

ADAPTABILIDADE E ÂNCORAS DE CARREIRA: PROFISSIONAIS DA ECONOMIA CRIATIVA NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19

Júlio Rosa Dias

Leonardo Nelmi Trevisan

Elza Fátima Rosa Veloso

Siméia De Azevedo Santos - Universidade Presbiteriana Mackenzie

Resumo

A proposta deste artigo foi verificar como se deu a adaptabilidade de carreira dos profissionais que atuam na economia criativa durante a pandemia de COVID-19, traçando relações entre esta adaptabilidade e as âncoras de carreiras que mais incidem nos profissionais deste segmento. Para isso, foi aplicado um questionário contendo questões sobre o tema e o questionário de identificação de âncoras de carreira. O estudo foi motivado pelas dificuldades que as regras de distanciamento social exigidas pela pandemia afetaram o andamento de projetos do setor cultural, exigindo que os profissionais que nele atuam tivessem que se adaptar a essa nova realidade. Por meio da análise dos resultados obtidos pelos questionários de âncoras de carreira e sobre o andamento de carreiras durante a pandemia é possível verificar que a pandemia acarretou mudanças forçadas para os profissionais do setor cultural, que foram obrigados a se adaptar a esta nova realidade para poderem continuar exercendo suas profissões. Os resultados apresentaram um predomínio das âncoras autonomia/independência, dedicação à uma causa, técnica/funcional e estilo de vida para estes profissionais, permitindo traçar relações entre essas âncoras e a capacidade de adaptabilidade em carreira.

Palavras-chave: adaptabilidade de carreira, âncoras de carreira, COVID-19**Abstract**

This study aimed to investigate the remarkable adaptability of professionals working in the vibrant creative economy in the challenging landscape of the COVID-19 pandemic. The research focus was to draw connections between the adaptability of these professionals and the career anchors that most influence their trajectories. To achieve this goal, we employed a comprehensive questionnaire that explored both adaptability and career anchors. The motivation for this research emerged from the complex adversities that the social distancing restrictions imposed by the pandemic caused in the cultural sector. Professionals who once thrived in the creative scene were challenged to reinvent themselves to thrive in a new reality. The results reveal that the pandemic precipitated significant changes for professionals in the cultural sector, who found themselves compelled to adapt to this new reality to continue to effectively pursue their careers. Among the most prevalent career anchors are autonomy/independence, dedication to a cause, technical/functional skills, and lifestyle. These anchors seem to play a vital role in these professionals' ability to adapt to challenging situations in their careers, revealing significant connections between these elements. This study contributes to the understanding of adaptation strategies in times of crisis in the context of the creative economy.

Keywords: adaptabilidade de carreira, âncoras de carreira, COVID-19

Adaptabilidade de Carreira em Meio à Tempestade: Um Estudo sobre Profissionais da Economia Criativa durante a Pandemia de COVID-19"

INTRODUÇÃO

A pandemia de COVID-19 desencadeou uma recessão econômica global e afetou adversamente tanto a criação de novos empregos quanto a manutenção dos já existentes. No contexto brasileiro, um dos setores econômicos mais impactados foi o da economia criativa. De acordo com o Relatório Sobre os Impactos Econômicos da COVID-19 na Economia Criativa da FGV (2020), este setor é composto majoritariamente por micro e pequenas empresas, bem como empreendedores individuais, sendo que 88,6% desses participantes indicaram ter experimentado uma queda no faturamento devido à pandemia, 63,4% relataram que suas empresas não puderam operar devido às restrições de circulação de pessoas e 91,7% afirmaram que tiveram projetos cancelados ou suspensos.

Assim, uma indústria que tradicionalmente emprega profissionais em formatos de projetos viu praticamente todas as suas atividades interrompidas de maneira abrupta. De acordo com dados do IPEA, mais de 900 mil trabalhadores do setor cultural sofreram os efeitos da pandemia em 2020. Embora tenham sido criados 300 mil postos de trabalho com a retomada dos eventos em 2021, o nível de emprego ainda não se recuperou ao patamar de 2019 (COSTA, 2022).

Conforme destacado por Zulfikar (2020), os efeitos da pandemia não se restringiram à área da saúde; muitos hábitos sociais foram alterados, afetando, de maneira indireta, a saúde mental e financeira. Neste cenário, o relatório da FGV (2020) propôs três ações consideradas relevantes para amenizar o impacto na economia: 1- a abertura de editais para o setor cultural e criativo com recursos do Fundo Nacional de Cultura e da participação da Cultura nas loterias federais; 2- ampliação do fomento à cultura por parte de empresas estatais; 3- Renegociação dos prazos de pagamentos de empréstimos e créditos concedidos (FGV, 2020).

Diante desse contexto, os profissionais do setor criativo se viram forçados a adaptar suas carreiras a uma nova forma de geração de renda. Uma das principais mudanças sentidas em todo o setor foi a transferência de eventos culturais para o ambiente virtual. De acordo com uma pesquisa realizada pelo Itaú Cultural/Datafolha (2021), o consumo de apresentações artísticas virtuais, como teatro, música e dança, cresceu consideravelmente. Antes da pandemia, o número de consumidores desse tipo de atividade representava 20% do "consumo potencial". Com o rápido crescimento dos casos durante a pandemia e a introdução do formato digital para atividades culturais, o índice de consumo subiu para 40% do "consumo potencial". Apesar da perda do contato direto com o público, um aspecto muito valorizado pelos profissionais da área, a adoção de tecnologia, tanto na operação quanto na transmissão das atividades culturais, possibilitou a continuidade de projetos e, conseqüentemente, a geração de empregos.

Portanto, o presente estudo tem como principal objetivo a avaliação do grau de adaptabilidade de carreira das pessoas que atuam na economia criativa e de como essa adaptabilidade foi percebida por esses profissionais em um momento de incerteza, como o da pandemia de COVID-19. Simultaneamente, busca-se investigar as âncoras de carreira mais comuns na economia criativa e como elas interagem com a adaptabilidade de carreira de cada indivíduo."

REFERENCIAL TEÓRICO

Carreiras Criativas

O termo Indústria Criativa, hoje amplamente difundido, é utilizado tanto no âmbito governamental quanto no empresarial, englobando indústrias e empresas do setor cultural e todas as atividades secundárias do segmento. Para Higgs *et al* (2007) “indústria criativa” engloba não apenas atividades culturais, mas todo setor que busca viabilização, distribuição e marketing dos produtos culturais gerados, incluindo-os de maneira direta na economia. Já Bendassoli *et al* (2009) divide a indústria em três grandes blocos: “o primeiro bloco refere-se a uma forma de produção que tem a criatividade como recurso-chave; o segundo abrange os contornos específicos dos produtos gerados; e o terceiro representa uma forma particular de consumo, que possui caráter cultural e apresenta grande instabilidade na demanda.”

Neste trabalho, como buscamos definição que dialogue com o cenário brasileiro, destacamos a utilizada pela Federação das Indústrias Criativas do Rio de Janeiro (FIRJAN), que propõe divisão desta indústria em 13 segmentos criativos, agrupados em 4 grandes áreas (FIRJAN, 2019):

- **Consumo:** publicidade & marketing, Arquitetura, Design e Moda
- **Cultura:** Expressões Culturais, Patrimônio & Arte, Música e Artes Cênicas
- **Mídias:** Editorial e Audiovisual
- **Tecnologia:** P&D, Biotecnologia e TIC

Da mesma forma que é possível agrupar todos esses segmentos em definição abrangente que os correlacione, também é possível utilizar essa segmentação para analisar as carreiras dos indivíduos que atuam nesse mercado. Calasans *et al* (2020) aponta que os estudos das carreiras criativas tiveram início na década 1980 e ganharam força nos anos 2000. Os autores sugerem alguns pontos de atenção nessas carreiras, como os riscos e incertezas inerentes à carreira artística, a relação entre amadorismo e profissionalismo, as tensões na relação entre arte e gestão do trabalho criativo, além das incertezas do mercado de trabalho. Corroborando com essa linha de pensamento Duarte *et al* (2013) entendem que essas questões partem da dificuldade de se conciliar duas identidades profissionais distintas: a artística ou criativa e a empresarial ou empreendedora. A primeira buscando exercer sua capacidade artística, de unicidade e autenticidade criativa e a segunda, responsável pelas relações com os clientes e o mercado em geral.

Em contraponto, Chanlat (1995) apresenta o conceito de carreira empreendedora sendo, exatamente, a carreira observada em profissionais da cultura. Para o autor, o conceito de carreira empreendedora faz um contraponto a carreiras em empresas de grande porte. Sendo assim, o sucesso ou fracasso são frutos da capacidade e talento de cada um e não de um esforço coletivo. A carreira empreendedora se desenvolve a partir da capacidade de criação e inovação de cada um, tendo como elemento central de ascensão a criação de novos valores, de novos produtos e serviços, sendo encontrada em pequenas e médias empresas, empresas artesanais, culturais, comunitárias e de caridade. A capacidade pessoal e as exigências da sociedade são fatores limitantes e, por suas especificidades, é uma carreira com maior capacidade de desenvolvimento em sociedades que valorizam a iniciativa individual (CHANLAT, 1995).

Percebe-se no artigo de Chanlat (1995) o objetivo de enquadrar as carreiras artísticas dentro de um grupo com características semelhantes, ou seja, as carreiras empreendedoras. Enquanto Duarte *et al* (2013) busca apresentar a dificuldade que profissionais do setor cultural encontram na dualidade de suas carreiras, arte e negócio.

Tendo em vista as características das carreiras na economia criativa, é possível analisar a que ponto a pandemia de COVID-19 gerou grandes desafios para os diferentes participantes deste segmento econômico. De acordo com pesquisa bibliográfica de Khlystova *et al* (2022) os temas mais abordados sobre o assunto ficam em torno dos efeitos disruptivos gerados. O cancelamento de eventos culturais, exposições, concertos, performances e festivais, juntamente com as restrições sobre distanciamento social afetaram os trabalhadores culturais, freelancers e outros interessados na economia criativa (JOFFE, 2020).

É inquestionável que este contexto apresentou uma precarização de trabalho ainda maior em setores da economia criativa. No entanto, De Peuter (2011) já apontava para a insegurança financeira e existencial exacerbada pela flexibilização do trabalho. Além disso, a instabilidade de renda, falta de segurança, horário de trabalho imprevisível, incerteza sobre continuidade de empregos iniciados, ausência de representação coletiva formam uma “relação de trabalho padrão” ao setor.

Adaptabilidade de carreira

Todas essas características do mercado exigem dos profissionais que nele atuam um bom nível de adaptabilidade em relação a suas carreiras. De acordo com Berdagi e Albanaes (2015) “a adaptabilidade de carreira é um constructo psicológico que se refere à capacidade dos indivíduos para gerenciar suas carreiras frente ao cenário de mudanças e incertezas que caracterizam o mundo do trabalho contemporâneo”. Para Super e Knasel (1981), adaptabilidade de carreiras ocorre quando os indivíduos trabalhando proativamente e em atenção com suas interações com o ambiente, ou seja, buscando equilíbrio entre as aceitações e pressões que vêm do ambiente de trabalho, causam o seu próprio impacto neste ambiente.

Savickas (2013) aponta, em relação a adaptabilidade em carreira, que indivíduos diferem em seus recursos para gerenciar mudanças, em especial quando mudanças são necessárias. Portanto, como resultado, tornam-se mais ou menos integrados a suas funções ao longo do tempo. O autor ainda aponta quatro dimensões para seu modelo de adaptabilidade em carreira: preocupação, controle, curiosidade e confiança. A primeira, preocupação refere-se a respeito ao planejamento da carreira e quais as orientações para o futuro; o controle diz respeito a como cada um entende sua responsabilidade para com suas carreiras e quanto está disposto a trabalhar proativamente em função de seus objetivos. Já curiosidade para este autor indica o quanto cada um está disposto a explorar novas oportunidades diante das perspectivas e cenário em que está inserido, enquanto confiança vincula-se ao nível que cada um acredita ter para enfrentar os desafios profissionais.

Zhuang *et al* (2021) investigaram como a percepção de adaptabilidade de carreira foi afetada pela pandemia de COVID-19. Após pesquisa com 754 universitários, verificaram que este ambiente de estresse interfere negativamente na percepção da própria adaptabilidade de

carreira, e como o fato de se enfrentar restrições corrobora com este sentimento, uma vez que perder o senso de controle pode prejudicar o desenvolvimento da adaptabilidade de carreira.

Rivera *et al* (2021) apresentam em seus estudos duas dimensões específicas de adaptabilidade de carreira que podem sustentar, engajar e auxiliar a adaptação de indivíduos durante momentos de crise, como o da pandemia de COVID-19. Essas dimensões são: preocupação com o futuro e uma curiosidade fervorosa para explorar e adquirir conhecimento. Esses achados são importantes uma vez que a adaptabilidade de carreira pode influenciar na crença de que os objetivos profissionais individuais podem ser alcançados.

Âncoras de carreira

Apesar de adaptabilidade de carreira ser um constructo importante nos estudos sobre carreiras, sozinha ela não é capaz de definir os elementos estruturantes associados à carreira de um indivíduo. Por isso, a fim de determinar as características pessoais que se consolidam por meio de experiências profissionais, desenvolvimento do autoconhecimento, das potencialidades, motivações e objetivos, aqui é apresentado o conceito de âncora de carreira, desenvolvido por Edgar Schein.

De acordo com Edgar Schein (1993) âncora de carreira é um elemento que exerce bastante influência nas tomadas de decisão e direcionamento da carreira das pessoas. A âncora de carreira refere-se a toda a bagagem adquirida ao longo das diversas experiências que um indivíduo tem em sua vida pessoal e profissional. Uma pessoa pode ter várias âncoras de carreira, que representem o “Eu” na essência e evidenciam seus ideais e preceitos com relação ao trabalho. São elas que apoiam o direcionamento profissional, alinhado às motivações e talentos pessoais.

Para Cantarelli *et al* (2014) “a compreensão das âncoras de carreira permite estruturar uma hierarquia de necessidades e valores que norteiam o comportamento adotado no contexto do trabalho”. A partir das características formadoras de cada âncora, Schein categorizou-as em oito possíveis inclinações profissionais. Esta inclinação se mostra tão importante para cada indivíduo que, mesmo em situações adversas, ele ainda se mantém fiel a essas características, porque sua autoimagem é definida em função dessa âncora (TREVISAN *et al*, 2016). A nomeação e definição de cada âncora de carreira pode ser observado no Quadro 1.

Quadro 1: Âncoras de carreira e suas definições

Âncora de carreira	Definição/características
Autonomia/independência (AI)	Prioridade a liberdade, autonomia e independência. Caracteriza a valorização das experiências profissionais de realização do trabalho cujos ritmos, formas e padrões são autônomos.
Segurança/estabilidade (SE)	Valorização da estabilidade, da previsibilidade dos níveis de desempenho e tarefas, das recompensas previsíveis e estáveis.
Competência técnica funcional (TF)	Valorização de experiências profissionais que desafiem a capacidade técnica individual.

Competência gerência geral (CG)	Prioridade a capacidade analítica na solução de problemas e tomada de decisões em situações de incerteza, ao bom relacionamento interpessoal e intergrupar e ao equilíbrio emocional.
Criatividade empreendedora (CE)	Criação de novos negócios, produtos ou serviços economicamente rentáveis. Essa inclinação profissional reúne pessoas dispostas a correr riscos, superar obstáculos para verem o resultado de seu próprio esforço.
Serviço/dedicação a uma causa (SD)	Prioridade à satisfação em contribuir para a melhoria da sociedade, em tornar o mundo um lugar melhor para viver, ajudando os outros, solucionando questões ambientais e sociais.
Desafio Puro (DP)	Valorização da superação de obstáculos e solução de problemas aparentemente insolúveis.
Estilo de Vida (EV)	Prioridade ao equilíbrio das esferas pessoais e profissionais. A percepção de sucesso está relacionada à conquista do equilíbrio, não sendo a carreira o seu objetivo principal.

Fonte: Cantarelli *et al* (2014)

Na discussão do constructo âncoras de carreira, Feldman e Bolino (1996) afirmam que, apesar de Schein ter trabalhado com a ideia de cada um indivíduo possui uma única âncora de carreira, existe a possibilidade de que indivíduos possuam âncoras de carreiras secundárias. Por dois motivos: primeiro, como as âncoras de carreiras podem ser baseadas em talentos, necessidades ou valores, os indivíduos podem ter uma âncora que seja baseada em talentos e outra que seja baseada em necessidades, uma vez que as tipologias das âncoras não englobam apenas questões diretamente ligado a carreira. Segundo, indivíduos podem ter altos níveis de ambivalência pessoal, tanto por estarem divididos entre dois objetivos igualmente atraentes ou por não haver uma única carreira que lhe pareça mais desejável do que outra. Assim, muitos podem estar tentando combinar vários objetivos de carreira e interesses pessoais em algum tipo de carreira viável, e, como resultado, mantenha mais de uma âncora de carreira (FELDMAN e BOLINO, 1996).

A utilização do inventário de âncoras de carreira nesta pesquisa permite correlacionar as características mais comuns encontradas nos profissionais da indústria criativa com as dimensões de adaptabilidade em carreira apresentadas e assim analisar como este grupo se comportou durante os primeiros meses da pandemia de COVID-19.

INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS

A coleta de dados da pesquisa foi realizada por meio de questionário *online* desenvolvido na ferramenta *Google Forms* e enviado diretamente aos participantes por e-mail, com acesso restrito aos responsáveis pelo estudo. Foram enviados 124 questionários, e obtidos 80 respondentes após validação das respostas.

O questionário foi composto pelas seguintes etapas:

- Questionário sociodemográfico: com o objetivo de caracterizar a amostra e identificar aspectos comuns ao grupo.
- Questionário sobre carreiras durante a pandemia: composto por afirmativas que buscam estabelecer a percepções dos profissionais do setor criativo quanto as adaptações necessárias provocadas pelo início da pandemia.
- Inventário Âncoras de carreira: possibilita identificar as preferências do respondente relacionadas ao trabalho, contribuindo com o maior conhecimento do perfil e perspectivas sobre sua trajetória profissional. (CARTELLI *et al*, 2014).

RESULTADOS

Os resultados apresentados partem da análise estatística descritiva do questionário aplicado, correlacionado às respectivas âncoras de carreira dos entrevistados. Primeiramente é apresentado o perfil dos respondentes e a respectiva distribuição das âncoras de carreira entre as mais recorrentes. Posteriormente, a investigação e análise estatística é densificada e tratada juntamente com uma análise de conteúdo a partir das respostas obtidas no questionário.

O questionário, aplicado a profissionais da economia criativa, obteve um total de 80 respondentes, divididos por carreiras conforme Tabela 1, sendo que 46,55% dos respondentes se identificam como do sexo masculino e 53,45% se identificam como sexo feminino, com idades entre 22 e 55 anos ($M = 32,2$ e $DP = 6,80$). Deste total, 20,69% afirmaram possuir renda de até R\$2.090,00 por mês, 39,66% afirmaram possuir renda mensal entre R\$2.090,00 e R\$4.180,00, 37,93% afirmaram possuir renda mensal entre R\$4.180,00 e R\$10.450,00 e 1,72% dos participantes afirmaram possuir renda mensal entre R\$10.450,00 e R\$20.900,00.

Tabela 1: Distribuição da amostra por atividade cultural

Atividade Cultural	n	%
Artes visuais	12	15,52%
Ator	37	46,55%
Audiovisual	1	1,72%
Bailarina	4	5,17%
Cantor	6	6,90%
Fotógrafo	3	3,45%
Galerista/Curadora	1	1,72%
Game Designer (jogos)	1	1,72%
Maquiador	1	1,72%
Músico	4	5,17%
Produtor/Gestor Cultural	6	6,90%
Professor de canto/dança	3	3,45%

Fonte: Elaborada pelos autores (2022)

Os resultados obtidos a partir da aplicação do questionário de âncoras de carreira permitiram identificar as principais âncoras de carreira encontradas na economia criativa. Na Tabela 2 é

apresentada a distribuição das âncoras de carreira primárias e secundárias, o que ajuda a construir um perfil profissional para os atuantes na economia criativa.

Tabela 2: Distribuição da Amostra por Âncoras Primária e Secundária

Âncoras de Carreira	Âncora Principal		Âncora Secundária	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Autonomia / Independência	23	29,31%	18	22,41%
Estilo de Vida	11	13,79%	22	27,59%
Serviço / Dedicação à uma causa	22	27,59%	11	13,79%
Técnica / Funcional	14	17,24%	11	13,79%
Desafio puro	1	1,72%	1	1,72%
Gerência Geral	0	0,00%	3	3,45%
Criatividade Empreendedora	6	6,90%	6	6,90%
Segurança / Estabilidade	3	3,45%	8	10,34%

Fonte: Elaborada pelos autores (2022)

Pela Tabela 2 percebe-se que 4 âncoras de carreira possuem baixa ou nenhuma incidência para a amostra estudada. Sendo elas: “Desafio Puro”, “Gerência Geral”, “Criatividade Empreendedora” e “Segurança / Estabilidade”.

Verifica-se ainda que, com relação à âncora principal, uma predominância das âncoras de “Autonomia / Independência” e “Serviço / Dedicação à uma causa” que, somadas, representam 57% dos resultados, seguidas pela âncora “Técnico / Funcional” com 17% de frequência e pela âncora “Estilo de Vida”, com 13%.

Para as âncoras secundárias, a que possui maior incidência é a “Estilo de Vida” com 27%, seguida por “Autonomia / Independência” com 22% e “Serviço / Dedicação à uma causa” e “Técnica / Funcional” com 13% cada uma.

Pela Tabela 3, a média de 5,55 para a afirmação 2 indica que, de fato os profissionais que atuam na economia criativa sentiram os efeitos da pandemia no mercado de trabalho. Forçados pelo contexto pandêmico, estes indivíduos realizaram adaptações nas formas tradicionais de trabalho, principalmente quanto ao uso da tecnologia (afirmação 3, média 3,31; afirmação 7, média 4,53). Mesmo não havendo um consenso quanto aos benefícios do uso da tecnologia (afirmação 6, média 3,84), a maioria ainda indica que continuará a se utilizar dessas mudanças após o período pandêmico (afirmação 8, média 4,35).

Tabela 3: Médias totais para cada afirmação

Afirmações	Médias <i>M</i>
1 Quando questionado(a) sobre minha profissão, sempre me identifico como uma pessoa que trabalha no setor cultura	5,44

2	A pandemia provocou mudanças em minha carreira	5,55
3	As mudanças que ocorreram em minha carreira durante a pandemia foram para melhor	3,31
4	Durante a pandemia, realizei mudanças que eu já desejava em minha carreira	3,79
5	Durante a pandemia, por motivações financeiras, tive que realizar mudanças em minha carreira	4,81
6	Durante a pandemia, as mudanças tecnológicas que aconteceram em minha carreira tornaram meu trabalho melhor	3,84
7	Durante a pandemia, o apoio da tecnologia viabilizou a continuidade da minha atividade no setor cultural	4,53
8	Depois da pandemia, pretendo manter as mudanças tecnológicas que aconteceram em minha carreira durante este período	4,35

Fonte: Elaborada pelos autores (2022)

Já a Tabela 4 indica a média e o desvio-padrão de como os respondentes reagiram a cada uma das afirmativas contidas no questionário aplicado de acordo com suas âncoras de carreira. Com os valores indicando que quanto mais próximo de 1 menor a concordância com a afirmação e quanto mais próximo a 6 maior a concordância com a afirmação.

Quando analisadas as 4 âncoras de carreira com maior número de representantes na amostra, “Autonomia / Independência” com 29%, “Serviço / Dedicção a uma causa” com 27%, “Técnica Funcional” com 17% e “Estilo de vida” com 13%, percebe-se que independente de em qual âncora de carreira o respondente se encontre, a relação com cada uma das afirmações mantém valores próximos. Tendo como exceções a correlação da âncora “Serviço / Dedicção à uma causa” com a afirmação 8 e a correlação da afirmação 3, que se mantém positiva para as âncoras “Autonomia / Independência” e “Serviço / Dedicção à uma causa” e negativa para “Técnica / Funcional” e “Estilo de Vida”.

Tabela 4: Médias (M) e desvios-padrão (DP) das âncoras de carreiras primárias de acordo com a percepção para cada uma das afirmações

Afirmações	AUTONOMIA / INDEPENDÊNCIA		SERVIÇO / DEDICAÇÃO À UMA CAUSA		TÉCNICA / FUNCIONAL		ESTILO DE VIDA	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
Afirmção 1	5,53	0,72	5,38	1,15	5,90	0,32	5,13	1,25
Afirmção 2	6,00	0,00	5,44	0,81	5,70	0,67	5,75	0,46
Afirmção 3	3,94	1,78	3,13	1,63	2,90	2,08	2,63	1,92
Afirmção 4	4,35	2,03	3,69	1,35	3,60	1,84	2,88	2,03
Afirmção 5	4,76	1,56	4,81	1,56	4,80	1,48	4,75	1,67

Afirmção 6	4,18	1,91	3,00	1,32	4,70	1,25	3,25	1,67
Afirmção 7	4,41	1,58	4,38	1,63	4,90	1,29	5,00	1,41
Afirmção 8	4,41	1,54	3,63	1,71	5,20	1,03	5,00	1,31

Afirmções	DESAFIO PURO		GERÊNCIA GERAL		CRIATIVIDADE EMPREENDEDOR A		SEGURANÇA / ESTABILIDADE E	
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Afirmção 1	6,00	0,00	0,00	0,00	5,50	0,58	4,50	2,12
Afirmção 2	6,00	0,00	0,00	0,00	5,00	2,00	6,00	0,00
Afirmção 3	1,00	0,00	0,00	0,00	4,00	1,41	3,50	2,12
Afirmção 4	1,00	0,00	0,00	0,00	4,50	1,91	6,00	0,00
Afirmção 5	6,00	0,00	0,00	0,00	3,50	1,91	1,00	0,00
Afirmção 6	5,00	0,00	0,00	0,00	3,25	2,06	5,00	1,41
Afirmção 7	5,00	0,00	0,00	0,00	5,50	0,58	4,50	0,71
Afirmção 8	5,00	0,00	0,00	0,00	3,50	2,08	6,00	0,00

Fonte: Elaborada pelos autores (2022)

No entanto, mesmo com os números negativos para a indústria cultural durante a pandemia, ao contrário do que se esperava, não houve uma grande procura por empregos secundários a partir de 2020, ou estes não foram conseguidos. Mesmo que 32,50% dos respondentes já exercessem alguma atividade secundária no período pré-pandemia, a maioria dos profissionais (57,50%) não exerce nenhuma outra atividade, conforme resultados apontados na Tabela 5.

Tabela 5: Número de profissionais com carreira secundária

Desde quando exerce uma carreira secundária	n	%
Não exerce	46	57,50%
Anterior a 2020	26	32,50%
A partir de 2020	8	10,00%

Fonte: Elaborada pelos autores (2022)

DISCUSSÕES E CONSIDERAÇÃO FINAL

Este estudo propôs-se a analisar, com extrema minúcia, as interações profundas entre adaptabilidade de carreira e âncoras de carreira em profissionais engajados nos setores da economia criativa, no auge do surto inicial da pandemia de COVID-19. Através dos resultados colhidos durante a pesquisa de campo, foi possível mergulhar nas percepções individuais dos participantes do questionário acerca dos impactos da pandemia em suas trajetórias

profissionais, além de desvendar como as âncoras mais preponderantes no universo da economia criativa se entrelaçam com a aptidão para adaptação nas carreiras.

Nesse contexto de insegurança, instabilidade, e incerteza futura, como assinalado por Peuter (2011), a capacidade de adaptação revelou-se um diferencial crucial nos diversos segmentos profissionais da economia criativa. Durante a pandemia, essa habilidade tornou-se uma ferramenta inestimável. A pesquisa desvelou características de extrema importância no que tange à adaptabilidade: a incessante busca pelo desenvolvimento de novas habilidades e a manutenção de uma constante atualização diante das contínuas mudanças, a incessante busca pelo desenvolvimento, evitando a armadilha da rotina, e a aceitação de que as novidades e as mudanças são inerentes, o que altera radicalmente as dinâmicas de suas trajetórias profissionais.

Avaliar o grau de alinhamento entre as âncoras de carreira mais prevalentes entre os profissionais da economia criativa e as demandas peculiares dessa carreira emergiu como uma questão essencial nesse estudo. Assim, as quatro âncoras predominantes, que juntas representam impressionantes 88% dos respondentes, foram meticulosamente analisadas em relação às exigências específicas das carreiras nos setores da economia criativa.

A âncora mais proeminente, que alicerça 29% dos respondentes, é a "Autonomia / Independência", caracterizada pela busca de liberdade profissional, aspirações de autossatisfação e experiências autônomas (CANTARELLI et al, 2014), com pouca tolerância para regras preestabelecidas e outros tipos de controles que limitem sua independência (TREVISAN et al, 2016). Essas características convergem com o perfil de um profissional empreendedor, conforme delineado por Chanlat (1995), tornando esses indivíduos resilientes e bem equipados para enfrentar os desafios inerentes às carreiras culturais, como destacado por Duarte et al (2013). A natureza projetual do trabalho no âmbito da economia criativa permite a esses profissionais vivenciar frequentemente uma sensação de realização e entrega.

Para a âncora "Serviço / Dedicção a uma causa", que abarca 28% dos respondentes, caracteriza-se pela busca incessante de contribuição direta para a sociedade e pelo desejo de criar um mundo melhor (CANTARELLI et al, 2014). Não há recusa a qualquer trabalho que esteja alinhado com essas aspirações profissionais (TREVISAN et al, 2016). Essa âncora, quando associada à identificação profissional percebida pelos respondentes na questão 1 da Tabela C, sugere que as adversidades enfrentadas pelo setor cultural durante a pandemia, conforme apresentado por Khlystova et al (2022), não apenas impediram que esses profissionais estagnassem suas carreiras, mas, possivelmente, as motivaram a buscar adaptação aos novos formatos de projetos culturais, como apresentações ao vivo e teatro online, dado que a arte pode ser compreendida como essencial para todos nós.

A terceira âncora mais representativa é a "Técnica / Funcional", abrangendo 17% dos respondentes. É caracterizada por experiências que desafiam a capacidade individual (CANTARELLI et al, 2014), motivadas pela oportunidade de pôr à prova suas habilidades técnicas (TREVISAN et al, 2016). Para esses profissionais, o distanciamento social imposto pela pandemia de COVID-19 pode ter exigido uma reformulação de seus trabalhos e habilidades para se adequarem à nova realidade. Muitas atividades culturais, como peças de teatro, shows, eventos, festivais e concertos, foram originalmente concebidas para serem apreciadas pelo público simultaneamente e presencialmente. A mudança para um ambiente virtual obrigou a adaptação da técnica de cada profissional.

A quarta âncora, "Estilo de Vida", abrange 14% dos respondentes e é caracterizada por indivíduos que buscam equilibrar suas necessidades pessoais, familiares e profissionais, com o sucesso definido por meio desse equilíbrio (CANTARELLI et al, 2014; TREVISAN et al, 2016). Embora não seja uma âncora que aborde diretamente as características profissionais dos indivíduos, sua alta representatividade entre as âncoras secundárias dos respondentes é notável. Isso pode ser explicado pelo fato de que as profissões relacionadas à economia criativa raramente têm equivalentes substitutos, e aqueles que as escolhem têm uma compreensão clara do ambiente em que desejam atuar.

Por fim, é importante ressaltar que este estudo apresenta algumas limitações. O questionário quantitativo não explora os motivos e razões individuais de cada respondente em relação às questões que vinculam carreira e pandemia, uma vez que esse não era o objetivo principal da pesquisa. Além disso, a relação entre âncoras de carreira e adaptabilidade é abordada de forma isolada, sem considerar outras características individuais específicas, já que também não era o foco central deste estudo. Novas pesquisas qualitativas nesse contexto serão necessárias para abordar essas lacunas.

REFERENCIAL TEÓRICO

BENDASSOLLI, Pedro F. et al. Indústrias criativas: definição, limites e possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 1, p. 10-18, 2009.

BARDAZI, Marucia Patta; ALBANAES, Patricia. Relações entre adaptabilidade de carreira e personalidade: Um estudo com universitários ingressantes brasileiros. **Psicologia**, v. 29, n. 1, p. 35-44, 2015.

CALASANS, Roberto Guanabara; DAVEL, Eduardo Paes Barreto. Gestão de Carreiras Criativas: Passado e Futuro da Pesquisa Acadêmica. **Políticas Culturais em Revista**, v. 13, n. 1, p. 113-134, 2020.

CANTARELLI, Neiva Maria; ESTIVALETE, Vania de Fátima Barros; DE ANDRADE, Tais. Âncoras de carreira e comprometimento organizacional: Ampliando a sua compreensão. **BASE-Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos (ISSN: 1984-8196)**, v. 11, n. 2, p. 153-166, 2014.

CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade?(I). **Revista de administração de Empresas**, v. 35, p. 67-75, 1995.

COSTA, R. Mais de 900 mil trabalhadores do setor cultural foram afetados pela pandemia em 2020. Acessado em 10/03/2022, de [0](#). 2022.

DE PEUTER, Greig. Creative economy and labor precarity: A contested convergence. **Journal of communication inquiry**, v. 35, n. 4, p. 417-425, 2011.

DUARTE, Márcia de Freitas; SILVA, André Luis. A experimentação do risco na carreira criativa: o caso de mestres da cultura do artesanato cearense. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 12, n. 2, p. 156-172, 2013.

FELDMAN, Daniel C.; BOLINO, Mark C. Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. **Human Resource Management Review**, v. 6, n. 2, p. 89-112, 1996.

FIRJAN-FEDERAÇÃO, DAS INDÚSTRIA DO ESTADO; DO RIO, DE JANEIRO. **Mapeamento da indústria criativa no Brasil**. 2019.

FGV. **Relatório Sobre os Impactos Econômicos da COVID-19 – Economia Criativa**. 2020

HIGGS, Peter; CUNNINGHAM, Stuart; PAGAN, Janet. Australia's creative economy: Definitions of the segments and sectors. 2007.

ITAÚ. Consumo virtual de atividades culturais cresce na pandemia, a. (2022). Consumo virtual de atividades culturais cresce na pandemia, aponta pesquisa Itaú Cultural/Datafolha | Itaú Cultural. Acessado em 10/03/2022, de <https://www.itaucultural.org.br/consumo-virtual-atividades-culturais-cresce-pandemia#:~:text=Em%202020%2C%20o%20%20C3%ADndice%20era,dobrou%20e%20subiu%20para%2040%25>.

JOFFE, Avril. Covid-19 and the African cultural economy: an opportunity to reimagine and reinvigorate?. **Cultural Trends**, v. 30, n. 1, p. 28-39, 2021.

KHLYSTOVA, Olena; KALYUZHNOVA, Yelena; BELITSKI, Maksim. The impact of the COVID-19 pandemic on the creative industries: A literature review and future research agenda. **Journal of Business Research**, v. 139, p. 1192-1210, 2022.

RIVERA, Manuel; SHAPOVAL, Valeriya; MEDEIROS, Marcos. The relationship between career adaptability, hope, resilience, and life satisfaction for hospitality students in times of Covid-19. **Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education**, v. 29, p. 100344, 2021.

SAVICKAS, Mark L. Career construction theory and practice. **Career development and counseling: Putting theory and research to work**, v. 2, p. 144-180, 2013.

SCHEIN, Edgar H. **Identidade profissional: como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho**. Livraria Nobel S.A., 1996.

SUPER, Donald E.; KNASEL, Edward G. Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. **British journal of guidance and counselling**, v. 9, n. 2, p. 194-201, 1981.

TREVISAN, Leonardo Nelmi et al. Âncoras de carreira e tecnologia na percepção sobre estresse no ambiente de trabalho. **Revista Organizações em Contexto**, v. 12, n. 24, p. 65-89, 2016.

ZHUANG, Jianfeng; JIANG, Yali; CHEN, Haiping. Stress and career adaptability during COVID-19: A serial multiple mediation model. **Social Behavior and Personality: an international journal**, v. 49, n. 8, p. 1-11, 2021.

ZULFIKAR, Rizka. Building a Creative Economy During the Covid-19 Pandemic. 2020.