou cognitiva que dá ênfase à aquisição, manipulação e reforço de símbolos abstratos, e de teorias comportamentais de aprendizagem que negam qualquer função da consciência e experiências subjetivas no processo de aprendizagem.

Kolb (1984) sintetiza a aprendizagem experiencial, relacionando suas características da forma a seguir descrita.

- a) A aprendizagem é melhor concebida como um processo do que em termos de resultado.
- b) A aprendizagem é um processo contínuo impulsionado pela experiência.
- c) A aprendizagem requer a resolução de conflitos entre modos dialeticamente opostos de adaptação ao mundo.
- d) A aprendizagem é um processo holístico de adaptação ao mundo.
- e) A aprendizagem envolve transações entre a pessoa e o ambiente.
- f) A aprendizagem é o processo de criação do conhecimento.

Quanto ao item a), de acordo com Pimentel (2007), as ideias não são elementos fixos e imutáveis de pensamento, estão sempre se formando e reformulando por meio da experiência; mais precisamente, dos sentidos dados à experiência. O confronto de idéias é inexorável à elaboração de significados. A partir desse processo dinâmico, são arquitetados conhecimentos cada vez mais sofisticados. Conhecimentos consolidados se aprofundam, generalizam e se tornam mais complexos por intermédio da elaboração de outros, novos, ainda não acabados, mas já capazes de transformar o saber pré-existente.

Ainda o mesmo autor afirma que conhecer é um processo de contínua invenção e recriação hipotética sobre a realidade. Na elaboração de uma hipótese, tornamos explícitos elementos inteligíveis de nossa experiência. Pensamos sobre, recorrendo a ideias e conceitos conhecidos e formulando outros.

Em relação ao item b), Kolb (1984) fundamenta sua crença e proposição de que a aprendizagem prescinde da experiência do indivíduo, não podendo, em hipótese alguma, considerá-lo como uma “folha em branco” sobre qualquer assunto. Os indivíduos sempre trazem experiências e opiniões, em maior ou menor grau, sobre determinado assunto.

Quanto ao item c), Kolb (1984) insere o seu modelo de quatro grupos de habilidades para que os aprendizes sejam efetivos no seu processo de aprendizagem: (1) as habilidades de experiência concreta (EC), nos quais os aprendizes devem se envolver de maneira completa, aberta e sem preconceitos a novas experiências; (2) as habilidades de observação reflexiva (OR), em que os aprendizes devem ser capazes de refletir e observar suas experiências sob várias perspectivas; (3) as habilidades de conceituação abstrata (CA), sendo capazes de criar conceitos que integrem suas observações numa teoria lógica; e (4) habilidades de experimentação ativa (EA), sendo habilitados a usar estas teorias para tomar decisões e resolver problemas.

Quanto ao item d), Kolb (1984), afirma que aprender não é um campo de domínio especializado do funcionamento humano como a cognição ou a percepção. Aprender envolve o funcionamento integrado total do organismo, como pensar, sentir, perceber e comportar-se. Aprendizagem é o maior processo de adaptação humana, indo muito além da educação em sala de aula, pois ocorre em todos os ambientes de convivência humana. (KOLB, 1984)

Em relação ao item e), Kolb (1984) afirma que o ambiente é um aspecto importante para aprendizagem. Em teoria, as teorias de estímulo-resposta de aprendizagem descrever relações entre estímulos e ambientação de resposta do organismo. mas na prática a maior parte desta pesquisa envolve tratar os estímulos ambientais. Foram como variáveis independentes manipuladas artificialmente pelo

experimentador para determinar a sua incidência na características resposta dependentes.

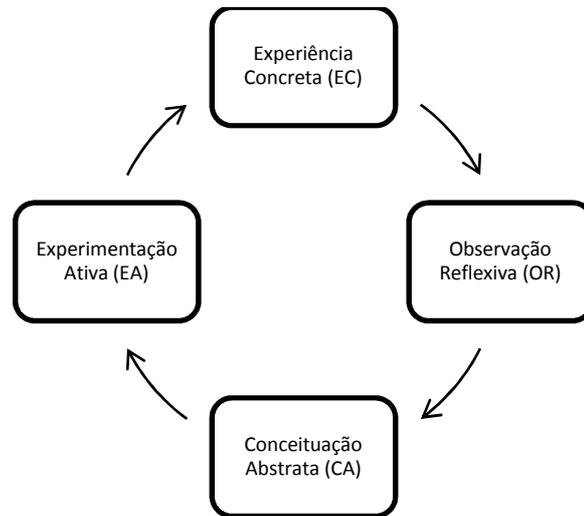
Na teoria da aprendizagem experiencial, a relação transacional entre a pessoa e o ambiente é simbolizada nos significados dupla do termo experiência e um subjetivo e pessoal, referindo-se ao estado interno da pessoa, como em "a experiência de alegria e felicidade", e o objetivo ambiental, como em "ele tem 20 anos de experiência operacional neste trabalho." Estas duas formas de experiência se interpenetram e se inter-relacionam de maneiras muito complexas, como, por exemplo, (KOLB, 1984).

Em relação ao item f), a teoria da aprendizagem experiencial fornece uma perspectiva a partir da qual a abordar estes problemas práticos, sugerindo uma tipologia de diferentes sistemas de conhecimento que resulta da forma como os conflitos dialéticos entre os modos adaptativos de experimentar concreto e conceituação abstrata e os modos de experimentação ativa e observação reflexiva são caracteristicamente resolvido de inquérito, (KOLB, 19884).

3.3 Processos de aprendizagem de Kolb

O processo de aprendizagem é um processo cíclico passando por etapas que vão desde envolver-se (experiência concreta), observar (observação reflexiva), formular ideias e teorias (conceituação abstrata) até a tomada de decisões (experimentação ativa). A aprendizagem exige que o sujeito combine de forma flexível essas etapas, até evoluir para padrões estáveis que caracterizem sua individualidade, ou seja, seu estilo de aprendizagem. Para Kolb, estilo de aprendizagem é um estado e estável que deriva de configuração consiste das interações entre o indivíduo e seu meio ambiente. (KOLB; 1984) A figura 4 ilustra o processo cíclico de aprendizagem proposto por Kolb.

Figura 4- Processo de aprendizagem de Kolb



Fonte: Kolb (1985; p.42)

No modelo de Kolb (1976; 1984), os sujeitos são classificados de acordo com suas preferências por experiência concreta ou conceituação abstrata (como eles percebem a informação) e experimentação ativa ou observação reflexiva (como eles processam a informação).

- a) experiência concreta- EC (sentir): refere-se a experiências de contato direto com situações que propõem dilemas a resolver. As ações são referenciadas em conhecimentos e processos mentais já existentes, aprendidos anteriormente. Principalmente por atitudes de experimentação, obtém-se a matéria-prima para aprendizagens ulteriores. o sujeito busca situações novas, é aberto, adapta-se às mudanças, envolve-se ao máximo e geralmente pauta-se em valores pessoais. ênfase na relação entre o aprendiz e suas percepções, nas relações com pessoas, nas situações cotidianas, lidando com situações humanas imediatas de maneira pessoal. Enfatiza o sentir (sensações e intuições) do que no enfoque sistemático dos problemas.
- b) conceituação abstrata- CA- (pensar): constitui-se num movimento voltado para o interior, de reflexão. Caracteriza-se por atitudes, sobretudo, de pesquisa sobre a realidade, como: identificação de elementos; construção de associações; agrupamentos entre os fatos perceptíveis da experiência; determinação de características, dificuldades e possibilidades de escolhas;

partilha de opiniões sobre um determinado assunto. o sujeito procura organizar a informação em teorias, conceitos e princípios gerais, analisa as ideias e busca uma compreensão intelectual da situação. o aprendiz vive a experiência criando esquemas, teorias e interpretações abstratas, utiliza-se da lógica, confia nas planificações sistemáticas para desenvolver teorias e ideias para solucionar problemas. Enfatiza o pensar em oposição ao sentir.

- c) observação reflexiva- OR (observar): caracteriza-se pela formação de conceitos abstratos e generalizáveis sobre elementos e características da experiência. Constitui-se de ações de comparação com realidades semelhantes, bem como generalização de regras e princípios, cujo intuito é estabelecer sínteses a partir da troca de opiniões, estabelecendo-se um tronco comum de idéias compartilhadas. o sujeito é um observador objetivo, confia em seus próprios pensamentos e sentimentos para formar opiniões e tende a observar cuidadosamente o evento das mais diferentes maneiras possíveis. Enfatiza a compreensão, com enfoque no entendimento do significado de idéias, observando-as e descrevendo-as imparcialmente. O aprendiz confia na objetividade e em um juízo cuidadoso; nos pensamentos para diferenciar e refletir.
- d) experimentação ativa- EA- (fazer): é a repercussão das aprendizagens em experiências inéditas, num movimento voltado para o externo, de ação. Caracteriza-se por aplicação prática dos conhecimentos e processos de pensamento tornados refletidos, explicados e generalizados. A ação está centrada em relações interpessoais, com destaque à colaboração e ao trabalho em equipe. o sujeito envolve-se diretamente com o meio para testar as abstrações e trabalha com o real na busca por resultados. O aprendiz atua especificamente nas situações, com o objetivo de influenciar e modificá-las. Busca-se descobrir como teorias e esquemas funcionam na prática.

O modelo foi planejado para avaliar a importância relativa de cada um desses estágios, a fim que possa ter indicação de quais modos de aprendizagem costumam-se enfatizar. Nenhum deles é melhor ou pior que qualquer outro. Mesmo um perfil equilibrado não é necessariamente o melhor. A chave para se ter uma aprendizagem eficiente é ser competente em cada modo quando isso for apropriado. Uma concentração em um modo pode significar uma tendência a superenfatizar

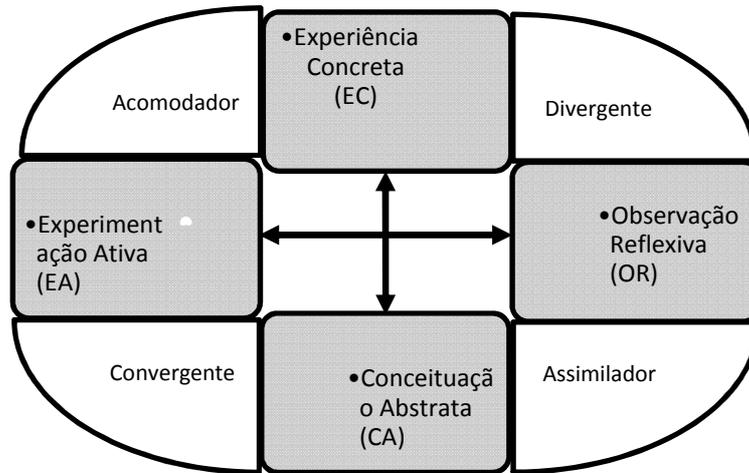
aquele aspecto do processo de aprendizagem em detrimento dos outros (KOLB 1984).

Kolb (1984) observa que cada sujeito desenvolve um estilo de aprendizagem particular, dando prioridade a certas habilidades em detrimento de outras. A partir da combinação das quatro habilidades descritas, ele propõe uma categorização dos estilos de aprendizagem: divergente, assimilador, convergente acomodador.

- a) divergente: os sujeitos divergentes preferem aprender pela experiência concreta e observação reflexiva. Eles mostram-se habilidosos em situações que demandam ideias novas e criativas; são capazes de analisar situações sobre diferentes pontos de vistas e relacioná-las em um todo organizado; compreendem as pessoas. A pergunta característica desse estilo é “por quê?”.
- b) assimilador: esses sujeitos aprendem por observação reflexiva e conceituação abstrata. O sujeito assimilador utiliza raciocínio indutivo; responde a questão de forma lógica e beneficia-se quando tem tempo para refletir; tem facilidades para criar modelos abstratos e teóricos e não se preocupa com seu uso prático
- c) convergente: os sujeitos do tipo convergente usam raciocínio dedutivo, com aplicação prática de ideias; aprendem por tentativa e erro; são hábeis para resolver problemas e tomar decisões.
- d) acomodador: os sujeitos desse estilo preferem a aprendizagem baseada na experimentação ativa e na experiência concreta. Adaptam-se a circunstâncias imediatas. O sujeito acomodador gosta de desafios, atua mais pelo que sente do que por análise lógica.

A relação entre as habilidades e os estilos de aprendizagem pode ser observada figura 5.

Figura5-Estilos de aprendizagem de Kolb

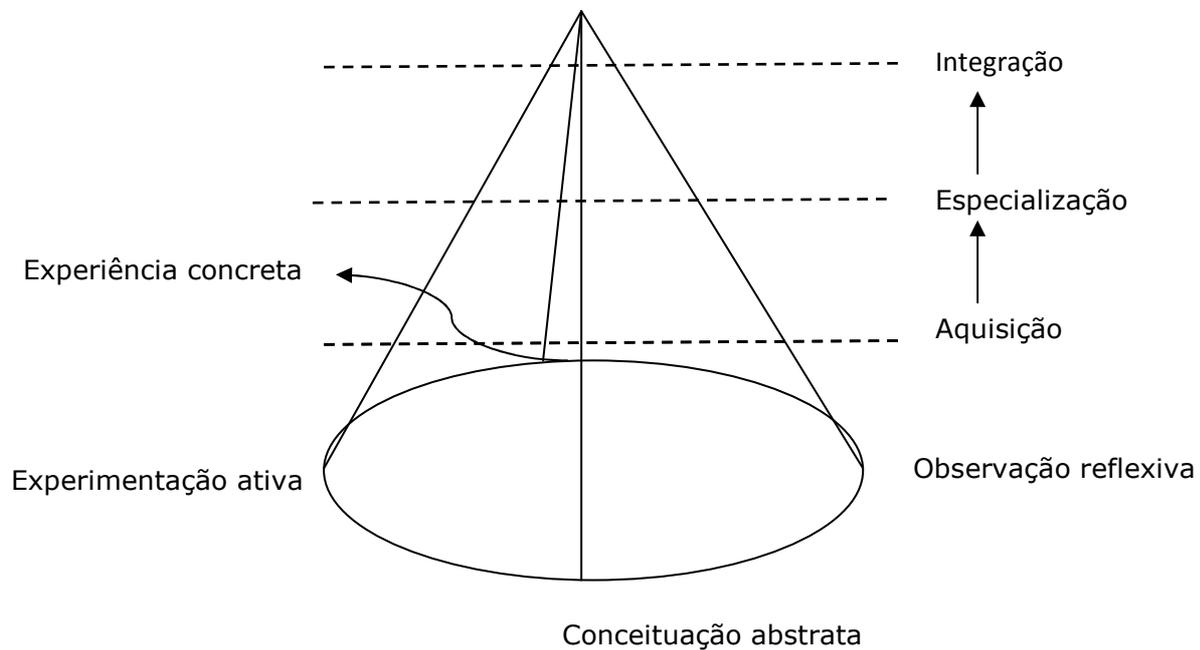


Fonte: Adaptado de Kolb (1975; p.81)

Kolb (1975) definiu três estágios de um desenvolvimento da pessoa e sugere que nossa propensão a reconciliar e eficazmente integrar os quatro diferentes estilos de aprendizagem melhora assim que nós amadurecemos por meio dos nossos estágios de desenvolvimento. Os estágios de desenvolvimento que Kolb identifica são:

- a) aquisição: do nascimento à adolescência, desenvolvimento de habilidades básicas e 'estruturas cognitivas'
- b) especialização: escolarização, primeiros trabalhos e experiências da idade adulta, o desenvolvimento de um particular 'estilo de aprendizagem especializada' adquirido por fatores 'sociais, educacionais e socialização organizacional'
- c) integração: ao longo da meia-idade até ao fim da vida – expressão de estilo de aprendizagem não-dominante no trabalho e na vida pessoal.

Figura 6 – Cone de aprendizagem experiencial



Fonte: Adaptado de Igari [200-]

Os fundamentos estruturais da aprendizagem experiencial estão associados aos canais de aquisição do conhecimento, conforme mostra a figura 6, que são a base do cone proposto por Kolb (1984), para representar o caminho percorrido pelo aprendiz em um processo contínuo de desenvolvimento em três dimensões: aquisição, especialização e integração. A evolução das dimensões pode acarretar em conflitos. A convergência das complexidades, comportamental, simbólica, afetiva e perceptual, reduz os efeitos conflitantes e permite ao aprendiz caminhar para auto-realização, independência, proatividade e autodirecionamento, (KOLB, 1984).

3.4 Fechamento

As teorias de aprendizagem auxiliam na compreensão do desenvolvimento humano, aquisição de habilidades, conhecimentos, práticas, regras, como mais uma perspectiva para o entendimento do comportamento humano.

A aprendizagem experiencial traz elementos acerca das formas de aquisição de conhecimento ao explicar o processo de criação de conhecimento fora das

estruturas convencionais. Essa teoria pode conseguir explicar a maneira de como os sanfoneiros aprendem. Esses profissionais, muitas vezes, não possuem uma educação formal e a teoria experiencial tenta explicar formas de aprendizagem fora dos parâmetros convencionais.

4 CARREIRA

Nesta seção serão abordados temas relativos ao conceito de carreira. Em seguida, trata-se de carreira na perspectiva individual, englobando os ciclos e estágios, as âncoras de carreira e a carreira empreendedora.

4.1 A noção de carreira

Conforme Chanlat (1995), a noção de carreira nasceu com a sociedade industrial capitalista liberal, no século XIX. Greenhaus e Callanan (1994) destacam que o tema carreira pode ser abordado de duas formas ou abordagens: a tradicional e a moderna ou contemporânea. A abordagem tradicional tem sido preponderante, mas a abordagem contemporânea está emergindo desde a década de 1970. CHANLAT(1995).

O modelo tradicional de carreira se baseia na noção de emprego herdada da sociedade industrial (BENDASSOLI, 2009), pela qual o empregado faz uma troca com a organização: ele se dedica e é fiel e, como recompensa, recebe segurança e estabilidade.

Conforme Chanlat (1995), a concepção tradicional de carreira pressupõe que as organizações são as principais responsáveis pelo desenvolvimento de seus funcionários. Nesta abordagem, Greenhaus e Callanan (1994) ressaltam que a carreira é como uma progressão dentro de uma organização, onde uma das principais características é a estabilidade no vínculo e no tempo.

Este modelo tradicional de carreira estava em conformidade com um contexto estável, em que o emprego era entendido como sinônimo de trabalho. As organizações possuíam diversos níveis hierárquicos e os empregados aspiravam alcançar o sucesso mediante ascensão na carreira, (TOLFO, 2002).

Ainda sobre o modelo tradicional, que foi marcado pela estabilidade, enriquecimento, progresso e divisão sexual e social do trabalho, em que apenas os homens trabalhavam, ou seja, a possibilidade de ascensão pertencia apenas aos grupos socialmente dominantes, (CHANLAT, 1995).

Greenhaus e Callanan (1994) propõem um conceito de carreira sem as restrições da abordagem tradicional, sendo mais adequado às características do contexto atual: carreira é o padrão de experiências relacionadas ao trabalho que abrange o curso de vida de uma pessoa. Ainda conforme os autores, nesta definição, as experiências relacionadas ao trabalho relacionam-se a uma ampla noção que inclui: os eventos ou situações objetivas tais como as posições ou postos de trabalho ocupados, funções ou atividades de trabalho e decisões relacionadas ao trabalho; e as interpretações subjetivas de eventos relacionados ao trabalho (passado, presente e futuro) tais como aspirações profissionais, expectativas, valores, necessidades e sentimentos em relação a experiências de trabalho.

Evans (1996) e Fontenelle (2007) destacam que as mudanças sociais, econômicas, culturais e políticas conduziram a uma nova concepção de carreira que, segundo Chanlat (1995), é marcada pela instabilidade, descontinuidade e horizontalidade. London e Stumpf (1982), nesta noção contemporânea, definem carreira como a seqüência de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa e envolve uma série de estágios e a ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade.

Hall (2002) define carreira como a sequência individualmente percebida de atitudes e comportamentos associados às experiências e atividades relacionadas ao trabalho realizado ao longo da vida de uma pessoa. A carreira compreendida como uma sucessão de experiências de trabalho ao longo da vida (London & Stumpf, 1982) propõe a expansão da abrangência dos instrumentos de avaliação de carreira para além das carreiras organizacionais. Oltramari (2013) expõe que as carreiras pertencem, atualmente a um contexto onde ocorreu profundas mudanças no mundo do trabalho e estão mais instáveis.

Milkovich e Boudreau (2000) destacam que a carreira passa a incluir o trabalho em diversas organizações, em diferentes ocupações e passa a depender cada vez mais da capacidade do indivíduo de criar o seu caminho no decorrer da vida laboral do que das alternativas proporcionadas por uma única organização.

Chanlat (1995) define tipos de carreira, baseado não somente na tarefa, como também na natureza das aberturas profissionais e o sistema de recompensas ao tipo associado. O autor estima quatro tipos, são eles:

- a) burocrático: remete às estruturas burocráticas da organização, tem como características a divisão elaborada do trabalho, rígida hierarquia de papéis e de estatutos, regulamentação onipresente, centralização do poder e impessoalização das relações. A organização burocrática oferece um avanço dentro de uma carreira que está estritamente dentro da pirâmide organizacional", A cada nível concede-se uma certa responsabilidade, um certo salário e vantagens sociais formalmente definidas.
- b) profissional: a carreira de tipo profissional baseia-se no monopólio de um certo saber, da especialização, da profissão e da reputação". Ela não é uma carreira de tipo vertical, como é, forçosamente, a carreira burocrática. Seu avanço se faz, sobretudo, no interior da disciplina profissional, à medida que o conhecimento e a experiência se acumulam.
- c) empreendedor: a carreira de tipo empreendedor está ligada às atividades de uma empresa independente, traçadas por uma pessoa. Esse tipo de carreira é, em geral, identificada com o empreendedor econômico.
- d) sociopolítico: a carreira de tipo sociopolítico baseia-se nas habilidades sociais e no poder de relações de que dispõe uma pessoa. O elemento central aqui não é nem a posição nem a uma inovação criadora, mas sim o capital de conhecimentos, de relações e de pertencimento a um nível social e bem estruturado e entendido. É graças a esse nível de relações que a carreira se constrói e as promoções são obtidas.

Hall (2002) também defende que a carreira é formada tanto por aspectos subjetivos quanto objetivos. Enquanto a carreira objetiva é expressa nos cargos, títulos e salários, a carreira subjetiva representa como o indivíduo percebe o próprio desenvolvimento profissional (JUDGE, CABLE, BOUDREAU, & BRETZ, 1995). Arthur, Khapova e Wilderom (2005) defendem que para entender as carreiras contemporâneas é preciso atribuir maior importância à carreira subjetiva, pois na ausência de uma estabilidade das posições hierárquicas, as pessoas tendem a focar na carreira subjetiva como parâmetro para o crescimento na carreira, dedicando-se

a processos mais que resultados, competências ao invés de títulos, realização no lugar de promoção e preferindo papéis a posições.

Além das abordagens apresentadas nos textos acima, surgiram outros conceitos a partir da abordagem contemporânea, como o de carreira proteana e carreira sem fronteiras.

A carreira proteana, conforme Hall (1996), pode ser compreendida como uma série de experiências e de aprendizados pessoais, relacionados ao trabalho ao longo da vida. Martins (2001) ressalta outras características da carreira proteana, como se ajustar às demandas do ambiente com flexibilidade, analisa a carreira com visão sistêmica juntamente com sua vida pessoal, tem consciência dos seus objetivos individuais, busca o sucesso coerente com seus valores, interesses e aptidões e investe em seus conhecimentos, habilidades e atitudes.

O termo proteano provém da mitologia grega na qual o deus Proteus possuía habilidade de mudar de forma de acordo com sua vontade e circunstância. Esse conceito de carreira é voltado para o indivíduo e não mais para a organização (HALL, 1996).

Calvosa, Silva e Lima (2008) dão sua contribuição ao conceito de carreira proteana, ao afirmar que esta é caracterizada pela independência e flexibilidade com que o indivíduo administra sua carreira que, e entre outros fatores, tem como características o aprendizado, o sucesso psicológico e a expansão da identidade, independentemente da profissão ou empresa escolhida. E o conceito da carreira sem fronteiras, como a possibilidade de se construir carreiras organizacionais caracterizadas por um alto grau de independência entre indivíduo e organização.

Balassiano, Ventura, Filho (2004) afirmam que pelo conceito da aprendizagem contínua, o novo modelo de carreira deixa de ser mensurado pela idade cronológica e pelas etapas da vida, mas pelo contínuo aprendizado e mudança de identidade. As fontes de desenvolvimento passam a ser os desafios no trabalho e os relacionamentos. Treinamentos formais tornam-se menos relevantes que o aprendizado alcançado na realização de trabalhos estimulantes e desafiadores. Nesse contexto, o novo perfil de sucesso deixa de ser o *know-how* e passa a ser o *learn-how*. As habilidades pessoais se fundem dentro do ambiente de

trabalho, resgatando a visão integral do indivíduo e permitindo que mais energia criativa seja trazida ao trabalho.

As carreiras sem fronteiras, conceito proposto por Arthur e Rousseau (2001), opõem-se aos tipos tradicionais pelo fato de não serem confinadas às fronteiras de uma única organização, emprego, ocupação, região ou área de conhecimento. De acordo com os autores, o conceito de carreiras sem fronteiras sugere a independência do indivíduo em relação a uma organização, a possibilidade da carreira ser negociada fora do atual empregador, o fato de que as pessoas tornam-se responsáveis por suas carreiras futuras por meio do cultivo de *networks* e pela busca constante de conhecimento, sem levar em consideração obstáculos estruturais e a possibilidade da carreira ser planejada ou alterada em função de razões pessoais ou familiares.

A carreira sem fronteira se opõe à do tipo tradicional pelo fato de não estar confinada às fronteiras de uma única organização, emprego, ocupação, região ou domínio de expertise (BENDASSOLI, 2009). A responsabilidade pela carreira é transferida da empresa para o indivíduo que passa ser o único responsável tanto pelo seu sucesso quanto seu fracasso (FONTENELLE, 2005).

4.2 Estágios, Ciclos e Transições

Greenhaus e Callanan (1994) definem o desenvolvimento de carreira como um processo contínuo pelo qual os indivíduos progredem através de uma série de fases, cada qual é caracterizado por um conjunto único de questões, temas ou tarefas. Hall (2002) também fala em um processo com fases e cíclico no desenvolvimento de carreira.

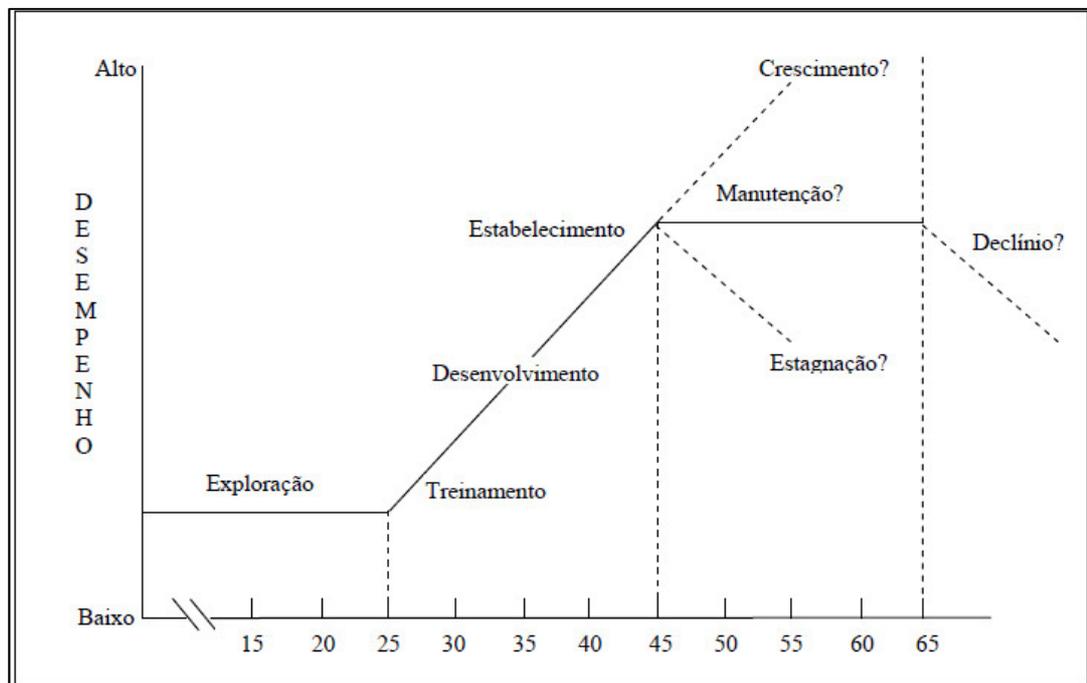
Milkovich e Boudreau (2000) afirmam que o enfoque biológico é tradicionalmente pensado quando se fala em carreira e que o ciclo de carreira é visto como a entrada de um jovem na organização, continua até tornar-se estável na organização e ocupação, depois entra numa fase de manutenção de realizações produtivas e estáveis, e finalmente, passa por um estágio de declínio ou transição para fora do ambiente de trabalho, aposentando-se. Nesse sentido as pessoas viam, pelo menos em termos convencionais, a carreira como uma escada. (EVANS, 1996),

ressaltando também a ligação que há entre o indivíduo e organização para o desenvolvimento de carreira.

Esses estágios, conforme Hall (2002), não mais se apresentam definidos claramente, em virtude do caráter flexível e instável das carreiras contemporâneas. Evans (1996) corrobora ao destacar que as carreiras estão ganhando uma “natureza espiral”, em ziguezague, e não de escadas, na qual as pessoas não se vêm apenas com uma única carreira, mas sim com duas ou mais, durante o curso de suas vidas. Neste sentido, London e Stumpf (1982) destacam que os estágios e a ocorrência de transições refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade.

Hall (2002) propôs um modelo integrado de desenvolvimento de carreira em quatro estágios, conforme a figura a seguir:

Figura 7- Modelo integrado de estágios de carreira



Fonte: Hall (2002, p. 103).

Segundo Hall (2002), o modelo de carreira proposto possui quatro estágios. O primeiro é o período de exploração, acontece desde o nascimento aos vinte e cinco anos, estágio no qual ocorre o início da vida profissional. O segundo é o estágio onde a pessoa aprende e treina, há um desenvolvimento, estabelecendo-se

profissionalmente, período entre os vinte e cinco e quarenta e cinco anos. O terceiro é o estágio de carreira intermediária, ocorre entre os quarenta e cinco e sessenta e cinco anos. Algumas pessoas continuam se desenvolvendo profissionalmente enquanto outras mantêm o que foi conseguido e há também pessoas que param, dando início ao estágio de declínio.

O último estágio inicia-se aos sessenta e cinco anos e segue até o momento em que o indivíduo para em definitivo suas atividades laborais. Trata-se de um período caracterizado pelo afastamento do ambiente do trabalho, embora este possa ocorrer de várias maneiras e em momentos diferenciados, já que muitas pessoas ainda continuam trabalhando, o que corresponde a uma carreira tardia.

Outro modelo, proposto por Greenhaus e Callanan (1994), trata de cinco estágios do desenvolvimento de carreira que são:

- a) escolha ocupacional: é a preparação para o trabalho, ocorre na faixa etária de zero a vinte e cinco anos, depois variável. Apresenta como tarefas principais o desenvolvimento da auto-imagem ocupacional, avaliação das ocupações, desenvolvimento da escolha ocupacional inicial e a busca pela formação necessária. O estágio da escolha ocupacional envolve a formação e educação do indivíduo. É a fase em que a pessoa desenvolve a sua auto-imagem ocupacional a qual é formada a partir da auto-imagem pessoal. O conhecimento que o indivíduo tem de si mesmo e das coisas que o motivam influenciam na avaliação e na escolha da ocupação inicial. Essa decisão pelo ingresso no mercado de trabalho é o marco inicial na trajetória profissional de um indivíduo.
- b) entrada na organização: ocorre na faixa etária típica de 18 a 25, depois variável. Tem por tarefas principais a obtenção das ofertas de emprego das organizações desejadas, seleção da apropriada baseado em informações precisas. A entrada na organização ocorre após análise das oportunidades de trabalho disponíveis no mercado. O indivíduo reúne as informações que ele obteve sobre as atividades e o ramo de negócios do mercado e faz a escolha pela empresa que julga mais promissora. Esta escolha tende a se aproximar dos anseios e motivadores individuais.

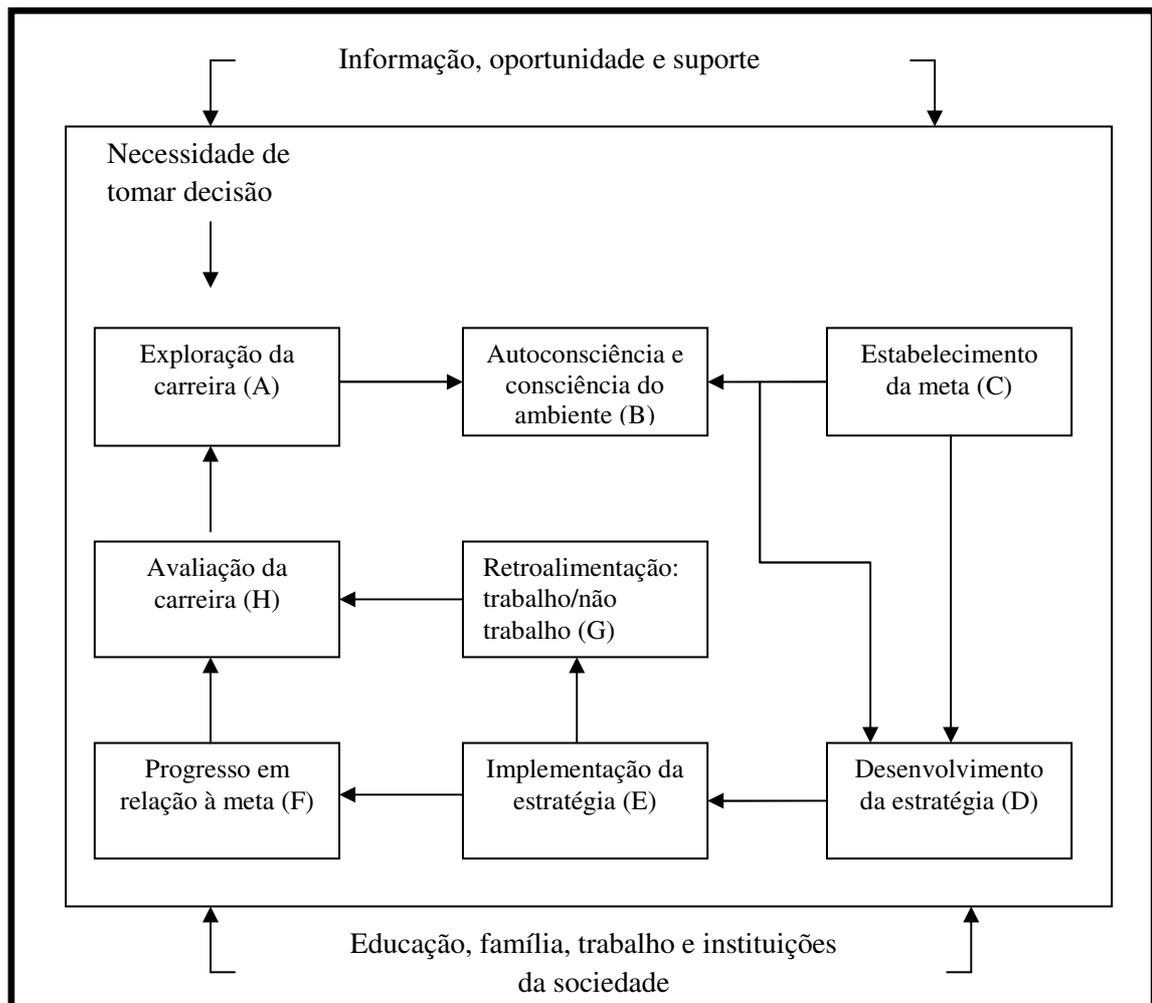
- c) **carreira inicial:** é o estabelecimento e realização, ocorre na faixa etária típica de 25 a 40 anos. As principais tarefas são aprendizado do trabalho, das regras e normas organizacionais, adequação à ocupação e organização escolhidas, aumento da competência, busca pelo sonho. A carreira inicial permite ao trabalhador a aprendizagem sobre as atividades da área em que está inserido e sobre a estrutura organizacional. Pode-se perceber um intervalo muito grande, 15 anos, para o início da carreira. Isso é explicável pelo fato de o indivíduo nesta fase poder desenvolver várias atividades em uma ou mais empresas, buscando identificar seu sonho com o trabalho realizado.
- d) **carreira intermediária:** ocorre na faixa etária de 40 a 55 anos, e possui como principais tarefas a reavaliação da carreira inicial e da fase adulta inicial, reafirmação ou modificação do sonho, as escolhas apropriadas à meia-idade, permanecer produtivo no trabalho. A carreira intermediária pode acontecer mesmo antes dos 40 anos. É uma etapa de amadurecimento profissional. Este é o momento em que costuma-se fazer avaliação sobre a carreira a fim de tornar evidente ou não a conquista dos sonhos traçados na fase inicial da carreira. Nesta faixa etária o profissional pode decidir pela inflexão de carreira, ou seja, seguir uma nova direção.
- e) **carreira tardia:** acontece na faixa etária típica dos 55 anos à aposentadoria e tem como principais tarefas permanecer produtivo no trabalho, manter a auto-estima, preparar-se para a aposentadoria. A carreira tardia vem se tornando presente entre os profissionais. A opção por continuar ativo e produtivo além dos 55 anos tem sido comum, principalmente considerando a longevidade do indivíduo, nestes últimos tempos. Este estágio da carreira pode ser compensador quando o indivíduo está firmado em uma empresa ou quando ele está desempenhando alguma atividade prazerosa.

4.3 Gestão da carreira

A gestão de carreira, para Greenhaus e Callanan (1994), é o processo pelo qual o indivíduo: (1) reúne informações relevantes sobre si mesmo e sobre o mundo do trabalho; (2) desenvolve um perfil detalhado de seus talentos, interesses, valores, estilo de vida desejado, bem como possibilidades de ocupações e empregos alternativos; (3) com base nas informações obtidas, estabelece metas de carreira

realistas - uma meta de carreira é um resultado desejado que se seja atingir em relação à carreira; (4) desenvolve e implementa uma estratégia de carreira, ou seja, uma sequência de atividades necessárias para que o indivíduo atinja suas metas de carreira estabelecidas anteriormente; e (5) avalia a eficácia da estratégia e a relevância das metas.

Figura 8- Modelo de gestão de carreira



Fonte: Greenhaus e Callanan (1994; p.18)

De acordo com Greenhaus e Callanan (1994), a exploração da carreira, quadro (A), envolve a coleta e análise das informações sobre si mesmo e sobre o ambiente, com o intuito de contribuir para aumentar a consciência do indivíduo, quadro (B), acerca de suas qualidades pessoais (interesses, valores, talentos, preferências de estilo de vida) e do ambiente que o cerca (o mundo do trabalho, ocupações, empregos, organizações e família). A autoconsciência e consciência do ambiente habilitam as pessoas a traçarem suas metas de carreira, quadro (C), como

explicam Greenhaus e Callanan (1994). O desenvolvimento de metas específicas de carreira pode ajudar na escolha, desenvolvimento, quadro (D), e implementação de estratégias de carreira, quadro (E). Em seguida, espera-se que a estratégia formulada e implementada contribua para o progresso em relação à meta de carreira (F).

Os autores ainda ressaltam que, provavelmente, nenhuma estratégia de carreira específica será eficaz em todas as situações. Portanto, existe a trata-se de um mecanismo autocorretivo que colabora com a avaliação ou exame da eficácia das estratégias e na adequação das metas.

Como possíveis entraves a uma gestão de carreira adequada, os referidos autores citam o fato de que pessoas podem não se conhecer tão bem quanto imaginam, o que gera uma noção incompleta de seus talentos e de suas limitações. A exploração ativa das ocupações, organizações e oportunidades de carreira favorece a tomada de consciência do ambiente de trabalho, reduzindo a possibilidade de o indivíduo criar expectativas pouco realistas sobre sua vida profissional.

Martins (2001) cita ainda a família, a sociedade e a cultura como elementos influenciadores no desenvolvimento de carreira, pois são responsáveis pela ideologia e valores que induzem o indivíduo a tomar suas decisões de carreira. Em contrapartida, os fatores limitadores podem ser encontrados no próprio indivíduo ou no ambiente no qual está inserido. São eles: ausência de informações sobre si mesmo e sobre o ambiente de carreiras, dificuldades no processo decisório, em assumir riscos e na dialética ação-imaginação, impossibilidades conjunturais e existenciais.

Outro conceito que pode ser visto dentro da gestão de carreira é o de âncora que, segundo Schein (1996), representam valores dos quais os indivíduos não estão dispostos a renunciar no momento em que tomam decisões acerca de sua carreira, mesmo que estas sejam difíceis e complexas.

Milkovich e Boudreau (2000), destacam que as pessoas tendem a buscar papéis funcionais que estejam relacionados à sua âncora ainda que, como os

navios, elas possam mover-se em torno dela. Mudar para outra âncora requer esforço e uma reavaliação fundamental das motivações profissionais.

Conforme Schein (1993; 1996) existem oito inclinações profissionais:

- a) competência técnico-funcional: a orientação primária dessas pessoas é a oportunidade de utilizar suas aptidões na sua área de especialização e continuar a se desenvolver cada vez mais. Não valorizam cargos gerenciais, os quais podem distanciá-las de sua área de aptidão, precisam de tarefas que estimulem seu talento, querem ser remuneradas de acordo com suas aptidões, valorizam o reconhecimento do seu trabalho através de seus pares, cursos de aperfeiçoamento e similares.
- b) competência gerencial: presente em indivíduos cujas capacidades incluem a aptidão analítica, o bom relacionamento interpessoal e intergrupal e equilíbrio emocional. Orientam-se pela oportunidade de alcançar níveis mais elevados em uma organização e julgam uma tarefa interessante quando a mesma é importante para o sucesso da empresa. Desejam também responsabilidades em alto grau, dentro de um trabalho desafiador, diversificado e integrador.
- c) segurança e estabilidade: é identificada nas pessoas que sentem uma necessidade imperiosa por um emprego em uma organização que proporcione segurança e estabilidade no vínculo empregatício ao longo de sua trajetória profissional, mesmo que não ocupem altos cargos ou não exerçam funções importantes.
- d) criatividade empreendedora: inclinação para empreender algo, criar novos negócios, produtos ou serviços. São pessoas que possuem grande necessidade de autonomia, são obcecadas pela necessidade de criar, são inquietas, precisam continuamente de novos e criativos desafios, são autocentradas, querem se projetar, procuram reconhecimento e consideram que a questão mais importante é o seu empreendimento seguido do acúmulo riquezas.
- e) autonomia e independência: orientação de pessoas que sentem uma necessidade de fazer as coisas de seu jeito, dentro do seu ritmo e de acordo com seus próprios padrões. Portanto, priorizam sua liberdade, autonomia e independência. Preferem seguir carreiras mais independentes, são atraídas por trabalhos autônomos e não suportam supervisão rigorosa.

- f) estilo de vida - é identificada em indivíduos que buscam equilibrar e conciliar suas necessidades pessoais e profissionais, logo integram as necessidades do trabalho com as necessidades individuais e familiares, podendo em alguns momentos sacrificar a carreira em prol da sua percepção do melhor modo de viver.
- g) puro desafio: a motivação desse grupo, formado por pessoas competitivas, é voltada para transpor obstáculos difíceis, solucionar problemas aparentemente insolúveis, ou vencer adversários implacáveis. Sua ocupação precisa proporcionar oportunidades constantes de provarem sua capacidade, já que as mesmas são motivadas pela vontade de superar as dificuldades.
- h) vontade de servir: em serviço e dedicação a uma causa os indivíduos sentem-se satisfeitos em contribuir para a melhoria da sociedade, em tornar o mundo um lugar melhor para viver, ajudando os outros, solucionando questões ambientais e sociais. As pessoas incluídas nessa inclinação não se afastam de atividades que envolvam esses valores.

4.4 Carreira empreendedora

Dornelas (2007, p. 23), por exemplo, define o empreendedor da seguinte maneira:

O empreendedor é aquele que detecta uma oportunidade e cria um negócio para capitalizar sobre ela, assumindo riscos calculados. Em qualquer definição de empreendedorismo encontram-se, pelo menos, os seguintes aspectos referentes ao empreendedor: 1) iniciativa para criar um novo negócio e paixão pelo que faz; 2) utiliza os recursos necessários disponíveis de forma criativa transformando o ambiente social e econômico onde vive; 3) aceita assumir os riscos calculados e a possibilidade de fracassar.

Filion (1999) define empreendedor como uma pessoa criativa marcada pela capacidade de estabelecer e atingir objetivos e que mantém alto nível de consciência do ambiente em que vive, usando-a para detectar oportunidades de negócios. O Autor ainda continua com sua definição de que o empreendedor continua a aprender, toma as decisões moderadamente arriscadas que objetivam a inovação.

Schumpeter (1982) identifica o empreendedor como o inovador que representa uma fonte para toda a mudança dinâmica da economia.. O

empreendedor é o agente que aciona e mantém em marcha o motor capitalista criando, constantemente: novos produtos, novos métodos de produção, novos mercados, que se sobrepõem aos antigos métodos menos eficientes e mais caros. Vale, Wilkinson e Amâncio (2008) afirmam o empreendedor é, por excelência, o agente detentor dos “mecanismos de mudança”, com capacidade de explorar novas oportunidades, pela combinação de distintos recursos ou diferentes combinações de um mesmo recurso. As inovações, no sentido econômico, despertam espontaneamente novos desejos dos consumidores, e em seguida, a engrenagem produtiva gira em torno disso, segundo Schumpeter (1982).

Vale, Wilkinson e Amâncio (2008) destacam que Joseph Schumpeter foi o primeiro a dar um devido destaque para a pessoa do empreendedor dentro do pensamento econômico. Para ele o empreendedor não é aquele que simplesmente abre um novo negócio ou investe em um novo produto, mas aquele que tem a ideia e a transforma em um bem de valor e lucrativo.

O processo de empreender, segundo Dornelas (2007), envolve todas funções, atividades e ações associadas com a criação de novas empresas. O empreendedorismo envolve o processo de criação de algo novo, de valor. Requer o comprometimento de tempo e esforço necessário para fazer a empresa crescer. Assume os riscos e toma as decisões cruciais.

Greenhaus e Callanan (1994) ressaltam que muitas pesquisas têm sido desenvolvidas com o objetivo de verificar se a decisão de tornar-se um empreendedor depende de traços e características dos indivíduos propensos a empreender ou se estes são influenciados pelo meio em que vivem, ou ainda, se há uma combinação de ambos os fatores.

A carreira empreendedora, de acordo com Chanlat (1995), é aquela cujo foco está no indivíduo e na possibilidade de sucesso baseado em talentos e capacidades individuais e que tem como elemento central de ascensão a criação de novos valores, produtos e serviços, sendo a criatividade e a capacidade de inovação. Os artistas, os fundadores de empresas culturais, comunitárias ou beneficentes são aqui considerados sob o mesmo título que os artesãos, os comerciantes e os patrões das pequenas e médias empresas, (CHALAT, 1995).

Algumas pessoas iniciam uma carreira empreendedora devido a um entusiasmo pessoal em relação a um tipo de produto ou atividade. Assim, a paixão por um produto, serviço ou atividade pode ser um grande motivador para os empreendedores. Geralmente, o produto ou serviço representa uma extensão do autoconceito individual, no qual o indivíduo se identifica tão próximo do produto ou serviço que provê-los torna-se, naturalmente, uma opção de carreira (GREENHAUS; CALLANAN, 1994).

Dornelas (2005) afirma que a escolha de empreender não ocorre por acaso, mas devido a fatores externos, ambientais e sociais, a aptidões pessoais ou a um somatório de todos esses fatores, os quais são críticos para o surgimento e crescimento de um novo empreendimento.

Filion (1999) destaca o desenvolvimento do empreendedorismo como disciplina, com grande número de pesquisadores, cada um utilizando os conhecimentos e métodos de seus campos de estudos, que se interessaram por empreendedorismo e pequenos negócios.

O GEM (2009) classificou os empreendedores de acordo com a motivação para a atividade empreendedora. Foram definidos dois tipos de empreendedorismo: por oportunidade e por necessidade. O empreendedor por oportunidade é aquele que se lança ao negócio próprio por perceber um nicho de mercado em potencial. A busca de uma oportunidade pode ser motivada pela busca de independência, de aumento da renda pessoal ou pela realização de um sonho. Esse tipo de empreendedorismo é o que realiza as transformações no sentido chumpeteriano, da inovação e da ruptura com o existente. É o empreendedorismo por oportunidade que promove o desenvolvimento econômico.

O empreendedor por necessidade é a pessoa que se aventura à criação do negócio próprio para sobreviver à escassez dos empregos formais em organizações. É o indivíduo que não encontra espaço no mercado de trabalho e encontra no empreendedorismo uma forma de fugir do desemprego. Nesse caso, o empreendedorismo não é idealizado previamente e se apresenta como mais uma alternativa de sobrevivência do que como uma escolha planejada.

Já Dornelas (2005), afirma que não existe um único tipo de empreendedor ou um modelo-padrão. O autor diferencia os empreendedores em oito tipos. São eles:

- a) o empreendedor nato (Mitológico): geralmente são os mais conhecidos e aclamados. Suas histórias são brilhantes e, muitas vezes, começaram do nada e criam grandes impérios. Começam a trabalhar muito jovens e adquirem habilidade de negociação e de vendas.
- b) o empreendedor que aprende (Inesperado): este tipo de empreendedor tem sido muito comum. É normalmente uma pessoa que, quando menos esperava, se deparou com uma oportunidade de negócio e tomou a decisão de mudar o que fazia na vida para se dedicar ao negócio próprio.
- c) o empreendedor serial (Cria Novos Negócios): empreendedor serial é aquele apaixonado não apenas pelas empresas que cria, mas principalmente pelo ato de empreender. É uma pessoa que não se contenta em criar um negócio e ficar à frente dele até que se torne uma grande corporação.
- d) empreendedor corporativo: o empreendedor corporativo tem ficado mais em evidência nos últimos anos, devido à necessidade das grandes organizações de se renovar, inovar e criar novos negócios. São geralmente executivos muito competentes, com capacidade gerencial e conhecimento de ferramentas administrativas.
- e) o empreendedor social: O empreendedor social tem como missão de vida construir um mundo melhor para as pessoas. Envolve-se em causas humanitárias com comprometimento singular. Tem um desejo imenso de mudar o mundo criando oportunidades para aqueles que não têm acesso a elas.
- f) o empreendedor por necessidade: o empreendedor por necessidade cria o próprio negócio porque não tem alternativa. Geralmente não tem acesso ao mercado de trabalho ou foi demitido. Não resta outra opção a não ser trabalhar por conta própria.
- g) o empreendedor herdeiro (Sucessão Familiar): o empreendedor herdeiro recebe logo cedo a missão de levar à frente o legado de sua família. Empresas familiares fazem parte da estrutura empresarial de todos os países, e muitos impérios foram construídos nos últimos anos por famílias

empreendedoras, que mostraram habilidade de passar o bastão a cada nova geração.

- h) o “normal” (Planejado): toda teoria sobre o empreendedor de sucesso sempre apresenta o planejamento como uma das mais importantes atividades desenvolvidas pelos empreendedores. E isso tem sido comprovado nos últimos anos, já que o planejamento aumenta a probabilidade de um negócio ser bem sucedido e, em consequência, leva mais empreendedores a usarem essa técnica para garantir melhores resultados.

Quanto às particularidades da carreira empreendedora, Greenhaus e Callanan (1994) apresentam uma série de características que a distinguem das carreiras tradicionais, nas quais o indivíduo é empregado de uma organização, mostrando como a carreira empreendedora está inserida na concepção contemporânea de carreira. Tais características são:

- a) alto grau de comprometimento pessoal: as carreiras empreendedoras são marcadas por um alto grau de compromisso pessoal com o sucesso do empreendimento, uma vez que a carreira e o negócio estão interligados. Nesse sentido, a carreira é o negócio e o negócio é a carreira. O sucesso ou a falha em um destes dois domínios implica no sucesso ou falha do outro. Assim, a carreira empreendedora envolve, substancialmente, um alto grau de risco (falha pessoal, perdas financeiras e turbulências na carreira);
- b) menor grau de estruturação, previsibilidade, e apoio: se comparada ao que um emprego tradicional em uma organização poderia oferecer, a carreira empreendedora apresenta um baixo grau de estruturação, previsibilidade e suporte;
- c) tendência para a ação e a inovação: os empreendedores devem possuir uma grande tendência para a ação e a inovação, no sentido de ter a habilidade de responder rapidamente às mudanças ambientais;
- d) realização de uma série de papéis funcionais simultaneamente: o empreendedor desempenha, simultaneamente, um grande número de papéis. Mais precisamente, o empreendedor é, ao mesmo tempo, responsável pela produção, marketing, contabilidade, recursos humanos e planejamento do negócio, ao passo que as pessoas que optaram por uma carreira dentro de

uma organização, geralmente desempenham apenas um papel funcional por vez.

Dolabela (2008) explica que o empreendedorismo é um fenômeno local, podendo existir locais com mais empreendedores do que em outros e a cultura, os valores e as práticas influenciam o comportamento dos empreendedores.

4.5 Fechamento

A abordagem contemporânea de carreira sugere que o indivíduo se responsabilize por sua própria carreira. A carreira empreendedora relaciona-se com a abordagem contemporânea, dado que o comportamento empreendedor pode ser motivado pela paixão por determinada atividade e pelo desejo de autonomia. Os sanfoneiros se encaixam dentro dessa abordagem, pois atuam como profissionais autônomos e empreendedores, gerindo suas próprias carreiras. O desenvolvimento da carreira empreendedora possibilita a criação de novas ideias e de novos negócios, e também a geração de emprego. Essa carreira focaliza o indivíduo e sua capacidade inovadora e criativa.

Os trabalhadores da indústria criativa formam, conforme Hartley (2005), uma força de trabalho composta por pessoas talentosas cuja atividade produtiva é combinar criatividade e valor. Trata-se de um contingente ainda não estimado de maneira precisa, pois, como explica Reis (2008), como ainda não há consenso acerca dos setores ou atividades que compõem a indústria e a economia criativa, as pesquisas neste campo são realizadas com base em diferentes definições, metodologias e fontes, de modo que raramente podem ser comparadas.

Para Reis (2008), mais significativo do que tentar enquadrar ou classificar um grupo de profissionais como trabalhadores da economia criativa é o reconhecimento de que as características deste campo exigem uma adaptação do perfil de capacitação das profissões tradicionais (pensamento flexível, familiaridade com as novas tecnologias, valorização do intangível) e originam novas profissões.

5 METODOLOGIA

Esta seção apresenta os procedimentos e escolhas metodológicas deste estudo. Diante da relevância da metodologia na elaboração de trabalhos científicos, são abordados, nesta seção, tópicos como a natureza e a classificação da pesquisa, a definição dos sujeitos, o instrumento e o processo de coleta de dados e a análise.

5.1 Natureza e tipologia da pesquisa

Caracteriza-se como pesquisa qualitativa, que é mais subjetivo e envolve examinar e refletir as percepções para obter um entendimento das atividades sociais e humanas. Collis e Russey (2006)

Segundo Richardson (2008), a pesquisa qualitativa representa uma tentativa de compreender, de forma detalhada, significados e características situacionais apresentados pelos sujeitos, não visando, portanto, a produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos, podendo ser uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno social.

Assim, a abordagem qualitativa foi considerada adequada para o estudo, em virtude do fenômeno estudado e dos objetivos de pesquisa, pois a pesquisa tem como objetivo a compreensão da aprendizagem no desenvolvimento de carreira dos sanfoneiros do Ceará.

De acordo com Collis e Russey (2006) esse estudo está classificado como uma pesquisa descritiva que tem como objetivo descrever o comportamento fenômenos.

Quanto aos meios, a pesquisa de campo, do tipo estudo de caso. É pesquisa de campo, pois conforme conceitua Vergara (2009, p. 43), “é investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo. Pode incluir entrevistas, aplicação de questionários, testes e observação participante ou não”. A pesquisa de campo é um elemento fundamental para uma aproximação do conhecimento pertinente aos aspectos específicos da

carreira de sanfoneiros que atuam no Ceará, visto a escassez de material publicado em âmbito local.

Gil (2009) apresenta algumas vantagens do estudo de campo. O estudo é desenvolvido no próprio local em que ocorrem os fenômenos, os resultados costumam ser mais fidedignos e o pesquisador interage mais, há maior probabilidade dos sujeitos oferecerem respostas mais confiáveis.

Classifica-se ainda este trabalho como um estudo de caso, o qual se caracteriza como um tipo de pesquisa cujo objeto é uma unidade que se analisa aprofundadamente e detalhadamente (TRIVINOS, 2007).

Collis e Russey(2006) citam Scapens (1990) ao caracterizarem tipos de estudos de casos, esse estudo se encaixa como um estudo de caso explanatório, na qual a teoria serve entender e explicar o que está acontecendo.

Quanto à classificação do estudo de caso, adotou-se a tipologia de Trivinos (2007), caracterizando esta pesquisa como multicaseos, pois serão analisados diferentes sanfoneiros.

Gil (2009) afirma que a utilização de múltiplos casos é mais frequente em pesquisas sociais e proporcionam evidências inseridas em diferentes contextos, concorrendo para uma pesquisa de melhor qualidade.

Yin (2001) também destaca que o estudo de caso permite uma investigação para se preservar as características holísticas e significativas dos eventos da vida real, tais como ciclos de vida individuais, processos organizacionais e administrativos, mudanças ocorridas em regiões urbanas, relações internacionais dentre outros fenômenos.

O presente trabalho pode ser classificado como história de vida, a qual, segundo o autor, trata-se de uma entrevista semi-estruturada que se realiza com uma pessoa de relevo social (escritor famoso, cientistas célebre, filantropo esclarecido, político de renome etc.), ou com uma pessoa de uma vila popular (como a antiga professora, presidente da associação de mães, operários distintos, uma família qualquer etc.). A entrevista aprofunda-se cada vez mais na “história de vida” do sujeito (TRIVINOS, 2007, p. 135).

Segundo Lopez (2008), podemos definir história de vida como a narrativa construída a partir do que cada indivíduo guarda seletivamente em sua memória, corresponde a como o indivíduo organiza e traduz para outro, parte daquilo que vive e conhece.

Para Laville e Dionne (1999), a história de vida está inscrita entre a análise psicológica individual e a análise dos sistemas socioculturais, e permite captar de que modo os indivíduos fazem a história e modelam sua sociedade, sendo também modelados por ela

5.2 Seleção dos sujeitos

Trivinos (2007) também salienta que a pesquisa qualitativa pode usar recursos aleatórios para fixar a amostra, ou seja, procura uma espécie de representatividade do grupo maior dos sujeitos que participarão no estudo, não sendo a quantificação da amostra a sua preocupação. Ao invés dela, decide aleatoriamente, considerando uma série de condições (sujeitos que sejam essenciais, segundo o ponto de vista do investigador, para o esclarecimento do assunto em foco; facilidade para encontrar as pessoas; tempo dos indivíduos para as entrevistas etc.)

A escolha dos sujeitos desta pesquisa foi feita através do método de indicação, partindo de um dos sanfoneiros para todos os outros. O sanfoneiro que iniciou os contatos foi Adelson Viana.

5.3 Coleta de dados

Trivinos (2007, p. 146) ressalta que na pesquisa qualitativa, a entrevista semiestruturada é um dos principais meios que tem o investigador para realizar a coleta de dados e a define e destaca a sua relevância da seguinte forma:

Podemos entender como entrevista semi-estruturada, em geral, aquela que parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa, e que, em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas, fruto de hipóteses que vão surgindo à medida que se recebem as respostas do

informante. Desta maneira, o informante, seguindo espontaneamente a linha de seu pensamento e de suas experiências dentro do foco principal colocado pelo investigador, começa a participar na elaboração do conteúdo da pesquisa.

Optou-se pela entrevista semi-estruturada pelo fato da mesma atender os objetivos desta pesquisa, pois, ao mesmo tempo em que valoriza a presença do investigador, oferece todas as perspectivas possíveis para que o informante alcance a liberdade e a espontaneidade necessárias, enriquecendo a investigação (TRIVINOS, 2007).

Segundo Trivinos (2007), as perguntas utilizadas nas entrevistas semiestruturadas devem ser elaboradas com base na teoria que alimenta a ação do investigador, bem como nas informações que o mesmo já recolheu acerca do fenômeno social que o interessa. Portanto, a elaboração do instrumento de coleta de dados, o questionário semi-estruturado, foi elaborado com base nos conteúdos teóricos que contribuíram para a elaboração do referencial teórico deste estudo, contando com contribuições do grupo de pesquisa e do orientador desta pesquisa.

O roteiro de entrevistas é segmentado em quatro categorias de análise correspondentes aos objetivos propostos pela pesquisa. Os blocos são:

Seção 1 – Iniciação e opção pela carreira: trata a respeito do interesse e início da aprendizagem pela carreira e do contexto que envolve.

Seção 2 – Inserção na carreira: trata acerca do início da carreira, de como começou

Seção 3 – Aprendizagem na carreira: trata a respeito da forma de aprendizagem quanto ao instrumento e a carreira.

Seção 4 – Desenvolvimento da carreira: trata dos ciclos e estágios que a carreira seguiu.

Quadro 1- Quadro de alinhamento do roteiro de entrevistas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	REFERENCIAL TEÓRICO	QUESTÕES DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS
	Temas/Variáveis/Contextos	
1	Carreira/Estágios de carreira	1-2 e 4
2	Carreira empreendedora/ Âncora de carreira	1-2 e 4
3	Aprendizagem Experiencial	3
4	Aprendizagem Experiencial	3
5	Aprendizagem Experiencial	3
6	Aprendizagem Experiencial	3

Fonte: Elaborado pelo autor

Através do quadro pode-se perceber quais são os temas e objetivos que o roteiro utilizou como conteúdo para tentar adequar os o referencial teórico desta pesquisa com as questões aplicadas aos sanfoneiros.

5.4 Tratamento e análise dos dados

Os dados coletados por meio da gravação de áudio foram posteriormente transcritos e, para a sua análise, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo, por esta se mostrar apropriada ao tipo de investigação proposta.

Segundo Cappelle, Melo e Gonçalves (2003) a transformação de dados coletados, ainda no seu estado bruto, em resultados de pesquisa envolve a utilização de determinados procedimentos para sistematizar, categorizar e tornar possível sua análise por parte do pesquisador. No caso específico da análise de comunicações, são exigidos mecanismos apropriados para encontrar em dados obtidos por meio de entrevistas, mensagens e documentos em geral, informações que ilustrem, expliquem ou ajudem a revelar os fenômenos investigados.

De acordo com Bardin (1995, p. 42),

designa-se sob o termo de análise de conteúdo: um conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando a obter, por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

Trivinos (2007) ressalta a importância da análise de conteúdo no campo da pesquisa qualitativa, o que se configura em mais uma razão para a sua utilização neste estudo.

Laville e Dionne (1999) ressaltam que a análise de conteúdo pode ser utilizada tanto em estudos de natureza qualitativa como quantitativa.

De acordo com Laville e Dionne (1999), a análise de conteúdo permite abordar uma grande diversidade de objetos de investigação como atitudes, valores, representações, mentalidades, ideologias e outros, sendo útil, desta forma, no esclarecimento de fenômenos sociais.

Flick (2009) ressalta que umas das características desse método é a utilização de categorias.

5.5 Fechamento

Tentou-se utilizar o método adequado ao objetivo da pesquisa, analisar o processo de aprendizagem de sanfoneiros cearenses. Há limitações quanto aos métodos escolhidos. Quanto a coleta de dados, acesso a um maior número de sujeitos para as entrevistas. O método utilizado, história de vida para obter dos sujeitos informações sobre sua trajetória profissional.

6 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Com o objetivo de entender o processo de aprendizagem dos sanfoneiros que atuam no Ceará, foram entrevistados seis sanfoneiros que residem e atuam no estado: Adelson Viana, Zé do Norte, Nilsinho, Michel Marks, Zé de Manu e Chico Justino.

6.1 Adelson Viana

Adelson Goes da Silva, cujo nome artístico é Adelson Viana, nascido e residente em Fortaleza (CE), é divorciado, tem 42 anos de idade e ensino médio completo.

6.1.1. *Iniciação e opção pela carreira*

Adelson Viana teve influência direta de seu pai que o ensinou a tocar sanfona, atuando como um referente direto para o interesse do sanfoneiro.

Eu comecei aos 12 anos de idade, aprendi com meu pai, na realidade foi ele que despertou a música em mim porque eu... até então eu não tinha o menor interesse de aprender música, principalmente sanfona, mas ele percebendo em mim e no meu irmão que nós éramos muito danados, ele resolveu perguntar se agente queria aprender música e aprender sanfona.

O pai de Adelson Viana teve importância como figura que o incentivou ao tocar um estilo de música, segundo Adelson Viana “ele ia fazia uma música para demonstrar como era que tocava um xote, toca um baião, o choro e foi mais ou menos por aí”. Além de ser o referente, servindo como um modelo de carreira, conforme destacam Greenhaus e Callanan (1994).

Adelson Viana relata também que no começo não tinha muito interesse em aprender a tocar sanfona, mas à medida que evoluía seus conhecimentos seu interesse aumentava.

mas depois eu peguei tanto gosto que eu passava o dia estudando, estudava cerca de oito horas por dia e lembro que as vezes até a minha mãe e ele me chamavam para almoçar e eu ficava lá no sofá, não soltava o instrumento, era um vício

6.1.2 *Inserção na carreira*

Adelson Viana iniciou sua carreira ainda na adolescência, aprendeu também teclado, mas retornou para o *acordeon*.

Quando eu cheguei aos 14, 15 anos comecei a tocar em bailes, em festas e aprendi a tocar também teclado e resolvi investir nisso, na música. Até passei um tempo, dos 18 aos 20 e poucos anos, eu passei um tempo distante da sanfona, fui estudar piano, nunca abandonei não, mas deixei um pouco de lado, fui aprender outra coisa fui aprender jazz, fui aprender outros estilos musicais, música estrangeira que é muito importante para formar uma bagagem musical e depois foi que eu retornei pro *acordeon*.

Seu retorno ao *acordeon* se deu por conta de um conselho de um amigo depois de uma apresentação no teatro José de Alencar:

seu lado artístico está na sanfona, no *acordeon*, você se expressa muito mais quando está com a sanfona”. Ai a partir daí eu tenho a sanfona um instrumento realmente de trabalho, o piano, o teclado é mais para compor, fazer arranjo.

Adelson Viana consolidou seu estilo musical, da qual ele denomina como música regional brasileira, ao se apresentar fora do Brasil e percebeu a importância da música brasileira para os estrangeiros:

O que me fez assim, essa coisa de valoriza bem a nossa música foi uma viagem que eu fiz pra França e lá agente tocou num local chamado Espaço Brasil, nesse local agente tocava só música brasileira e eu nunca tinha tido uma experiência internacional e lá eu vi o quanto a nossa música e querida e respeitada lá fora, né? E aí eu vi, acordei, eu tenho que me dedicar a isso, eu tenho que focar meu trabalho no que eu faço com mais propriedade, com mais facilidade, com mais alma, com mais coração, então é por isso que eu me dedico plenamente a música popular brasileira.

Adelson retornou para o *acordeon* e foi convidado para ser músico do cantor Fagner, do qual foi instrumentista por 12 anos, mas sempre conciliando com a sua carreira solo, tendo gravado seis discos, entre músicas instrumentais e músicas cantadas. Adelson Viana também se apresentou em shows com Zeca Baleiro, Dominginhos, Lenine dentre outros.

6.1.3 Aprendizagem na carreira

Adelson destaca a experiência de tocar em *studio* como um processo de aprendizagem que modificou o seu jeito de tocar, de acordo com o conceito de Lefrançois (2008) que define a aprendizagem como toda mudança relativamente

permanente no potencial de comportamento, que resulta da experiência. (LEFRANÇOIS; 2008), para ilustrar há a seguinte transcrição:

Quando eu comecei a trabalhar em Studio de gravação, eu vi naquilo uma coisa muito boa, como se fosse um espelho bem grande que você faz uma lapidação do que você toca, porque o Studio e gravação ele te dá uma lupa bem grande assim, do que você toca, executa, então exige um refinamento, exige toda uma coisa que normalmente quando você toca ao vivo. Eu sempre fui aprendendo.

Adelson Viana elaborou um conceito de como tocar em *studio* a partir da experiência que teve.

Em Studio, às vezes você precisa tocar o que a música pede não o que você toca, as vezes ao vivo você se arrisca muito mais, no Studio é um trabalho assim, bem certinho, você tem que fazer aquilo que a música pede, as vezes é tocar menos do que tocar mais, isso te dá um amadurecimento musical muito grande e cantar também percebe aonde você pode se colocar como instrumentista,, porque tem o espaço da voz e o espaço do instrumental, então você tem um noção bem bacana desse espaço que você pode ocupar.

A através das transcrições é perceptível todo o processo de aprendizagem segundo a teoria de Kolb (1984), o processo de aprendizagem é um processo cíclico passando por etapas que vão desde envolver-se (experiência concreta), observar (observação reflexiva), formular ideias e teorias (conceituação abstrata) até a tomada de decisões (experimentação ativa). As etapas de aprendizagem experiencial de Adelson Viana começa pela experiência de atuar em *studio* de gravação, observa a diferença entre tocar ao vivo e em *studio*, formula uma nova maneira de tocar e experimenta a cada vez que atua em *studio*.

Detro da teoria de aprendizagem experiencial de Kolb (1984) há uma tipologia de aprendizagem, proposta pelo autor, que é identifica os tipos de aprendizagem de acordo com a concentração em determinada fase do ciclo de aprendizagem, no caso de Adelson Viana, é o tipo assimilador, devido o foco de sua aprendizagem se basear nos aspectos da observação reflexiva e conceituação abstrata.

6.1.4 Desenvolvimento da carreira

Pelo trecho que segue da entrevista com Adelson Viana é perceptível os conceitos de carreira proteana, de acordo com Calvosa, Silva e Lima (2008), pela

flexibilidade e novos parâmetros de análise de sucesso da carreira, como também o conceito de carreira empreendedora, definido por Chalant (1995)

Eu passei também a investir nessa área de *studio*, então comecei a fazer arranjos, comecei a fazer produções de discos, até hoje ainda faço, né? E eu gosto muito de fazer isso, sempre fiz e também me sinto feliz porque foi com esse trabalho. Eu tenho um *studio* de gravação me envolvo com outros companheiros músicos, gero trabalho pro amigos músicos...isso é muito gratificante também

Outro conceito perceptível nesse trecho da entrevista é de âncora de carreira, Schein (1996), neste caso específico, o de criatividade empreendedora.

Adelson Viana tem consciência da necessidade de administrar a própria carreira ao afirmar que:

quanto mais você se dedica, quanto mais tempo você tira pra cuidar da sua carreira mais as coisas vão pintar, né? Não adianta que não cai do céu, mas já estou formando uma equipe de trabalho muito boa, já tenho uma banda excelentes músicos que me acompanham e já algum tempo fazendo trabalhos juntos.

Adelson Viana possui uma visão mais crítica sobre a organização do setor dos músicos cearenses ao relatar a falta de um sindicato que sirva de apoio como se pode perceber no seguinte trecho: “precisaria ter um sindicato que pensasse e instruisse o profissional liberal músico a ter esse cuidado com o futuro”.

Em outro momento o sanfoneiro mostra essa preocupação com o futuro, no que diz respeito a um plano de aposentadoria, segundo ele um plano de carreira:

O que mais me preocupa assim na carreira de músico, de sanfoneiro é você não ter um plano de carreira, por exemplo, você não poder se aposentar quando fica velho, como eu vejo alguns companheiros músicos que já estão mais velhos e ficam desesperados porque não se preocuparam com isso, com o futuro.

É perceptível a satisfação quanto à profissão escolhida: “não posso reclamar de nada, tudo que veio, veio com muita verdade e eu até falo que não esperava tanto”

6.2. Zé do Norte (Lásaro Lobo)

José Lásaro Rodrigues dos Santos, popularmente conhecido como Zé do Norte, nascido em Madalena e residente em Fortaleza, casado, 51 anos de idade e ensino fundamental completo.

6.2.1 Iniciação e opção pela carreira

Percebe-se um ambiente familiar que o motivou a aprender o instrumento, tendo como referente além de seus irmãos e pai, o Dominginhos.

Meu pai era músico, na realidade a minha musicalidade é uma herança do meu pai tocava *acordeon*, ele tinha mais queda por *acordeon*, nós somos quatro filhos e todos tocam *acordeon*... quando eu ouvi Dominginhos tocando ai nasceu uma vontade de tocar e eu falei “eu vou tocar igual a ele” e comecei a pegar no *acordeon*.

Percebe-se, portanto, a existência de um modelo de carreira importante no primeiro estágio de carreira proposto por Greenhaus e Callanan (1994), a escolha ocupacional. “Minha escola era os meus irmãos”, o sanfoneiro afirma que os irmãos o influenciaram pela escolha do instrumento.

Com 10 anos, quando eu tocava as músicas Dominginhos, eu já me via um Dominginhos, um artistas e as pessoas começavam a elogiar, vai lhe regando, você vai se convencendo que realmente você é um artista, porque se os outros dizem e você já acha aí somam muito bem ai desde pequeno eu decidi ser sanfoneiro.

O Zé do Norte escolheu a carreira de sanfoneiro ainda na infância, Depois na adolescência já começou de fato, tocando em festas a bailes no interior do Ceará até completar 18 anos, quando veio para Fortaleza.

6.2.2 Inserção na carreira

Vim, aos 18 anos, pra Fortaleza e uma pessoa me convidou pra vim tocar numa banda, direto do sertão, direto dos mato, das brenhas do sertão”, Zé do Norte veio a para Fortaleza e começou a tocar nos bailes de clubes como, Náutico Clube, Associação Atlética do Banco do Brasil e em *buffets*. Estudou piano durante cinco no conservatório Alberto Nepomuceno para aprofundar seu conhecimento de música aconselhado por um amigo. “Eu tinha um colega da banda que era professor da universidade e ele disse” Zé tu toca bem, mas tem que saber onde tu tá pisando, se tu não estudar música não vai ter êxito”, as palavras dele foram de grande ajuda e eu tomei posse e acreditei.

Zé do Norte afirma que esse período, estudando piano o ajudou a ter certeza sobre em que instrumento iria continuar a carreira:

mas depois eu descobri que aquilo não era o meu instrumento, que o meu instrumento era o *acordeon*, esses cinco anos de piano só serviu pra me interessar mais e mais pro *acordeon*, apesar de tocar o piano, tocar Mozart e Bach, que os primórdios do *acordeon* era realmente a minha música.

Zé do Norte fala das dificuldades com que se deparou ao chegar em Fortaleza, “a gente vai sofrer na cidade, as pessoas vão curtir com a sua cara lhe chamar de matuto até você descobrir que tem que estudar”.

Em outro momento, Zé do Norte relata mais dificuldades e sobre a ajuda que teve de sua esposa.

“Eu sempre tive uma pulga atrás da orelha, porque eu nunca me vi ganhando dinheiro com a música, as pessoas falavam mal da música de que a música era muito sofrida, de que você é muito massacrado, aquela coisa do barzinho, da noite, dos donos de casa de show que exploram o artista, mas eu tive um parceiro que foi meu grande colaborador e ajudador que foi minha esposa.”

Segundo Zé do Norte o emprego fixo e estável de sua esposa “ajudava a bancar as minhas épocas ruins” no meses em que ele não trabalhava e que essa ajuda foi determinante para ele continuar na carreira, “eu consegui ir mais na frente na música por causa disso”.

6.2.3 Aprendizagem na carreira

Zé do Norte fala que no início de sua infância observava seus irmãos tocarem *acordeon*, mas não despertava o interesse pelo instrumento:

“Eu com oito anos não podia com o *acordeon*, mas via os meus irmãos tocando e aí eu nunca gostei muito de *acordeon* não. Não tinha muita aptidão pelo *acordeon* e meus irmãos tocavam e aquilo doía no meus ouvidos eu não gostava, meus irmãos tocavam Noca do *acordeon* e tocavam 50 músicas do Noca do *acordeon* e eu não gostava muito porque aquelas músicas eram muito iguais, muito parecidas e eu nunca tive interesse pelo *acordeon*”.

Mas como afirma Kolb (1984) o ambiente é um aspecto importante para aprendizagem e dentro da teoria experiencial. Zé do Norte reconhece com clareza as experiências vividas, o primeiro estágio do ciclo da aprendizagem de Kolb (1984), que se tornaram importantes quando ele decidiu-se a aprender tocar sanfona.

O interesse foi despertado ao ouvir Dominginhos:

Eu tinha 10 anos de idade e ouvi Dominginhos tocando pela primeira vez, uma música chamada, o um xorinho chamado perigoso aí eu falei “ah tem quem toque assim?” a gente não conhecia, só o rádio e naquele tempo a gente só ouvia Luiz Gonzaga, Trio nordestino, Marinês, não menosprezando ele que são grandes artistas, mas eles nunca me despertaram o interesse pelo *acordeon*, mas quando eu ouvi Dominginhos tocando ai nasceu uma vontade de tocar e eu falei “eu vou tocar igual a ele” e comecei a pegar no *acordeon*.

Zé do Norte não identifica com clareza a forma como aprendeu, mas sabe que ocorreu uma transição entre ouvir e tocar. De acordo (Pires, 2007) a aprendizagem experiencial é um processo dinâmico de obtenção de conhecimento e de competências, não obedecendo a nenhuma lógica cumulativa e aditiva, mas de recomposição, os novos saberes são construídos integrando os já detidos pela pessoa.

Na realidade a música já tava na cabeça de tanto ouvir Marinês e Abdias, Luiz Gonzaga, Trio Nordestino que eu pensava que não gostava, mas já tava na cabeça só faltava botar no dedo. Isso virou uma obsessão de aprender a tocar o instrumento, passava o dia todinho agarrado com a sanfona;

De acordo com a perspectiva de Kolb, o homem é um ser integrado ao meio natural e cultural, capaz de aprender a partir de sua experiência; mais precisamente, da reflexão consciente sobre a mesma. Uma pessoa aprende motivada por seus próprios propósitos, isto é, empenha-se deliberadamente na obtenção de aprendizado que lhe faça sentido (PIMENTEL, 2007), Kolb (1984) fundamenta sua crença e proposição de que a aprendizagem prescinde da experiência do indivíduo, não podendo, em hipótese alguma, considerá-lo como uma “folha em branco” sobre qualquer assunto. Dentro do conceito dos tipos de aprendizagem de Kolb (1984), Zé do Norte se encaixa no tipo divergente, concentrando sua aprendizagem na experiência concreta e observação reflexiva.

6.2.4 Desenvolvimento da carreira

Zé no Norte tomou uma decisão durante sua carreira de músico que deu inicio a um outro ciclo de carreira. ” rapaz eu não quero mais tocar com esses caras, não porque seja mal, mas porque eu não queria mais fazer parte, eu não quero tocar em banda, uma coisa que me dê dinheiro e que eu não precise tocar pra ninguém”. A

partir dessa decisão, Zé do Norte, mudou o foco de sua carreira decidiu se tornar produtor musical, “então eu investi na carreira de produtor, produzi uns 4 discos de graça e me tornei produtor musical”.

Na nova carreira, Zé do Norte, teve de iniciar, também, um novo ciclo de aprendizagem:

mas quando você se torna produtor e arranjador você tem que escutar de tudo, a balada o *rock'roll*, *jazz*, *blues*, você tem que escutar muita música, música os outros e tem que ter cuidado pra não perder sua identidade musical, porque a música dos outros é boa, você tem que estudar. Você tem uma visão mais macro, mais ampla, não só aquela coisa da música regional, aquela coisa de ficar só no baião, no samba no forró, aí o *acordeon* hoje que eu toco, a minha música tem muita influência da música francesa, do jazz americano e do samba e do baião.

Zé do Norte tem consciência dos conceitos incorporados, das especificidades de cada estilo musical, durante a nova carreira escolhida:

Você passa a ser um empresário também e tem que ter cuidado pra não transformar a música em moeda e esquecer da arte, esquecer das pessoas que não tem dinheiro pra gravar. Não abrir mão de nenhuma moeda, o mercado ensina isso, que você não pode ter prejuízo de centavos. E aí você tem que administrar um pouco do ponto de vista romântico, que a música é romântica e é boba, também, e centralizar do ponto de vista financeiro, porque afinal de contas eu tenho aqui um Studio e tudo isso é dólar, tudo é muito caro, e não se compra com sonho e nem com fantasia se compra com dinheiro, então a gente tem que ter cuidado trabalhar a parte psicológica, a parte emocional, espiritual para que você não se torne um pessoa extremamente capitalista ou totalmente desapegada a matéria, porque se isso acontecer você vai se tornar um filósofo liso ou um comerciante radical. Você tem que saber mesclar as coisas e dar sentido a tudo, ter cuidado com tudo e valorizar tudo e administrar um pouco de tudo, você vê que um pessoa bem sucedida e boa e um bom músico, as vezes você nota nele um pouco ingenuidade, um pouco de radicalismo, um pouco de romantismo, esses são os componentes da vida artísticas.

Zé do Norte está retomando ao ciclo de carreira, do sanfoneiro artista, mas já com um estágio diferente do que quando iniciou a carreira na infância: “Eu não invisto muito na carreira do Zé do Norte o artista eu sou mais um produtor musical, agora eu estou me desgrudando um pouco mais da produtora e dando vazão mais ao artista, nos últimos cinco anos, eu estou voltando eu fiz mais shows”.

Algumas pessoas iniciam uma carreira empreendedora devido a um entusiasmo pessoal em relação a um tipo de produto ou atividade. Assim, a paixão por um produto, serviço ou atividade pode ser um grande motivador para os

empreendedores. Geralmente, o produto ou serviço representa uma extensão do autoconceito individual, no qual o indivíduo se identifica tão próximo do produto ou serviço que provê-los torna-se, naturalmente, uma opção de carreira (GREENHAUS; CALLANAN, 1994).

Zé do Norte se sente realizado pela carreira escolhida, mas tem consciência da realidade atual da música. “A música me deu tudo, mas hoje é difícil nesse mundo aculturado, mercadológico onde as pessoas esquecem a arte, mas graças a Deus eu tenho um nome”. Calvosa, Silva e Lima (2008) definem carreira proteana, ao afirmar que esta é caracterizada pela independência e flexibilidade com que o indivíduo administra sua carreira que, e entre outros fatores, tem como características o aprendizado, o sucesso psicológico. Tendo esse conceito se encaixado ao modo como Zé do Norte conduziu sua carreira.

Zé do Norte conduz sua carreira por meio da âncora criatividade empreendedora, conceito proposto por Schein (1996), ao sempre procurar novas formas de seguir a carreira e investir esforços em suas ideias, se encaixando assim, no tipo empreendedor de Chanlat (1995), pela carreira optada.

6.3. Nilsinho

Lenilson Gomes Borges, popularmente conhecido como Nilsinho, sanfoneiro da banda de forró pé-de-serra Januários, 41 anos de idade, natural de Milagres CE, residente em Fortaleza, casado e ensino médio completo.

6.3.1 Iniciação e opção pela carreira

Antes de aprender a sanfona, Nilsinho aprendeu teclado, motivado pelo seu pai que o presenteou.

eu era pequeno, uns 10 anos meu pai me presenteou com um teclado, eu já tocava clarinete numa banda de música, mas quando ele chegou com esse teclado em casa eu não queria saber de outra coisa. Eu passei muitos anos tocando teclado, antes do *acordeon*.

Nilsinho, passou um período se apresentando com sua mãe, “aos 12 anos de idade eu já fazia seresta, com a minha mãe que era cantora e eu acompanhava e agente fazia seresta, mas era uma coisa mais particular, era numa casa de uns

amigos, ali na região onde agente mora”. É perceptível que sua mãe foi uma referência, mesmo não influenciando diretamente para a sanfona, mas na carreira de músico.

Depois desse início, sem a intenção deliberada, na carreira de músico, Nilsinho tomou a decisão de iniciar uma banda, em empreendimento:

Depois começou a ficar sério, a gente começou a ir pra churrascaria, o pessoal começou a chamar agente pra tocar no interior, aí daí começou a surgir os meus irmãos que eram mais novos, eu comecei a botar no caminho da música, “olha você não estão fazendo nada, só estudando, aí fica ali aquela ociosidade, então vamos aprender um instrumento, tu vai aprender a cantar, tu vai aprender a tocar isso”, agente começou em casa mesmo brincando, daqui a pouco, o colégio onde agente estudava já veio com a proposta d’agente fazer a festa de final de ano.

6.3.2 Iniciação e opção pela carreira

Nilsinho já estava inserido na carreira de músico desde os 14 anos, tocando em bandas de baile por alguns estados do Nordeste:

Eu passei muitos anos tocando teclado, antes do *acordeon* aparecer na minha vida, tacava em bandas de baile, viajando muito pro Piauí, Maranhão. Agente tinha uma banda chamada Eva Doce, começou com baile e do baile agente passou a botar o forró, passou aquela onda da lambada, e eu tinha que fazer o *acordeon* no teclado.

6.3.3 Aprendizagem na carreira

A sanfona apareceu por uma necessidade, que o motivou, pois já era envolvido na música, mas em outro instrumento:

Eu passei muitos anos tocando teclado, antes do *acordeon* aparecer na minha vida, tacava em bandas de baile, viajando muito pro Piauí, Maranhão. Agente tinha uma banda chamada Eva Doce, começou com baile e do baile agente passou a botar o forró, passou aquela onda da lambada, e eu tinha que fazer o *acordeon* no teclado, aí o pessoal contratava,...”rapaz porque você não bota um sanfoneiro”,

Houve uma transição de instrumento, iniciando outro ciclo de aprendizagem, mas carregando os conceitos já retidos quando tocava o teclado e o transformou para aprender a tocar a sanfona.

porque quando você tá aprendendo, você não tem noção de música, de nada, você vai entrar num universo novo, totalmente diferente do teclado, entendeu? Você estudava pro teclado você vai partir pra tocar uma música

mais regional, isso já estava no meu sangue, eu gostava de ouvir Luiz Gonzaga.

A adaptação do estilo de tocar com o negócio ao perceber os tipos de músicas que o público gosta:

como um sanfoneiro que tento fazer o melhor, mas não só pra me agradar, tento fazer o melhor pra agradar o público, aquela pessoa que tá ali, dançando e curtindo aquilo que a gente toca, então eu sou um sanfoneiro do povo. Eu chego e toco o que o povo quer ouvir, mas dentro do que eu gosto que o pé-de-serra, eu gosto de tocar o forró pé-de-serra.

Aprendizagem através da observação, através de modelos percebidos:

Eu sempre fui observando quando tocava a sanfona e tinha um cantor, mas “um dia eu vou ter que aprender, porque um dia se o sanfoneiro faltou, eu posso substituir, mas se um dia o cantor faltar eu tenho que aprender pra substituir, não posso ficar parado e quem vai me sustentar? O meu trabalho, o meu emprego é esse, é tocar, é ser músico, eu não poderia viver o resto da vida dependendo de outros, então eu e achei na necessidade de “eu vou aprender, porque se um dia eu precisar eu vou saber”. A necessidade de um puxou o outro, a necessidade de aprender a tocar *acordeon* me levou a necessidade de aprender a cantar

Através do trecho citado é perceptível o estilo de aprendizagem, segundo a teoria de Kolb (1984), de Nilsinho que se baseia na experiência concreta e observação reflexiva.

6.3.4 Desenvolvimento da carreira

Nilsinho teve uma iniciativa empreendedora:

agente começou em casa mesmo brincando, daqui a pouco, o colégio onde agente estudava já veio com a proposta d'agente fazer a festa de final de ano, um grupo que não era uma banda, era um grupo, 3 pessoas, 4.

Iniciando um ciclo de carreira empreendedora:

quando você monta um projeto que sai de uma banda, você vai montar o seu, a partir daquele momento você não é só o cantor, você é o dono do seu negócio, você se torna empresário, cantor, sanfoneiro, tudo. Você tem que tá cantando, tem que tá fechando festa, tem que tá fazendo tudo, até hoje é assim, desde que eu, realmente, não quis tocar pros outros porque aquilo que eu estava tocando não era o que eu estava gostando, eu me vejo assim nesse sentido, entendeu?

Nilsinho diversificou sua atuação como sanfoneiro, não atuando somente em apresentações: “Eu atuo dentro da música em todos os lados eu tento fechar festa ali pra minha banda, mas to tocando, mas também eu to gravando nos *studios*”

6.4. Michel Higor Lourenço da Mota (Michel Marks)

Michel Higor Lourenço da Mota, adotou o nome artístico de Michel Marks, 24 anos de idade, natural e residente de Fortaleza CE, casado e ensino superior incompleto.

6.4.1 Iniciação e opção pela carreira

A música está presente na vida de Michel Marks desde sua infância, seu pai que sempre participou de bandas, como cantor, construiu um ambiente que influenciou Michel Marks na escolha da profissão, funcionando com um referente. De acordo com Greenhaus e Callanan (1994). “Eu cresci em um ambiente musical, meu pai, a família do meu pai sempre foi envolvida com música. Eu tocava teclado com 10 a 12 anos, Aos 13 anos um amigo do meu pai trouxe uma sanfona e quando vi de perto uma sanfona sendo tocada e surgiu o interesse”.

6.4.2 Inserção na carreira

Na adolescência já iniciou a carreira de sanfoneiro: “Com 15 anos, comecei a trabalhar como sanfoneiro em bandas e *studio*, ainda tocando teclado, mas escolhi a sanfona como principal instrumento. A sanfona tem uma sonoridade, tem coisas únicas, o fole, a expressão”.

Depois cursou música Na Universidade Estadual do Ceará, mas não chegou a concluir. Começou tocando sanfona em bandas de forró pé-de-serra e gravando de forma esporádica até conhecer Adelson Viana que o indicou para ser sanfoneiro do cantor Fagner onde atua até hoje.

6.4.3 Aprendizagem na carreira

Eu estudo sanfona sozinho, quando tenho que pegar uma música, eu ouço e depois tento tocá-la.

Segundo Michel Marks, sua aprendizagem se deu de maneira natural, intuitiva. Ouvia solo de guitarra e depois estava tocando na sanfona, mas acontece naturalmente, a música que eu ouço já está dentro de mim e quando vou tocar me expressei dessa forma”.

Miche Marks admite que possui influências musicais diferentes de outros sanfoneiros, mas sem esquecer da cultura regional, “Eu tenho uma veia *rock’roll*, não que eu não goste da nossa música, até porque um sanfoneiro que não sabe tocar um forró, choro, xote não pode se dizer sanfoneiro. Eu vou do rock ao choro”.

Michel Marks afirma que aprendeu muito quando passou a atuar em gravações de músicas, “Quando só toca e não grava é diferente, o Studio te dá outra visão, as vezes tocar menos é mais. Segundo ele, o Studio deu uma nova concepção de tocar, definiu melhor sua maneira de tocar”. Percebe-se uma criação de um conceito a partir da experiência de atuar em *studio*, se encaixando dentro de dois estágios da teoria de aprendizagem de Kolb (1984).

6.4.4 Desenvolvimento da carreira

Michel Marks despertou para uma carreira empreendedora ao observar uma oportunidade: “Eu gravava em outros *studios* e pensei, em vez de um dar dinheiro pros outros porque eu não monto o meu? Agora eu gravo e produzo aqui no meu Studio.

É válido ressaltar a ideia de cadeia de valor que Michel Marks possui:” Eu participo de todas as fases de uma música, desde a criação até a execução nos shows”.

Michel Marks pensa em ampliar o *studio* com outras salas, mas não quer investir no negócio neste “Por enquanto eu não penso em outra coisa, quero só mais tocar”.

Dentre as dificuldades encontradas por Michel Marks é “uma atuação mais presente da Ordem dos Músicos do Ceará ou um associação que defenda os músicos, como uma tabela de cachês e veja os direitos de imagem”.

6.5 Zé de Manu

José Tomás Rodrigues, conhecido popularmente como Zé de Manu, 77 anos de idade, natural de Cedro e reside em Fortaleza, casado e ensino fundamental incompleto.

6.5.1 Iniciação e opção pela carreira

Zé de Manu começou na carreira de músico ainda na infância, tocando cavaquinho que seu pai deu de presente e seu tio que tocava fole de oito baixos, tendo esses como referentes, mesmo que maneira indireta, mas serviram de modelos para a escolha do sanfoneiro:

Com 8 anos meu pai me deu um cavaquinho, um tio meu que tocava sanfona aí com 12 anos comecei a sair com ele pras festas, aí ele tocava fole de oito baixos, ele tocava a pé-de-bode, eu não me interessava muito por pé-de-bode mas aí depois ele comprou uma sanfona, eu achei o instrumento bonito, som eu também achei bonito, aí com 14 anos eu comecei a aprender a tocar escondido, porque esse meu tio tinha ciúme, porque sanfona era um instrumento caro na época, ele teve que vender toda a safra de algodão,

6.5.2 Inserção na carreira

Dois depois desse início, o pai do Zé de Manu o presenteou com uma sanfona e ele começou a atuar como sanfoneiro na região, no lugar de seu tio, “com 16 anos eu comecei a tocar em festa e meu tio parou, eu fiquei tirando as festas onde ele tocava, embalei, comprei a segunda sanfona, a terceira e ai lá vai”.

Zé de Manu relata que começou sua carreira em um estilo diferente do que toca, “eu fiz parte de um conjunto que só tocava bolero, samba canção”, mas decidiu sair da banda onde começou e foi para o forró pé-de-serra,” mas quando a pessoa nasce com uma coisa, deixei o conjunto e comecei a tocar forró, o xote, o chorinho, choro, aí eu comecei tocando tudo, mas pra ganhar dinheiro, eu vim ganhar com o forró, forró pé-de-serra, mas é o pé-de-serra legítimo”.

Zé de Manu relata, também, que viajou para Recife e São Paulo, e durante esse período, na década de 80, conheceu Luiz Gonzaga e tornaram-se amigos. Zé de Manu admite que se espelha em Luiz Gonzaga, “me espelhei muito em Luis Gonzaga, assim, se o sanfoneiro não aprende as coisas do velho Luis, não tá sendo honesto”, tendo até recebido conselhos de Luiz Gonzaga sobre sua carreira, “venha pra capital, que no interior não dá pra você não, venha morar na capital. Ele disse “você vai sofrer no começo, mas depois vai dar certo”.

6.5.3 Aprendizagem na carreira

Zé de Manu aprendeu a tocar sanfona sozinho, além do fato de que no começo do processo de aprendizagem foi escondido, devido ao ciúme que seu tio tinha do instrumento no qual Zé de Manu praticava. “Eu aprendi sozinho, ouvindo no rádio, depois veio um matuto lá do interior e me ensinou os tons, El chegou e me disse “aqui é dó, ré, mi...”, depois eu tava ensinando o meu tio”.

Zé de Manu não consegue explicar sua forma de aprender e acredita numa aptidão inata para tocar sanfona “quando a pessoa nasce com um dom, poesia e música tem que nascer pra isso, porque aprender é difícil, se não der pro negócio não tem jeito não”.

Outro aspecto quanto a aprendizagem de Zé de Manu é que não baseada em uma educação formal. “Sempre fui curioso, mas estudei música bem pouquinho, você vai tocar com partitura e tal, eu não”.

Mudou umas coisas, eu sempre gostei de uns estilos, mudou quando eu deixei o conjunto e passei a tocar o forró pé-de-serra. Aprendeu, completou um ciclo, saiu de um estilo musical e foi para o atual.

Zé de Manu afirma que está em constante aprendizado na música e na sanfona, como é perceptível no trecho a seguir: “eu me espelhei só na sanfona, não faço outra coisa não, aprender coisas na sanfona, na música, é infinito, nunca acaba não”.

6.5.4 Desenvolvimento da carreira

Delimitação da atividade, carreira empreendedora, mas certa delimitação da atividade. “Eu que fecho, ligam pra mim e eu resolvo. Eu sou só o material humano, aí eu ligo pra os músicos e vou tocar e também não canto, sei cantar, mas sempre tem um cantor bom na agulha, então eu toco mais”. Só possui um ciclo de carreira, a que começou na adolescência. “Quando me chamam pra tocar, eu digo logo, só toco forró pé-de-serra. Eu nunca fugi da raia”. Desde que adotou o forró pé-de-serra como estilo musical não mudou mais desde então.

6.6 Chico Justino

Francisco de Assis Justino de Oliveira, popularmente conhecido como Chico Justino, 69 anos de idade, natural de Capistrano e reside atualmente em Fortaleza, ensino fundamental incompleto.

6.6.1 Iniciação e opção pela carreira

Chico Justino reconhece uma influência de sua família sobre a escolha de aprender sanfona e sobre sua carreira,mas não identifica alguém que foi o seu referente, “mas sempre na família tem alguém que já gostava de música”.

Ganhei uma de botão, a pé-de-bode, depois ganhei outra... Passei um mês com ela e depois foi pra de teclado piano, sanfona mesmo.

6.6.2 Inserção na carreira

“Foi na época de... acho que foi com uns 15 anos que eu me dediquei, tocava em baile, festa e não parei mais, ninguém me incentivou, quando a gente nasce pra uma coisa, dá mesmo’.

6.6.3 Aprendizagem na carreira

Sua concepção, conceituação de tocar, não identifica claramente o estágio da observação vai e direto para a experimentação ativa, de acordo com a teoria dos estágios de aprendizagem de Kolb (1984): “Aprendi, não tinha ninguém que me ensinasse, foi coisa de Deus mesmo. A gente ouvia as músicas pelo, era ruim identificar as coisas das músicas, porque só tocava uma vez, né?”

Chico Justino nunca estudou formalmente música, todo seu conhecimento é oriundo de seu processo de aprendizagem:”Eu nunca estudei essas coisas de partitura não”

Em outro momento, Chico Justino descreve um pouco a maneira como aprendeu a tocar sanfona:”Eu via as pessoas tocando e chegava e pegava e fui apontando algumas músicas, aí fui continuando”.

6.6.4 Desenvolvimento da carreira

Chico Justino já gravou discos, trabalha atualmente em apresentações, nas casas de forró pé-de-serra da cidade, com composições próprias e interpretando e músicas outros artistas. “Eu gosto de tocar mais, assim, essa música tradicional não toco essas músicas dessas bandas, eu toco, choro, baião, xote, sempre eu gostei de tocar essas coisas”.

Chico Justino administra sua própria carreira, “Eu nunca gostei de empresário, sou eu mesmo que resolvo e meus meninos”. Segundo Chico Justino, seus filhos o ajudam em sua carreira, fazendo a divulgação de seus trabalhos, publicando vídeos em redes sociais e apresentações.

6.7 Conclusão

Todos os sanfoneiros iniciaram na carreira de sanfoneiros entre infância e adolescência, alguns motivados diretamente por familiares. Os sanfoneiros pesquisados sentem-se realizados por exercer a atividade em que tem entusiasmo e paixão.

Os sanfoneiros desenvolvem suas carreiras sob a perspectiva de ciclos e estágios, tendo alguns dos sanfoneiros optados por iniciarem um novo ciclo de carreira com o de produtores musicais e tornarem-se proprietários de *studios* de gravações, enquanto outros permaneceram no primeiro ciclo de carreira.

Para Dornelas (2005), os empreendedores possuem algumas características em comum, que é a iniciativa para criar um novo negócio e paixão pelo que faz; a utilização dos recursos necessários disponíveis de forma criativa transformando o ambiente social e econômico onde vive; e a aceitação em assumir os riscos calculados e a possibilidade de fracassar. Os sanfoneiros entrevistados se encaixam dentro deste conceito, pois tiveram a iniciativa de escolher uma carreira diferente do ambiente onde viviam, alguns deles no meio rural, todos tem paixão pelo que fazem e assumiram os riscos inerentes à profissão.

Todos os sanfoneiros entrevistados em algum momento da carreira desenvolveram-se com o processo de aprendizagem experiencial, a maioria aprendeu a tocar sanfona sem a necessidade de um professor e são sanfoneiros

independentes, pois não são filiados a gravadoras ou empresários. Todos gerenciam sua própria carreira, marcado as apresentações, divulgando seus trabalhos.

O quadro a seguir tenta resumir as informações conseguidas através do alinhamento entre os pressupostos e dos dados coletados.

Quadro 2- Quadro resumo da carreira e aprendizagem dos sanfoneiros.

Pressupostos	Adelson Viana	Zé do Norte	Nilsinho	Zé de MAnu	Michel Marks	Chico Justino
O artista optou pela profissão por influencia do meio familiar	Teve influencia direta do pai.	O pai e os irmãos tocavam sanfona	A mãe cantora o influenciou indiretamente	O pai o incentivou e o tio o influenciou indiretamente	Conviveu no contexto musical através do pai	Teve influencia familiar, mas não identifica um figura.
Os contextos vividos pelos sanfoneiros são os primeiros contatos para suas aprendizagens	Identifica as experiências que o leva a novos aprendizados	Identifica os momentos que chamaram sua atenção para aprender	Através do contato anterior com música aprendeu a tocar sanfona	Através do contato com a sanfona desenvolveu seu processo de aprendizagem	Sabe das experiências que vive, mas não as reconhece	Sabe das experiências que vive, mas não as reconhece
Através das observações os sanfoneiros assimilam as experiências vividas	Um dos pontos principais de sua aprendizagem. Consegue ter uma visão analítica das experiências	Identifica um referente para sua aprendizagem, seu pai e irmãos	Observava outros sanfoneiros em shows.	Não teve modelos diretos para observar	Possuiu um modelo indireto para a aprendizagem	Sua observação acontece por meio da audição
Após as observações feitas pelo sanfoneiros são formulados conceitos sobre a profissão	O estudo formal em música o auxilia nesse aspecto	O estudo formal em música o auxilia nesse aspecto	Através do estudo autodidata	O estudo formal em música o auxilia nesse aspecto	Não possui conceitos bem definidos.	Não possui conceitos bem definidos.

Os sanfoneiros põe em prática os conceitos aprendidos	Na atuação profissional consegue pôe em prática seus conhecimentos	Na atuação profissional consegue pôe em prática seus conhecimentos	Testa seus conhecimentos tocando sanfona	Identifica uma passagem direta da experiência vivida para a experimentação	Seu processo de aprendizagem se baseia mais nesse estágio	Seu processo de aprendizagem se baseia mais nesse estágio
Os sanfoneiros seguem suas trajetórias de carreiras por meio de uma âncora de carreira	Seguiu sua carreira sempre empreendendo.	Tomou a iniciativa de empreender desde a escolha da carreira	Conduz sua carreira por meio da criatividade empreendedora.	Segue sua carreira tendo como base o empreendeddismo	Escolheu uma carreira empreendedora	Escolheu uma carreira empreendedora

Fonte: Elaborado pelo autor (2013).

Dos sanfoneiros que iniciaram a carreira no interior do estado, sentiram a necessidade de vir para a capital para tentar obter mais oportunidades e conseguir melhores resultados.

O nome de Adelson Viana foi mencionado por todos os outros sanfoneiros entrevistados. Todos ressaltaram a importância dele como músico, dotado de técnica e fiel a música regional, e como figura agregadora no meio musical cearense.

Outro aspecto importante a ser ressaltado é o posicionamento unânime quanto a dificuldade de divulgação, todos veem a falta de estrutura em relação as bandas apoiadas por produtoras de eventos, rádios e *studios* de gravação, comparação utilizadas por eles, como principal entrave a obtenção de melhores resultados de seus trabalhos.

Todos compartilham os mesmos sentimentos, de paixão e fidelidade, quanto ao estilo musical adotado e consideram Luiz Gonzaga como principal artista desse estilo.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

7.1 Quanto aos objetivos propostos

O estudo tem como objetivo geral analisar o processo de aprendizagem no desenvolvimento de carreira de sanfoneiros cearenses.

Para cumprir o objetivo geral pretendido, estabeleceu-se como primeiro objetivo específico Descrever os fatores que motivaram a opção do artista pela profissão de sanfoneiro, Esse objetivo teve como pressuposto que o fator que o motivou a escolha pela profissão é resultante do ambiente familiar, tendo interferência direta ou indireta.

Esse pressuposto foi totalmente validado, pois verificamos que todos os sanfoneiros entrevistados relataram uma influência familiar, de forma direta os ensinando a tocar o instrumento ou de forma indireta servido como modelo de aprendizagem.

Todos os entrevistados nunca exerceram outra atividade antes de serem sanfoneiros, escolhendo a profissão antes da vida adulta.

O segundo objetivo é descrever os contextos de experiência concreta. Esse objetivo teve como pressuposto que os vários contextos vividos pelos sanfoneiros serviram como primeiros contatos para aprendizagem.

Os resultados validaram parcialmente, pois alguns dos entrevistados não conseguem identificar quando começa seu processo de aprendizagem.

O terceiro objetivo é descrever os modelos reconhecidos pelos sanfoneiros, tendo como pressuposto que as observações ajudam no processo de aprendizagem.

Esse pressuposto foi validado pois os sanfoneiros identificaram que durante a carreira figuras referentes no primeiro contato para o processo de aprendizagem.

O quarto objetivo é descobrir os conceitos formulados pelos sanfoneiros. A pesquisa se baseou no pressuposto que após as observações feitas pelos sanfoneiros são formulados conceitos sobre a profissão.

A pesquisa valida parcialmente esse pressuposto, pois alguns dos sanfoneiros entrevistados formaram opinião quanto a alguns aspectos de seu processo de aprendizagem.

O quinto objetivo é descrever as experiências de aprendizagem vividas pelos sanfoneiros. Baseou-se na premissa que os sanfoneiros põem em prática os conceitos aprendidos.

Essa premissa foi parcialmente validada ao passo de que alguns dos sanfoneiros tem a noção de que adquiriram novos conhecimentos e o aplicaram, continuando seu processo de aprendizagem.

7.2 Quanto à pergunta orientadora

A pergunta orientadora deste trabalho é: Como acontece a aprendizagem do desenvolvimento da carreira de sanfoneiros cearenses?

A suposição deste estudo é que o processo de aprendizagem dos sanfoneiros acontece predominantemente de maneira informal, em contexto familiar, no decorrer da carreira.

A pesquisa pode constatar que os sanfoneiros desenvolveram seus conhecimentos sobre a música, o instrumento e sobre a carreira por meio do processo de aprendizagem experiencial. O início do processo de aprendizagem acontece na infância e dentro de um contexto familiar e continua durante os estágios da carreira a cada nova situação vivida pelos sanfoneiros.

7.3 Quanto ao prosseguimento da pesquisa

Propõe-se a ampliação da pesquisa numa perspectiva da indústria criativa regional, mapeando e investigando a carreira dos sanfoneiros nordestinos.

É ainda sugerido, também, estudos com foco, considerando a escassez de estudos sobre a música regional na produção científica cearense e nacional. Pesquisas podem ser feitas no intuito de identificar as oportunidades de desenvolvimento profissional nas atividades de núcleo, como compositores,

produtores, a atuação das bandas, como também as atividades de apoio do setor criativo musical.

8 REFERÊNCIAS

Andrade, Mário de. **Dicionário Musical Brasileiro**. Coordenação Oneyda Alvarenga 1982-1982. Flávia Camargo Toni 1984-89. Belo Horizonte; Itatiaia; Brasília: Ministério da cultura: São Paulo: Instituto de Estudos Brasileiros da Universidade de São Paulo. 1989.

ARROYO, Margarete. **Transitando entre o “Formal” e o “Informal”: um relato sobre a formação de educadores musicais**. In: SIMPÓSIO PARANAENSE DE EDUCAÇÃO, 7., 2000, Londrina. *Anais...* Londrina, 2000

Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom,. **Career success in aboundaryless career world**. *Journal of Organizational Behavior*, 26, C. P. M. 2005

ARTHUR M. B; ROUSSEAU, D. M. Introduction: the boundaryless career as a new employment principle. In: ARTHUR, M. B.; ROUSSEAU, D. M. **The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era**. New York: Oxford University Press, 2001. Cap 1, p. 3-20.

AUSUBEL, D. P. **A aprendizagem significativa: a teoria de David Ausubel**. São Paulo: Moraes, 1982

Balassiano, Moisés. Ventura, Elvira Cruvinel Ferreira. Filho, Joaquim Rubens Fontes **-Carreiras e Cidades: Existiria um Melhor Lugar para se Fazer Carreira?** RAC, v. 8, n. 3, Jul./Set. 2004: 99-116

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1995.

BATISTA, P. C. S.; GOMES, E. C. F.; VIEIRA, G. I. Indústrias criativas como fator de desenvolvimento local: o estudo de caso do município de Guaramiranga no Ceará. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE PODER LOCAL, 10, 2006, Salvador. **Anais... Salvador: CIAGS, 2006**.

BECKER, F. **Modelos Pedagógicos e Modelos Epistemológicos**. Porto Alegre. Paixão de Aprender, n.5:18-23. 1993.

CALVOSA M. V. D, Silva E. P, Lima R. O. F. **Um visão sobre carreira dentro da estrutura organizacional em redes** Revista CADERNOS DE ADMINISTRAÇÃO Ano 1, Vol. 1, nº 02 Jul – Dez/2008

CAPELLE, M. C. A; MELO, M. C. O .L; GONÇALVES, C. A. **Análise de conteúdo e análise de discurso nas ciências sociais**. Organizações rurais e agoindustriais. Vol. 5, n.1, 2003.

CASCUDO, L. **Dicionário do folclore brasileiro**. Belo Horizonte, Itatiaia e São Paulo: EDUSP 1988.

CHANLAT, J. F. Quais Carreiras e para Qual Sociedade (I)? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75, nov./dez. 1995.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em Administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

CONLON, Thomas J. **A review of informal learning literature, theory and implications for practice in developing global professional competence**. Journal of European Industrial Training, v. 28, n. 2-4, 2004, p. 283-295.

DARGHAM, N. A. S- **The Organizational Career Management and the Career Behavior, Université Saint-Joseph (USJ), 2007.**

DOLABELA, F. **O segredo de Luísa**. Rio de Janeiro: Sextante, 2008.

DORNELAS, J. C. A.. **Empreendedorismo: transformando idéias em negócios**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

EVANS, P. Carreira, sucesso e qualidade de vida. **Revista de Administração de Empresas**, v. 36, n. 3, p.14-22, jul./set. 1996.

FARIAS, E. Economia e cultura no circuito das festas populares brasileiras **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 20, n. 3, p. 647-688, set./dez. 2005

FERIA, P. México: Tecnologia e Cultura para um Desenvolvimento Integral. In: REIS, A. C. F. (Org.) **Economia criativa como estratégia de desenvolvimento: uma visão dos países em desenvolvimento**. São Paulo: Itaú Cultural, 2008. Cap. 5, p. 144-161.

Filion, L. J. **Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios**. Revista de administração, São Paulo, V 34, n.2, p.05-28, abril/junho 1999.

FILHO, C.C. I. **Do forrobodó à indústria do entretenimento** XII Congresso de Ciências da Comunicação na Região Nordeste – Campina Grande – PB – Junho/2010

Flick, U. **Introdução a pesquisa qualitativa**. 3 ed. Porto Alegre. Bookman, 2009 Tradução: Joice Elias Costa.

FIORIN, J. L. **Elementos de análise do discurso**. 9. ed. São Paulo: Contexto, 2000. 93 p.

FONTENELLE, I. A. “Eu Proteu”: a auto gestão de carreira entre fatos e mitos. In: ENCONTRO DA ANPAD, 29, 2005. **Anais...** Brasília: Anpad, 2005.

_____ **A auto-gestão de carreira chega à escola de administração: O humano se tornou capital?** o&s - v.14 - n.43 - Outubro/Dezembro – 2007

GAGNÉ, Robert M. **Como se realiza a aprendizagem**, 1. ed, Rio de Janeiro: Livros técnicos e científicos, 1977

GIL, A C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GIUSTA, A. da S. **Concepções de Aprendizagem e Práticas Pedagógicas.** In: Educ.Rev. Belo Horizonte, v.1: 24-31. 1985.

GREENHAUS, J. H.; CALLANAN, G. A. **Career management.** Orlando: The Harcourt Brace College Publishers, 1994.

HALL, D. T. **Careers in and out of organizations.** London: Sage Publications Series, 2002.

_____. Protean careers of the 21st century. **Academy of Management Executive**, v.10, n. 4, p. 8-16, nov. 1996.

HARTLEY, J. Creative industries. In: HARTLEY, John. **Creative industries.** London: Blackwell, 2005. Cap. 1, p. 1-40.

HERSCHMANN, M; KISCHINHEVSKY, M. **Indústria da Música** –uma crise anunciada. In: Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, 18., set/2005.

IGARI, **Camila. Aprendizagem experiencial:** os canais utilizados pelos docentes em administração para transformar as experiências em aprendizagem docente. PUC, São Paulo, n.8. [200-]

Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). **An empirical investigation of the predictors of executive career success.** Personnel Psychology, 1995.

KIM, D. The link between individual learning and organizational learning. **Sloan Management Review**, v.35, n.1, p.37-50, 1993.

KNOWLES, M. S.; HOLTON III, E. F.; SWANSON, R. A. **The adult learner:** the definitive classic in adult education and human resource development. 6 ed. San Diego: Elsevier, 2005. 378 p.

KOLB, D. A. **Experiential learning:** experience as the source of learning and development. New Jersey: Prentice Hall, 1984. 256 p.

_____; FRY, R. **Toward an applied theory of experiential learning.** London: John Wiley, 1975.

_____; **Management and the learning.** process.Spring. Vol.18.n.3 1976

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber:** manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas. Porto alegre: Artmed; Belo Horizonte: UFMG, 1999.

LEFRANÇOIS, Guy R. **Teorias da Aprendizagem,** 1ed, São Paulo: Cengage Learning, 2008.

LIBNY, S. F Forró e Indústria Fonográfica: Memória e o uso das estratégias midiáticas **ENCONTRO DE PESQUISADORES EM COMUNICAÇÃO E MÚSICA POPULAR** 26 a 28 de maio de 2010 – Campus do Bancanga – São Luis-MA

LIMA, M. E.O.; **Somzoom Sat: do local ao global** .Disponível em <http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/id/36795760.html>. acessado em 5 de maio de 2013

LONDON, M.; STUMPF, S. **Managing careers**. Massachussets: Addison Wesley, 1982.

MARSICK, V. J.; VOLPE, M.; WATKINS, K. E. Theory and practice of informal learning in the knowledge era. In: MARSICK, V. J.; VOLPE, M. **Advances in developing human resources: informal learning on the job**. San Francisco: Berrett-Koehler, 1990.

MARTINS, H. T. **Gestão de carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual e resultados de pesquisa**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MERRIAM, S.; CAFFARELLA, R. **Learning in Adulthood**, Jossey-Bass, San Francisco, CA, 1991.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 7. ed. São Paulo: Hucitec, 2000. 269 p.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

MINISTÉRIO DA CULTURA(Minc). **Plano da secretaria da economia criativa: políticas, diretrizes e ações**, 2011. Brasília, Ministério da Cultura, 2011.

NÓBREGA, Z. **Cultura popular na pós-modernidade** encontro de Estudos Multidisciplinares em Cultura; maio/ 2008

_____, Z. A festa do maior São João do mundo : dimensões culturais da festa junina na cidade de Campina Grande. Doutorado em cultura e sociedade Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Comunicação,, Salvador, 2010.

PIAGET, J. **Seis estudos de psicologia**. Rio de janeiro. Forense, 1991.

PIRES, A. L. O. **Reconhecimento e validacao das aprendizagens experienciais**. Uma problematica educativa. *Revista de Ciencias da Educacao*. 2007

REIS, Ana Carla Fonseca. Introdução. In: REIS, Ana Carla Fonseca. **Economia criativa como estratégia de desenvolvimento: uma visão dos países em desenvolvimento**. São Paulo: Itaú Cultural, 2008. Cap. 1, p. 14-49.

SCHEIN, E. H. **Identidade profissional**: como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho. São Paulo: Nobel, 1996.

_____. **Career Anchors**. San Diego: Pfeiffer & Company, 1993.

SCHUMPETER, J. A. **A teoria do desenvolvimento econômico**. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

SISTO, F. F. **Atuação psicopedagógica e aprendizagem escolar**. Petrópolis: Vozes, 1996.

NEVES, R.A; DAMIANI, M, F **Vygotsky e as teorias da aprendizagem** UNl revista - Vol. 1, n° 2 : abril/ 2006

OLIVEIRA, M. E. **For all, folkmídia e a indústria cultural regional**. Razyon, n.60, 2006

OLTRAMARI, A.P. **Pesquisa sobre carreiras: um mosaico de possibilidades** Canoas, v. 2, n. 1, mar. 2013

OSTI, A. **Concepções sobre desenvolvimento e aprendizagem segundo a psicogênese piagetiana**. Revista de Educação. Vol XII, n.13 2009.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed., São Paulo: Atlas, 2008.

SOUZA, A. R. M; SISTO, F. F **Dificuldade de aprendizagem em escrita, memória e contradições**. Psicologia Escolar e Educacional, Volume 5 Número 2 39-47, 2001

SILVA, A.L **A descaracterização do forró influenciada pela indústria cultural através das bandas de forró** revista eletrônica tematica Ano VI, n. 10 – Outubro/2010

VIEIRA, Maria Sulamita de Almeida. **Velhos sanfoneiros**. Fortaleza: Museu do Ceará, 2006.

_____. **O sertão em movimento**: a dinâmica da produção cultural. Fortaleza: Expressão Gráfica Editora, 2012.

SILVA, L. E. **Forró no asfalto: mercado e identidade sociocultural**. São Paulo: Annablume, 2003.

Tolfo, S. R. **A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudança**. 2002, volume 2, julho-dezembro.rPOT.

TOWSE, Ruth. **Cultural Economics, Copyright and the cultural industries**. Erasmus University Rotherdam. Fev. 2000.

TRIVINOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 2007.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Guia de normalização de trabalhos acadêmicos da Universidade Federal do Ceará,** Fortaleza:UFC, 2012

VALE G. V.; WILKINSON, J.; AMÂNCIO, R. **Empreendedorismo, inovação e redes: Uma nova abordagem,** *RAE-eletrônica*, v. 7, n. 1, Art. 7, jan./jun./2008.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 10. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

YIN, R. K. **Estudo de caso.** 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICE A- ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADO



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
 FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA, CONTABILIDADE E
 SECRETARIADO EXECUTIVO
 DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
 CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA (APLICADO AOS SANFONEIROS)

Dados iniciais:

Nome do entrevistado:

Idade:

Sexo:

Naturalidade

Estado civil:

Escolaridade:

Cidade:

Data da entrevista:

Contato:

Seção 1 – Iniciação e opção pela carreira.

Fale sobre o início de seu interesse em aprender sanfona. Como aconteceu?

- Teve alguma influência, pessoal ou contexto?
- Como você descreveria a sua maneira de aprender sanfona?
- Que tipo método você usava para se aperfeiçoar?

Seção 2 – Inserção na carreira

Fale sobre seu início na carreira profissional.

- Tinha outra ocupação?
- Como a transição de uma profissão para outra?
- Você tinha a intenção de ser sanfoneiro profissional?

- O quê o influenciou para escolher essa carreira?
- Em que idade você optou por ser sanfoneiro?

Seção 3 – Aprendizagem na carreira.

Experiência concreta

Como você se define como sanfoneiro?

Observações e reflexões

Durante a carreira, você observou necessidades em seus trabalhos?

- Quais necessidades?

Conceituações

As mudanças e/ou inclusões de elementos feitas durante a carreira foram pensadas antes de realizá-las?

- Você tem ajuda de alguém quanto a isso?
- Quais elementos você julga mais importante?

Experimentação ativa

Você coloca em prática tudo que planeja?

- No início da carreira era diferente?

Seção 4 – Desenvolvimento na carreira

Onde você atua como sanfoneiro? (bandas, gravação de músicas, produção...)

- Você tem músicos que o acompanha
- Como é o contato na produção de uma música?

Quanto à divulgação do seu trabalho?

- Quais meios você utiliza? Qual o mais importante?
- Fora do estado, há divulgação também? Ou somente é de responsabilidade dos organizadores dos eventos?
- É satisfatório o resultado obtido?

Atividade empresarial, como você convive com essas atividades?

- Que dificuldades você encontra?
- O que precisaria para funcionar melhor?