

A relação entre satisfação no trabalho, habilidades sociais e autoeficácia em bailarinos profissionais

The dangerous feminine in sexist structural discourse

Luiza Vaz Vidal¹

Adriana Benevides Soares²

Maria Eduarda de Melo Jardim³

Resumo

A trajetória do bailarino é marcada por constante aperfeiçoamento e postura submissa. Os objetivos do estudo foram identificar os repertórios de habilidades sociais (HS) e autoeficácia em bailarinos amadores, identificar HS, autoeficácia e satisfação no trabalho em bailarinos profissionais; comparar HS e autoeficácia entre bailarinos profissionais e amadores e comparar HS, autoeficácia e satisfação profissional entre bailarinos homens ou mulheres e atuantes no exterior ou no Brasil. Participaram 209 bailarinos com média de idade de 24 (DP = 6,6). Foram utilizadas a Escala de Satisfação no Trabalho, o Questionário de Habilidades Sociais e a Escala de Autoeficácia Geral Percebida. Realizou-se Correlação de Pearson para avaliar correlação e teste-t de Student para comparação de grupos. Os resultados apontaram correlação positiva entre autoeficácia, HS e satisfação no trabalho e seus fatores. Notou-se maiores escores das variáveis em profissionais, homens e atuantes no exterior. A partir das relações e diferenças observadas, enfatiza-se a importância de estudos que possam desenvolver habilidades e aumentar a satisfação dessa população.

Palavras-chave: Satisfação no trabalho; Habilidades sociais; Autoeficácia; Balé.

Abstract

The trajectory of the dancer is marked by constant improvement and submissive posture. The objectives of the study were to identify repertoires of social skills (SH) and self-efficacy in amateur dancers, to identify HS, self-efficacy and job satisfaction in professional dancers; compare HS and self-efficacy between professional and amateur dancers and compare HS, self-efficacy and professional satisfaction among male or female dancers and actors abroad or in Brazil. 209 dancers participated with a mean age of 24 (SD = 6.6). The Work Satisfaction Scale, the Social Skills Questionnaire and the Perceived General Self-efficacy Scale were used. Pearson correlation was performed to evaluate correlation and Student's t-test for comparison of groups. The results showed a positive correlation between self-efficacy, HS and job satisfaction and their factors. There were higher scores of variables in professionals, men and working abroad. From the relationships and differences observed, the importance of studies that can develop skills and increase the satisfaction of this population is emphasized.

Keywords: Job satisfaction; Social Skills; Self-efficacy; Ballet.

v

Introdução

O bailarino enfrenta inúmeras adversidades durante a formação e na carreira profissional, sendo desafiado a estar em constante evolução e aperfeiçoamento técnico, a fim de conservar os próprios cargos

- 1 Mestra pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Bacharel em Psicologia pela Universidade Federal Fluminense.
- 2 Possui graduação em Psicologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (1988), especialização em Terapia Cognitivo Comportamental pela Uniredutor (2019), mestrado em Psicologia Cognitiva pela Universidade de Paris XI (1990), doutorado em Psicologia Cognitiva pela Universidade de Paris XI (1995) e estágio pós-doutoral realizado da Universidade Federal de São Carlos (2011) e na Universidade São Francisco (2020). Professora Titular do Departamento de Cognição e Desenvolvimento e do programa de Pós-graduação em Psicologia Social (mestrado e doutorado) da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ).
- 3 Psicóloga formada pela Universidade Federal Fluminense, Campus Universitário de Rio das Ostras. Mestre e atualmente Doutoranda em Psicologia Social pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro, com ênfase em Processos Sociocognitivos e Psicossociais.

e alcançar melhores oportunidades emprego. Esses ambientes de trabalho podem ser caracterizados pela produção e repetição de movimentos com alta exigência de disciplina e execução perfeccionista, além de relacionamentos marcados pela hierarquia e controle das figuras de autoridade, criando uma atmosfera hostil nas companhias de ballet (Bigé, 2020; Cunha & Machado, 2019). Os bailarinos adquirem uma postura submissa ao longo dos anos de formação, que se inicia a partir do ingresso nas escolas de dança (Lopes et al., 2022). A falta de participação nas decisões, a ausência de fala e a submissão são posturas frequentemente observadas nestas profissionais. Além disso, as figuras de autoridade podem afetar a autopercepção desses artistas que usualmente são exigidos para adquirirem a melhor execução. Como o trabalho que entregam passa por uma avaliação frequente de diretores e coreógrafos – autoridades dentro da companhia – e diante das diferentes questões relativas a pressões, inseguranças e ambiente adverso, os bailarinos podem ter sua percepção de autoeficácia distorcida, seus relacionamentos interpessoais atravessados por modelos ruins e constante pressão de autoridades levando a insatisfação com o trabalho que, por sua vez, é pouco regulamentado. Essas variáveis serão apresentadas ao longo do texto.

A autoeficácia é definida como dedução pessoal, resultado de diversos fatores pessoais e ambientais que influem no julgamento que o sujeito faz de sua capacidade de executar ações necessárias para atingir determinado desempenho considerado satisfatório (Bandura, 1997). O construto está inserido no contexto da Teoria Social Cognitiva (TSC) (Azzi & Polydoro, 2006) que entende o comportamento humano à luz de uma tríade, composta por fatores pessoais internos (eventos cognitivos, afetivos e biológicos), ambiente externo e conduta. Tendo em vista esta relação, o indivíduo é influenciado pelo meio, mas também é agente dele. Seus pensamentos, sentimentos e comportamentos serão moldados a partir das situações vivenciadas no curso da vida (Bandura, 1997). Ser agente significa que o ser humano pode fazer interferências em sua vida de modo intencional, contribuindo para a construção da própria história, não sendo apenas resultado de suas circunstâncias (Bandura, 2008). Azzi e Polydoro (2006) salientam que pessoas com

as mesmas capacidades, mas que possuem crenças de autoeficácia diferentes, podem obter êxitos ou fracassos devido a construção de suas crenças.

Segundo Bandura (1997) as crenças de eficácia podem ser trabalhadas a partir de quatro mecanismos, são eles: a experiência direta, a experiência vicária, a persuasão social e os estados físicos e emocionais. A experiência direta se refere às experiências vividas pelo indivíduo e é considerada o melhor mecanismo quando se trata da eficácia. O segundo mecanismo, a experiência vicária, se baseia na construção de crenças a partir de modelos sociais. A persuasão social se dá por meio da fala, onde as pessoas são convencidas sobre sua capacidade de realizar determinada tarefa. O quarto e último são os estados emocionais e somáticos. Segundo o autor, as pessoas avaliam o próprio desempenho a partir daquilo que sentem quando pensam sobre a situação (Bandura, 2000). Assim, estudos têm sido fomentados na busca da relação entre a autoeficácia e o desempenho de atleta, que podem ser comparáveis a bailarinos profissionais (Zanin, 2019), e resultados satisfatórios direcionam a atenção para a área. A autoeficácia tem sido vista como um fator psicológico que pode influenciar no desempenho, sendo a baixa autoeficácia um fator negativo para o resultado atlético.

Aizava et al. (2023) investigaram a associação entre a qualidade de vida e a autoeficácia de atletas de voleibol de alto rendimento. Os resultados apontaram que o contexto de alto rendimento do voleibol brasileiro pode ser considerado um ambiente propulsor de qualidade de vida para os atletas, sendo a autoeficácia um elemento mediador de qualidade de vida. Borralho (2023) analisou a influência da autoeficácia e da autoconfiança no rendimento dos atletas e percebeu em que medida o relacionamento com o treinador modera esta relação. Os dados mostraram que existe correlação positiva entre a autoeficácia e a autoconfiança. Também se apurou que a autoconfiança tem uma influência significativa no rendimento.

A autoeficácia sendo estudada no âmbito profissional contribui para a compreensão da performance do sujeito na função que desempenha. Além do mais, prediz o nível de envolvimento profissional, sendo que altos níveis de autoeficácia elevam as possibilidades de construção de relacionamentos saudáveis e as chances de realização profissional

(Koebler & Mata, 2021). Tais afirmações corroboram o estudo realizado por Padilha et al. (2022) que objetivou investigar os níveis de autoeficácia e sua correlação com os fatores do Inventário de Habilidades Sociais em 22 profissionais do Sistema Único de Assistência Social (SUAS). Os resultados apontaram correlação positiva entre os níveis de autoeficácia e o repertório de habilidades sociais dos profissionais. Nesse sentido, supõe-se que as habilidades sociais podem também impactar positivamente a percepção ou o fortalecimento das crenças de autoeficácia, considerando que as experiências pessoais são a maior fonte para o seu desenvolvimento (Bandura, 2008).

As habilidades sociais por sua vez podem ser definidas como um conjunto de comportamentos necessários para o manejo efetivo das interações sociais. O comportamento socialmente habilidoso promove consequências positivas para o indivíduo e para as demais pessoas do grupo social (A. Del Prette & Del Prette, 2010). Sobre a influência da cultura, os autores salientam interferência dos princípios, regras e expectativas sobre subgrupos com características sociodemográficas particulares, como papéis sociais, ocupação e idade (Caballo, 1993). Assim, a frequência de comportamentos reproduzidos em determinados grupos funciona como sinalizador de afetividade para os membros, sendo usados como referência pelos demais participantes. Defende-se a ideia de que se deve explorar os padrões comportamentais de determinados grupos para que intervenções válidas possam ser feitas a partir das atitudes consideradas socialmente competentes.

Dessa forma, atletas com maior competência social apresentam repertório mais elaborado para lidarem com situações estressoras de forma mais funcional. Os estressores são vistos como circunstâncias que conversam com o contexto do esporte e que, quando interpretadas de forma positiva, contribuem para o desempenho e no auxílio dos outros integrantes da equipe (Soflu et al., 2011). As habilidades sociais estão vinculadas ao bem-estar dos indivíduos e também podem servir como fator protetivo no desenvolvimento pessoal a partir do esporte. Além disso, a interpretação individual sobre o grupo pode estar relacionada às habilidades sociais e, dessa forma, atletas que observam um grupo coeso tendem a apresentar

um repertório mais elaborado de habilidades sociais (Bruner et al., 2014).

Estudos com atletas que tem vidas de dedicação ao esporte de alto desempenho se assemelham a formação de bailarinos profissionais (Zanin, 2019), tendo escopos semelhantes no que diz respeito ao ambiente estressor e podendo-se considerar que os comportamentos habilidosos exercem elementos de proteção a esses indivíduos. Um estudo de campo com adolescentes na faixa etária de 16 e 17 anos, teve como objetivo analisar a relação entre as interações sociais no contexto futebolístico e o desenvolvimento de habilidades sociais. Neste estudo foi possível identificar que apresentaram repertório muito elaborado de habilidades sociais. Contudo, as observações de campo apontaram resultados destoantes, visto que a interação social durante os treinos apresentou carência de comportamentos socialmente habilidosos entre os jogadores e na relação entre os jogadores e a equipe técnica. Na classe de assertividade, o comportamento dos jogadores nas interações com o treinador era mais passivo, enquanto o comportamento dos jogadores interagindo entre si era mais agressivo. Em relação a construção de vínculo de amizade, observou-se que não houve facilidade para fazer amizades e que os novos jogadores que chegavam ao clube não eram incluídos no grupo devido ao vínculo entre os jogadores antigos já haver sido construído. Outra habilidade social avaliada refere-se ao autocontrole e a expressividade emocional, na qual foi também identificado repertórios pouco elaborados de habilidades sociais.

Tendo em vista o conceito de autoeficácia e de habilidades sociais como relevantes para o desempenho dos atletas, é possível supor que ambas as variáveis estejam em jogo igualmente na atuação profissional dos bailarinos. A carreira do bailarino clássico é marcada por desafios que se iniciam a partir do ingresso às escolas de ballet, por meio das cobranças e exigências das figuras de autoridade, como diretores e professores (Lopes et al., 2022; Minikovski & Portela, 2021). Após a profissionalização, os bailarinos passam a lidar com a falta de regulamentação da profissão e com a ausência de uma organização, seja privada ou pública, que abarque aspectos legislativos da sua atuação e que impactam diretamente na satisfação no trabalho dos bailarinos (Trindade & Mangan, 2019).

A satisfação no trabalho é um construto associado à percepção do indivíduo frente às condições de trabalho em que atua (Siqueira, 2008). A saúde física e mental dos profissionais, assim como a capacidade para exercer a função, atuam como facilitadores de satisfação, sendo a insatisfação um fator de impacto na saúde psicossocial do trabalhador, interferido também em seu comportamento social (Martinez et al., 2004). Dessa forma, espera-se que altos níveis de insatisfação produzam também altos níveis de sofrimento mental, que podem desencadear no trabalhador determinadas síndromes ou doenças como problemas cardiovasculares, estresse ocupacional e Burnout (Siqueira, 2008).

Segundo a autora, a satisfação no trabalho pode ser definida a partir de cinco dimensões: 1) Satisfação com os colegas: faz referência às relações interpessoais, de uma forma geral, com os colegas de trabalho, pensando na confiança, na amizade e na colaboração; 2) Satisfação com o salário: contentamento com o salário recebido, estando em conformidade com as horas de trabalho, complexidade do serviço e o custo de vida do trabalhador; 3) Satisfação com a chefia: referente à relação dos chefes com os subordinados, por meio da compreensão e dedicação aos trabalhadores e também por meio da competência da chefia; 4) Satisfação com a natureza do trabalho: contentamento e interesse pelas funções executadas e 5) Satisfação com promoções: faz referência ao número de promoções recebidas, com o tempo para alcançá-las, com os benefícios adquiridos e com a forma da instituição administrar as promoções. Assim, a satisfação no trabalho ocorre a partir das experiências vividas na empresa, definidas pelas cinco dimensões do modelo (Siqueira, 2008).

A exemplo de como as experiências pessoais em um contexto laboral influenciam a satisfação no trabalho, o estudo realizado por Balbim et al. (2013) teve como objetivo investigar os níveis de satisfação e perfeccionismo de atletas de equipes de futsal da região norte e noroeste do Paraná. Os resultados mostraram que estes apresentam um alto padrão de desempenho, exigindo de si o melhor resultado. Desta forma, foi identificado características de perfeccionismo de alto desempenho, acarretando menor satisfação no trabalho. O perfeccionismo extremo provocou um grande medo do fracasso, reduzindo o prazer e a satisfação pelo

esporte. Tal contexto pode influenciar de forma negativa no desempenho do esportista e da equipe durante as competições. No balé, deve-se considerar também que existem outros marcadores que devem ser considerados na leitura da experiência profissional desse público, como o gênero e as condições de trabalho que variam de acordo com a companhia a que estão associados.

No ballet clássico há uma diferenciação na trajetória profissional entre os sexos. O início tardio do homem nas escolas de balé costuma ser acompanhado por bolsas de estudo que podem chegar a 100% de gratuidade e após já terem praticado outras modalidades artísticas (Neves, 2013). O ballet clássico é visto como uma arte que transmite graciosidade e beleza, se adequando, segundo a sociedade, preferencialmente ao grupo feminino, contribuindo para a discriminação dos homens praticantes, ao mesmo tempo que alimenta alta competitividade entre as mulheres (Seffner & Santos, 2012; Wenez & Macedo, 2022). Outro marcador são as circunstâncias de atuação do bailarino. Segundo Trindade e Mangan (2019) as circunstâncias de atuação no bailarino no Brasil é atravessada por desafios que contribuem para que o artista busque por oportunidades em companhia estrangeiras. Pensando nos aspectos legislativos, no Brasil não há um órgão responsável que compreenda as especificidades da carreira do bailarino e de sua ascensão enquanto profissional, enquanto em outros países essa realidade já se faz presente.

Pode-se considerar, então, que a experiência do bailarino amador e profissional no Brasil é marcada por ambientes hostis e que demandam um desempenho extremamente disciplinado e perfeccionista desses artistas. Nesse contexto, se faz relevante expandir o conhecimento científico acerca da percepção das próprias capacidades e das habilidades sociais de bailarinos, supondo-se que estes construtos poderão estar associados à satisfação no trabalho nessa população. A partir dessa compreensão, é possível refletir sobre como a visão que os bailarinos têm de si mesmos pode impactar sua relação com o trabalho, além de possibilitar que situações difíceis sejam enfrentadas com comportamentos habilidosos e que gerem bons resultados para esses sujeitos e grupos.

Desta forma, o presente estudo tem como objetivos: 1) Identificar os repertórios de habilidades

sociais e autoeficácia em bailarinos amadores; 2) Identificar os repertórios de habilidades sociais, as crenças de autoeficácia e os indicadores de satisfação no trabalho em bailarinos profissionais; 3) Comparar o grupo de bailarinos profissionais e o grupo bailarinos amadores nas variáveis habilidades sociais e autoeficácia; 4) Comparar o grupo feminino e masculino nas variáveis habilidades sociais, autoeficácia e satisfação no trabalho; 5) Comparar o grupo de bailarinos que atuam no Brasil e o grupo que atuam no exterior nas variáveis satisfação no trabalho, habilidades sociais e autoeficácia. As hipóteses do estudo são as seguintes: 1) autoeficácia e habilidades sociais estão relacionados positivamente para bailarinos amadores; 2) Autoeficácia, habilidades sociais e satisfação no trabalho estão relacionados positivamente para bailarinos profissionais; 3) Bailarinos amadores apresentam maior repertório de habilidades sociais e autoeficácia do que bailarinos profissionais; 4) Bailarinos homens apresentam maior repertório de habilidades sociais, autoeficácia e satisfação no trabalho do que mulheres; 5) Bailarinos que atuam no exterior apresentam maior repertório de habilidades sociais, escores de autoeficácia e de satisfação no trabalho.

Método

Participantes

Participaram 209 bailarinos amadores e profissionais, sendo 119 bailarinos profissionais e 90 bailarinos amadores. O número de homens e mulheres na amostra total foi de 49 homens e 160 mulheres. A idade média da amostra total foi de 24,66 (DP=6,6). Os critérios de inclusão para bailarinos profissionais foi receber remuneração pelo trabalho. O critério de inclusão de bailarinos amadores é a não remuneração. O critério de exclusão de bailarinos profissionais e amadores é a prática de outra modalidade artística que não seja o ballet clássico.

Instrumentos

Questionário Sociodemográfico: tem o objetivo de identificar informações que caracterizam a amostra. É composto por perguntas correspondentes à remuneração, vinculação à companhia de dança,

último espetáculo, lesões musculares, dentre outros.

Escala reduzida de Satisfação no Trabalho (EST) desenvolvida por Siqueira (2008) é constituída por 15 itens, possui Alpha de Cronbach igual à 0,95. Tem como objetivo avaliar o grau de contentamento do trabalhador frente as cinco dimensões do trabalho: 1) Satisfação com os colegas: contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho (três itens e $\alpha=0,81$); 2) Satisfação com o salário: contentamento com o que recebe como salário se comparado com o quanto o indivíduo trabalha, com sua capacidade profissional, com o custo de vida e com os esforços feitos na realização do trabalho (três itens e $\alpha=0,90$); 3) Satisfação com a chefia: contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com o seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles (três itens e $\alpha=0,84$); 4) Satisfação com a natureza do trabalho: contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas (três itens e $\alpha=0,77$) e 5) Satisfação com as promoções: contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira da empresa realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção (três itens e $\alpha=0,81$). De acordo com o grau de satisfação com cada item, o participante deve atribuir um número de 1 a 7, seguindo o seguinte esquema: 1= Totalmente insatisfeito; 2= Muito insatisfeito; 3= Insatisfeito; 4= Indiferente; 5= Satisfeito; 6= Muito satisfeito; 7= Totalmente satisfeito.

Questionário de Habilidades Sociais (CHA-SO) foi desenvolvido por Caballo, Salazar e Equipo de Investigación CISO-A España (2017) e validado para a população brasileira é composto por 40 itens, que avalia as seguintes dimensões 1) Interagir com desconhecidos (quatro itens e $\alpha=0,79$); 2) Expressar sentimentos positivos (quatro itens e $\alpha=0,81$); 3) Enfrentar críticas (quatro itens e $\alpha=0,78$); 4) Interagir com pessoas que me atraem (quatro itens e $\alpha=0,90$); 5) Manter a tranquilidade diante das críticas (4 itens e $\alpha=0,68$); 6) Falar em público/Interagir com os superiores (4 itens e $\alpha=0,80$); 7) Lidar

com situações de exposição ao ridículo (4 itens e $\alpha=0,64$); 8) Defender os próprios direitos (quatro itens e $\alpha=0,72$); 9) Pedir desculpas (quatro itens e $\alpha=0,81$); 10) Negar pedidos (quatro itens e $\alpha=0,71$). Serão respondidos em Escala Likert de cinco pontos, variando de 1) muito pouco característico em mim; 2) Pouco característico em mim; 3) Moderadamente característico em mim; 4) Bastante característico em mim; 5) Muito característico em mim. Quanto maior a pontuação final dos itens, maior o nível de habilidades sociais. Possui α geral de 0,88.

Escala de Autoeficácia Geral Percebida (EAGP), adaptada para o Brasil por Souza e Souza (2004) é um instrumento de autorrelato que tem como objetivo avaliar o sentimento geral de competência pessoal para lidar de forma eficaz com uma variedade de situações estressantes. O instrumento é unidimensional e constituído por oito itens, que são respondidos em escala Likert, de cinco pontos, variando de um (discordo totalmente) a cinco (concordo totalmente). Possui $\alpha=0,81$.

Procedimentos de coleta de dados

A aplicação dos questionários aconteceu em formato *on-line* por meio da plataforma de Formulários Google. A aplicação das escalas foi precedida do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e do Questionário de dados sociodemográficos com o objetivo de identificar informações que caracterizassem a amostra, como tempo de carreira, aparecimento de lesões, vínculo em companhia de ballet, dentre outros.

Procedimentos de análise de dados

Os dados foram analisados por meio do programa SPSS 26 para Windows. Foi realizada o teste de correlação de Pearson para avaliar correlação entre as variáveis coletadas considerando o nível de significância de 5% ($p<0,05$). Para realizar as comparações entre grupos de bailarinos com diferentes características, foi utilizado teste *t* de *Student*. Para este, foram realizados procedimentos de bootstrapping

(1000 reamostragens; 95% BCa) para maior confiabilidade dos dados com objetivo de corrigir diferenças entre os tamanhos dos grupos (Haukoos & Lewis, 2005).

Procedimentos éticos

A pesquisa foi encaminhada e aprovada ao Comitê de Ética da Universidade sob o nº de Parecer 55513622.1.0000.5282. Todos os bailarinos assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que providencia informações a respeito da natureza da pesquisa, de como se dará o envolvimento do participante, dos possíveis riscos e desconfortos, do sigilo e do não recebimento de benefícios e pagamento, segundo a orientação da Resolução 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde sobre pesquisas envolvendo seres humanos.

Resultados

Foi realizado o teste de correlação de Pearson, no qual foram encontradas correlações significativas ($p<0,05$) entre autoeficácia e o fator geral de habilidades sociais, além dos fatores de habilidades sociais “Enfrentar críticas”, “Manter a tranquilidade diante das críticas”, “Falar com o público/Interagir com superiores”, “Lidar com situações exposição”, “Defender os próprios direitos”, “Pedir desculpas” e “Negar pedidos”. A força da correlação foi fraca nos fatores “Falar com o público/Interagir com superiores”, “Defender os próprios direitos” e “Pedir desculpas”. Todas as outras correlações que podem ser consideradas de força moderada (Cohen, 1988). Os resultados estão descritos na Tabela 1.

Tabela 1: *Correlações entre autoeficácia, habilidades sociais e seus fatores em bailarinos amadores.*

	Autoeficácia	Habilidades Sociais	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10
Autoeficácia	<i>r</i> -											
Habilidades Sociais	<i>r</i> 0,42**	-										
H1- Interagir com desconhecidos	<i>r</i> 0,19	0,67**	-									
H2- Expressar sentimentos positivos	<i>r</i> 0,02	0,51**	0,25*	-								
H3- Enfrentar críticas	<i>r</i> 0,40**	0,62**	0,35**	0,22*	-							
H4- Interagir com pessoas que me atraem	<i>r</i> 0,11	0,62**	0,43**	0,26*	0,20	-						
H5- Manter a tranquilidade diante das críticas	<i>r</i> 0,49**	0,59**	0,36**	0,22*	0,15	0,34**	-					
H6- Falar em público/Interagir com superiores	<i>r</i> 0,23*	0,58**	0,50**	0,17	0,23*	0,33**	0,35**	-				
H7- Lidar com situações de exposição ao ridículo	<i>r</i> 0,32**	0,73**	0,40**	0,43**	0,46**	0,35**	0,35**	0,21*	-			
H8- Defender os próprios direitos	<i>r</i> 0,25*	0,60**	0,12	0,22	0,41**	0,24*	0,18	0,28**	0,49**	-		
H9- Pedir desculpas	<i>r</i> 0,27*	0,48**	0,39**	0,38**	0,12	0,13	0,39**	0,20	0,35**	0,15	-	
H10- Negar pedidos	<i>r</i> 0,31**	0,61**	0,23*	0,17	0,55**	0,22	0,29**	0,22*	0,39**	0,40**	0,11	-

O teste de correlação de Pearson apontou correlação significativa moderada (Cohen, 1988) entre o escore total de satisfação no trabalho e autoeficácia. A autoeficácia também se correlacionou de maneira moderada com os fatores “Satisfação com a chefia”, “Satisfação com a natureza do trabalho” e “Satisfação com promoção” e de maneira fraca com a “Satisfação com os colegas” e “Satisfação com o salário”. Além disso, foi observada uma correlação moderada entre o escore geral de Satisfação no trabalho com o escore geral de habilidades sociais. No que se refere à correlação do escore geral das habilidades sociais com os escores da Satisfação no Trabalho, observou-se correlação fraca com todos os fatores. Ademais, o fator “Enfrentar críticas” se correlacionou de maneira fraca com “Satisfação com salário” e “Satisfação com a natureza do trabalho”; o fator “Manter a tranquilidade diante das críticas” se correlacionou de

maneira fraca com todos os fatores da Satisfação no trabalho”; o fator “Falar em público/Interagir com superiores” se correlacionou de maneira fraca com os fatores “Satisfação com a chefia” e “Satisfação com promoção”; o fator “Defender os próprios direitos” se correlacionou de forma fraca com os fatores “Satisfação com o salário”, “Satisfação com a chefia”, “Satisfação com a natureza do trabalho” e “Satisfação com promoção”; o fator “Pedir desculpas” se correlacionou de forma fraca com os fatores “Satisfação com a chefia” e “Satisfação com a natureza do trabalho” e o fator “Negar pedidos” se correlacionou de forma fraca com os fatores “Satisfação com o salário”, “Satisfação com a natureza do trabalho” e “Satisfação com promoção”.

A autoeficácia se correlacionou fortemente com o escore geral de habilidades sociais e com os fatores “Enfrentar críticas” e “Falar em público/Interagir com superiores”. Também foram

observadas correlações moderadas da autoeficácia com os fatores “Interagir com desconhecidos”, “Expressar sentimentos positivos”, “Interagir com pessoas que me atraem”, “Manter a tranquilidade

diante de críticas” e “Negar pedidos”. Por fim, também houve correlação fraca da autoeficácia com o fator “Pedir desculpas” (Tabela 2).

Tabela 2: Correlações entre satisfação no trabalho e seus fatores, autoeficácia, habilidades sociais e seus fatores em bailarinos profissionais.

	Autoeficácia	Habilidades Sociais	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	Satisfação no trabalho	F1	F2	F3	F4	F5
Autoeficácia	r	-																
	p																	
Habilidades Sociais	r	0,64																
	p	0,00***																
H1- Interagir com desconhecidos	r	0,35	0,66															
	p	0,00***	0,00**	-														
H2- Expressar sentimentos positivos	r	0,38	0,51	0,38														
	p	0,00***	0,00**	0,00**	-													
H3- Enfrentar críticas	r	0,53	0,58	0,19	0,11													
	p	0,00***	0,00**	0,03**	0,20													
H4- Interagir com pessoas que me atraem	r	0,42	0,71	0,45	0,42	0,17												
	p	0,00***	0,00**	0,00**	0,00**	0,05												
H5- Manter a tranquilidade diante das críticas	r	0,39	0,54	0,32	0,26	0,12	0,37											
	p	0,00**	0,00**	0,00**	0,00**	0,18	0,00**											
H6- Falar em público/Interagir com superiores	r	0,52	0,60	0,42	0,13	0,45	0,30	0,41										
	p	0,00**	0,00**	0,00**	0,14	0,00**	0,00**	0,00**										
H7- Lidar com situações de exposição ao ridículo	r	0,11	0,53	0,30	0,18	0,25	0,33	0,07	0,09									
	p	0,22	0,00**	0,00**	0,04*	0,00**	0,00**	0,39	0,31									
H8- Defender os próprios direitos	r	0,45	0,65	0,25	0,18	0,51	0,34	0,17	0,31	0,42								
	p	0,00***	0,00**	0,00**	0,05	0,00**	0,00**	0,05	0,00**	0,00**								
H9- Pedir desculpas	r	0,20	0,34	0,17	0,39	0,05	0,25	0,13	-0,03	0,25	0,13							
	p	0,02*	0,00**	0,06	0,00**	0,56	0,00**	0,15	0,70	0,00**	0,15							
H10- Negar pedidos	r	0,34	0,58	0,28	0,14	0,45	0,30	0,30	0,27	0,12	0,39	0,09						
	p	0,00***	0,00**	0,00**	0,11	0,00**	0,00**	0,00**	0,00**	0,18	0,00**	0,31						
Satisfação no trabalho	r	0,37	0,30	0,16	0,04	0,22	0,15	0,32	0,21	0,00	0,26	0,18	0,24					
	p	0,00***	0,00**	0,07	0,60	0,01*	0,10	0,00***	0,01*	0,93	0,00**	0,04*	0,00**					
F1	r	0,24	0,23	0,17	0,01	0,12	0,17	0,24	0,15	0,01	0,16	0,17	0,13	0,78				
	p	0,00***	0,01*	0,05	0,91	0,18	0,06	0,00**	0,08	0,23	0,07	0,06	0,14	0,00**	-			
F2	r	0,18	0,21	0,13	-0,00	0,24	0,01	0,22	0,13	0,02	0,21	0,09	0,21	0,76	0,50			
	p	0,04*	0,01	0,14	0,98	0,00**	0,90	0,01*	0,13	0,79	0,01*	0,29	0,01*	0,00**	0,00**	-		
F3	r	0,33	0,19	0,10	0,03	0,10	0,14	0,20	0,21	-0,08	0,18	0,19	0,10	0,74	0,53	0,38		
	p	0,00***	0,03*	0,24	0,69	0,28	0,11	0,02*	0,02*	0,35	0,04*	0,03*	0,26	0,00**	0,00**	0,00**	-	
F4	r	0,38	0,29	0,12	0,09	0,24	0,16	0,19	0,13	0,10	0,25	0,21	0,25	0,74	0,52	0,41	0,47	
	p	0,00***	0,00**	0,16	0,30	0,00**	0,07	0,03*	0,14	0,26	0,00**	0,02*	0,00**	0,00**	0,00**	0,00**	0,00**	-
F5	r	0,35	0,26	0,09	0,06	0,15	0,14	0,36	0,19	-0,01	0,21	0,09	0,23	0,80	0,50	0,44	0,55	0,60
	p	0,00***	0,00**	0,32	0,45	0,08	0,11	0,01***	0,03*	0,87	0,02*	0,32	0,01*	0,00**	0,00**	0,00**	0,00**	0,00**

Nota. * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$. F1 – Satisfação com os colegas; F2 – Satisfação com o salário; F3 – Satisfação com a chefia; F4 – Satisfação com a natureza do trabalho; F5 – Satisfação com a promoção.

O teste *t* de Student para amostras independentes apresentou diferença significativa ($p < 0,01$) para o escore geral das habilidades sociais (d de Cohen = 0,35 e efeito pequeno) e para os fatores “Interagir com pessoas que me atraem” ($p < 0,05$; d de Cohen = 0,33 e efeito pequeno), “Manter a

tranquilidade diante de críticas” ($p < 0,01$; d de Cohen = 0,45 e efeito médio) e “Pedir desculpas” ($p < 0,05$). O efeito da diferença foi pequeno (d de Cohen = 0,35). Em todos os casos, as médias de bailarinos profissionais foi maior do que a média de bailarinos amadores (Tabela 3).

Tabela 3: Resultados do teste de diferença nos níveis de autoeficácia, habilidades sociais e fatores de habilidades sociais entre bailarinos profissionais e amadores.

		Escore		t	Gl	Estatística do teste t (<i>Bootstrapping</i>)			
		M	DP			Valor-p	Diferença de média	IC da Diferença de Média (95%)	
								Limite inferior	Limite superior
								r	r
Autoeficácia	Profissionais	38,96	6,64	1,03	207	0,01*	1,44	-1,39	4,44
	Amadores	36,45	7,83						
Habilidades sociais	Profissionais	141,68	22,03	3,02	207	0,00*	5,44	-2,58	14,15
	Amadores	133,95	22,23						
H1 – Interagir com desconhecidos	Profissionais	12,30	3,94	0,57	207	0,34	0,47	-1,26	2,34
	Amadores	11,76	4,18						
H2 – Expressar sentimentos positivos	Profissionais	18,00	2,77	0,40	207	0,06	0,24	-,86	1,22
	Amadores	17,26	3,00						
H3 – Enfrentar críticas	Profissionais	14,90	3,54	0,51	207	0,53	-0,50	-1,72	0,99
	Amadores	14,60	3,75						
H4 – Interagir com pessoas que me atraem	Profissionais	13,07	5,04	0,67	207	0,02*	1,69	-0,13	3,36
	Amadores	11,41	4,93						
H5 – Manter a tranquilidade diante de críticas	Profissionais	13,80	3,36	0,44	207	0,00*	1,75	0,46	2,98
	Amadores	12,30	3,30						
H6 – Falar em público/Interagir com superiores	Profissionais	14,66	4,06	0,54	207	0,82	-0,36	-2,01	1,36
	Amadores	14,80	3,66						
H7 – Lidar com situações de exposição ao ridículo	Profissionais	10,10	4,13	0,52	207	0,41	0,20	-1,14	1,75
	Amadores	9,66	3,69						
H8 – Defender os próprios direitos	Profissionais	12,89	4,11	0,55	207	0,12	0,57	-0,79	1,92
	Amadores	12,02	4,03						
H9 – Pedir desculpas	Profissionais	18,11	2,21	0,32	207	0,00*	0,80	-0,11	1,72
	Amadores	17,20	2,55						
H10 – Negar pedidos	Profissionais	13,79	3,76	0,53	207	0,11	0,36	-1,11	1,77
	Amadores	12,92	3,96						

Nota. * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,001$.

Na comparação entre bailarinos homens e mulheres profissionais, os dados relataram diferença significativa ($p < 0,01$), de efeito alto (d de Cohen = 0,85) para as habilidades sociais e para os fatores “Interagir com desconhecidos” ($p < 0,01$; d de Cohen = 0,48 e efeito médio), “Interagir com pessoas que me atraem” ($p < 0,01$; d de Cohen = 0,74 e efeito médio), “Manter a tranquilidade diante das críticas” ($p < 0,01$; d de Cohen = 0,68

e efeito médio), “Falar em público/Interagir com superiores” ($p < 0,05$) no fator “Satisfação com o salário”, com efeito de diferença pequeno (d de Cohen = 0,38). Também foi observada diferença significativa para autoeficácia ($p < 0,01$). O efeito da diferença foi médio (d de Cohen = 0,71). Em todos os casos, as médias dos homens foi maior do que a das mulheres (Tabela 4).

Tabela 4: Resultados do teste de diferença nos níveis de autoeficácia, habilidades sociais e satisfação no trabalho e seus fatores entre homens e mulheres.

		Escore		<i>t</i>	<i>Gl</i>	Estatística do teste <i>t</i> (Bootstrapping)			
		<i>M</i>	<i>DP</i>			Valor <i>p</i>	Diferença de média	IC da Diferença de Média (95%)	
								Limite inferior	Limite superior
Autoeficácia	Homens	41,51	6,14	1,19	117	0,00*	4,48	2,15	6,67
	Mulheres	37,02	6,54						
Satisfação no trabalho (total)	Homens	76,12	15,5	3,00	117	0,20	3,72	-2,59	9,14
	Mulheres	72,39	15,1						
Satisfação com os colegas	Homens	16,19	3,24	0,68	117	0,58	0,36	-0,94	1,68
	Mulheres	15,83	3,83						
Satisfação com o salário	Homens	13,09	5,23	1,03	117	0,04*	1,96	0,49	3,78
	Mulheres	11,14	5,23						
Satisfação com a chefia	Homens	17,07	4,23	0,78	117	0,81	0,18	-1,49	1,56
	Mulheres	16,89	3,46						
Satisfação com a natureza do trabalho	Homens	16,19	3,02	0,58	117	0,36	0,53	-0,74	1,71
	Mulheres	15,66	2,88						
Satisfação com promoção	Homens	13,56	4,07	0,82	117	0,39	0,70	-0,94	2,31
	Mulheres	12,85	4,49						
Habilidades sociais	Homens	151,9	20,0	3,82	117	0,00*	17,44	10,54	24,87
	Mulheres	134,5	20,9						
H1 – Interagir com desconhecidos	Homens	13,71	3,76	0,73	117	0,00*	2,25	0,95	3,75
	Mulheres	11,46	3,97						
H2 – Expressar sentimentos positivos	Homens	18,73	2,21	0,49	117	0,01*	1,26	0,23	2,31
	Mulheres	17,47	3,14						

H3 – Enfrentar críticas	Homens	15,93	3,01	0,64	117	0,01*	1,67	0,48	2,82
	Mulheres	14,26	3,79						
H4 – Interagir com pessoas que me atraem	Homens	15,24	4,41	0,89	117	0,00*	3,59	1,79	5,42
	Mulheres	11,65	5,13						
H5 – Manter a tranquilidade diante de críticas	Homens	15,05	2,94	0,60	117	0,00*	2,14	0,94	3,23
	Mulheres	12,91	3,31						
H6 – Falar em público/Interagir com superiores	Homens	15,76	3,47	0,76	117	0,01*	1,78	0,29	2,96
	Mulheres	13,97	4,37						
H7 – Lidar com situações de exposição ao ridículo	Homens	10,76	4,22	0,52	117	0,10	1,27	-0,44	2,91
	Mulheres	9,49	4,10						
H8 – Defender os próprios direitos	Homens	13,56	3,56	0,81	117	0,06	1,38	0,06	2,64
	Mulheres	12,18	4,24						
H9 – Pedir desculpas	Homens	18,54	2,09	0,71	117	0,11	0,66	-0,23	1,51
	Mulheres	17,87	2,22						
H10 – Negar pedidos	Homens	14,68	3,66	0,42	117	0,04*	1,44	0,09	2,70
	Mulheres	13,24	3,69						

Nota. * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,001$.

Ao comparar-se bailarinos que dançam no Brasil com os que dançam no exterior, foram observadas diferenças significativas ($p < 0,05$) na satisfação no trabalho (d de Cohen = 0,58 e efeito médio) e nos fatores “Satisfação com o salário” (d de Cohen = 0,51 e efeito médio) e “Satisfação com a natureza do trabalho” (d de Cohen = 0,57 e efeito médio). No que se refere às habilidades sociais, só se observou diferença significativa ($p < 0,05$)

nos fatores “Expressar sentimentos positivos” (d de Cohen = 0,58 e efeito médio) e no fator “Pedir desculpas” (d de Cohen = 0,57 e efeito médio). Em todos esses casos, as médias dos bailarinos que dançam no Exterior foi maior do que a dos que dançam no Brasil (Tabela 5). Não se observou diferença significativa no que diz respeito a autoeficácia.

Tabela 5: Resultados do teste de diferença nos níveis de autoeficácia, habilidades sociais e satisfação no trabalho e seus fatores entre bailarinos que dançam no Brasil e no exterior.

		Escore		<i>t</i>	<i>Gl</i>	Estatística do teste <i>t</i> (<i>Bootstrapping</i>)			
		<i>M</i>	<i>DP</i>			Valor - <i>p</i>	Diferença de média	IC da Diferença de Média (95%)	
								Limite inferior	Limite superior
Autoeficácia	Brasil	38,03	6,40	1,62	84	0,30	-1,74	-4,99	1,31
	Exterior	39,75	6,68						
Satisfação no trabalho (total)	Brasil	69,67	14,7	-	84	0,02*	-8,08	-14,62	-1,79
	Exterior	77,75	13,8						
Satisfação com os colegas	Brasil	15,13	3,55	-	84	0,14	-1,29	-2,91	0,30
	Exterior	16,42	3,56						
Satisfação com o salário	Brasil	10,47	4,75	-	84	0,03*	-2,70	-5,16	-0,33
	Exterior	13,17	5,55						
Satisfação com a chefia	Brasil	16,18	3,92	-	84	0,06	-1,49	-3,00	0,08
	Exterior	17,67	2,99						
Satisfação com a natureza do trabalho	Brasil	15,13	2,83	-	84	0,02*	-1,66	-3,00	-0,28
	Exterior	16,79	2,96						
Satisfação com promoção	Brasil	12,77	4,30	-	84	0,34	-0,93	-2,91	0,84
	Exterior	13,71	3,96						
Habilidades sociais	Brasil	136,4	22,3	-	84	0,31	-5,86	-16,51	4,51
	Exterior	142,2	22,8						
H1 – Interagir com desconhecidos	Brasil	11,44	3,71	-	84	0,30	-0,98	-2,80	0,88
	Exterior	12,42	4,20						
H2 – Expressar sentimentos positivos	Brasil	17,42	3,28	-	84	0,02*	-1,41	-1,55	1,78
	Exterior	18,83	1,90						
H3 – Enfrentar críticas	Brasil	14,48	3,88	0,08	84	0,93	0,07	-3,58	1,12
	Exterior	14,42	3,34						
H4 – Interagir com pessoas que me atraem	Brasil	12,66	4,95	-	84	0,27	-1,30	-1,52	2,09
	Exterior	13,96	4,97						
H5 – Manter a tranquilidade diante de críticas	Brasil	13,55	3,10	0,28	84	0,76	0,26	-2,63	1,25
	Exterior	13,29	3,94						

H6 – Falar em público/Interagir com superiores	Brasil	13,63	4,37	-	84	0,45	-0,75	-2,11	1,67
	Exterior	14,38	3,77	0,78					
H7 – Lidar com situações de exposição ao ridículo	Brasil	9,97	4,18	-	84	0,75	-0,28	-2,45	1,34
	Exterior	10,25	4,12	0,28					
H8 – Defender os próprios direitos	Brasil	12,19	3,80	-	84	0,56	-0,60	-2,02	-0,16
	Exterior	12,79	4,14	0,61					
H9 – Pedir desculpas	Brasil	17,63	2,55	-	84	0,02*	-1,12	-1,55	1,87
	Exterior	18,75	1,59	2,44					
H10 – Negar pedidos	Brasil	13,47	3,57	0,27	84	0,82	0,26	-4,98	1,31
	Exterior	13,21	4,03						

Nota. * = $p < 0,05$.

Discussão

Os resultados confirmaram a hipótese de correlação significativa entre as variáveis autoeficácia e o escore geral de habilidades sociais para o grupo de bailarinos amadores. Também foram identificadas correlações entre autoeficácia e os fatores “Enfrentar críticas”, “Manter a tranquilidade diante das críticas”, “Falar com o público/Interagir com superiores”, “Lidar com situações de exposição”, “Defender os próprios direitos”, “Pedir desculpas” e “Negar pedidos”. Esses resultados podem corroborar com os estudos de Bandura (2008) que enfatiza a capacidade do estudante de utilizar comportamentos socialmente competentes em prol do bom relacionamento com professores e gestores, visto que as correlações significativas se concentraram principalmente em habilidades que podem ser associadas com a relação com colegas ou professores (por exemplo, enfrentar críticas, defender direitos, negar pedidos).

Também se observa que os resultados confirmaram a hipótese de correlação significativa moderada entre as variáveis autoeficácia e satisfação no trabalho em bailarinos profissionais. A autoeficácia se correlacionou de maneira moderada com os fatores “satisfação com a chefia”, “satisfação com a natureza do trabalho” e “satisfação com promoção” e de maneira fraca com a “Satisfação com os colegas” e “satisfação com o salário” para o grupo

de bailarinos profissionais. Os resultados que indicam que crenças de autoeficácia se associam à satisfação no trabalho, o que converge com resultados observados em literatura se considerarmos que esta última é associada à percepção do indivíduo frente às condições de trabalho, mas também à capacidade percebida de exercer as funções laborais necessárias (Martinez et al., 2004). Dessa forma, as crenças positivas sobre a competência pessoal podem contribuir para o comprometimento do sujeito para alcançar os objetivos propostos e nas suas escolhas profissionais (Bandura, 2000). Os resultados do presente estudo também convergem, nesse sentido, com estudos que apontaram correlação positiva entre autoeficácia e melhor desempenho em atletas de alto rendimento (Aizava et al., 2023; Borralho, 2023; Zanin, 2019).

Os resultados mostram correlação forte entre a autoeficácia e o escore geral de habilidades sociais e com os fatores desta, “Enfrentar críticas” e “Falar em público/Interagir com superiores” no grupo de bailarinos profissionais. Também foram observadas correlações moderadas da autoeficácia com os fatores “Interagir com desconhecidos”, “Expressar sentimentos positivos”, “Interagir com pessoas que me atraem”, “Manter a tranquilidade diante de críticas” e “Negar pedidos”. Por fim, também houve correlação fraca da autoeficácia com o fator “Pedir

desculpas". Este resultado corrobora com os estudos de Koehler e Mata (2021) e Padilha et al. (2022) em que se identificam a relação entre altos níveis de autoeficácia com a construção de relacionamentos saudáveis e chances de realização profissional, principalmente considerando-se a forte correlação da autoeficácia com a capacidade de enfrentar críticas e interagir com superiores, como no presente estudo. Koehler e Mata (2021), nesse sentido, afirmam que existe um grande peso das relações no engajamento dos trabalhadores em suas atividades, que é benéfico tanto para o indivíduo quanto para o grupo ou organização. Dessa forma, pode-se supor que na amostra de bailarinos, a autoeficácia pode ser um fator importante para o enfrentamento e engajamento na relação com os superiores e consequentemente para o desenvolvimento de uma relação mais satisfatória com o trabalho.

Inicialmente, supunha-se que bailarinos amadores apresentariam maior repertório de habilidades sociais e maiores níveis de autoeficácia quando comparados ao grupo de bailarinos profissionais. Essa hipótese tinha como fundamento a ideia de que os bailarinos em formação poderiam ser mais autoeficazes e habilidosos socialmente por ainda serem alunos pagantes e também por estarem em processo de aprendizagem. Essa hipótese não se confirmou. Todavia, os resultados obtidos estão de acordo com a literatura apresentada, já que os bailarinos salientam a cobrança advinda da postura autoritária do professor já nas escolas de dança (Lopes et al., 2022; Minikovski & Portela, 2021). Ademais, pode-se supor que a relação profissional com o balé acabe por requerer mais habilidades para o enfrentamento das situações hostis e/ou caracterizadas pela exigência exacerbada dos gestores e professores nesse contexto (Bigé, 2020; Cunha & Machado, 2019). Quando observamos os resultados referentes à autoeficácia e o repertório de habilidades sociais, os bailarinos profissionais apresentaram maiores níveis em ambas as variáveis.

Os resultados obtidos na comparação entre o grupo masculino e feminino indicaram maiores níveis de autoeficácia, repertórios mais elaborados de habilidades sociais e maiores escores de satisfação no trabalho no grupo masculino. Comparando os grupos, o feminino apresentou menos satisfação no trabalho. A diferença entre os grupos aparece na literatura, enfatizando maior cobrança direcionada

às mulheres, assim como o preconceito e o ingresso tardio dos homens no ballet clássico (Neves, 2013; Seffner & Santos 2012; Wenetz & Macedo, 2022).

Quando observamos a comparação entre os bailarinos que trabalham no Brasil e no exterior observa-se maiores níveis de autoeficácia, habilidades sociais e satisfação no trabalho no grupo que trabalha no exterior. Os resultados vão ao encontro do estudo de Trindade e Mangan (2019) quando os autores salientam a preferência de bailarinos brasileiros por companhias estrangeiras a fim de encontrarem melhores condições de trabalho, o que pode ter sido identificado também no presente estudo.

Considerações finais

O objetivo desse estudo foi identificar habilidades sociais, autoeficácia e satisfação no trabalho em bailarinos profissionais; comparar o grupo de bailarinos profissionais e o de bailarinos amadores nas variáveis habilidades sociais e autoeficácia; comparar o grupo feminino e masculino nas variáveis habilidades sociais, autoeficácia e satisfação no trabalho e o grupo de bailarinos que atuam no Brasil e no exterior nas variáveis satisfação no trabalho, habilidades sociais e autoeficácia. Os bailarinos profissionais, posterior à profissionalização, adquirem repertórios mais habilidosos socialmente, assim como uma percepção mais positiva sobre a eficácia pessoal o que pode ser explicado a partir da maturidade profissional alcançada pelos artistas, que lidam com figuras de autoridade desde os primeiros anos de formação. O repertório de habilidades sociais se amplia por meio das novas demandas profissionais como mudança de professor, montagem de diferentes coreógrafos e criação de novos balés. Os comportamentos socialmente habilidosos são reforçados pelas crenças de autoeficácia que se tornam mais positivas a partir das conquistas profissionais, como ingresso em uma companhia e atuação em papéis de destaque. Dessa forma, os bailarinos profissionais sentem-se mais seguros para impor seus próprios limites, negar papéis e até mesmo para optarem pelo afastamento em caso de lesões.

Evidenciou-se as diferenças entre o grupo feminino e o masculino nas variáveis satisfação no trabalho, autoeficácia e habilidades sociais, apontando maiores escores para o grupo masculino. O ballet é tradicionalmente praticado por mulheres.

A sociedade associou os movimentos do ballet clássico à figura feminina, já que é uma atividade também caracterizada pela feminilidade e suavidade. Dessa forma, há um ingresso maior nas escolas de dança de meninas que querem se tornar bailarinas e um incentivo por parte dos cuidadores. Assim, quando chegam à profissionalização ocorre maior procura por vagas e oportunidades de atuação em companhias de dança, mas uma baixa oferta de emprego para mulheres. Vale mencionar também que a competitividade aumenta o nível de exigência direcionado às bailarinas, contribuindo para o adoecimento físico e emocional das artistas, que podem não conseguir ingressar no mercado de trabalho. Além disso, posterior à profissionalização, as bailarinas vivenciam na rotina de trabalho também uma escassez de oportunidades, como a atuação em papéis de destaque, já que há um grande número de bailarinas igualmente competentes que almejam tais papéis.

Por último, dados relevantes foram obtidos a partir da comparação entre os bailarinos que dançam no Brasil e no exterior, enfatizando maior satisfação no trabalho nos bailarinos que atuam fora do Brasil. No exterior o ballet clássico é mais valorizado pela população a partir do consumo da arte, isto faz com que os bailarinos dance mais a partir da criação de novos espetáculos, aumentando a rotatividade no corpo de baile, reduzindo o número de lesões e dando abertura para que bailarinos sem cargo atuem como solistas. Além disso, ao contratarem o bailarino incluem na contratação o seguro de saúde, integrando também cobertura em caso de afastamento em por lesões, não deixando o profissional sem remuneração. Ademais, as companhias estrangeiras são compostas por sindicatos, que representam os bailarinos profissionais em assembleias e reuniões, operando diretamente na reivindicação de direitos, visando a saúde e o bem-estar do trabalhador.

Com isso, espera-se que seja possível o desenvolvimento de intervenções práticas nas companhias de dança, visando o Treinamento de Habilidades Sociais e aumento da autoeficácia, que amparem o bailarino em aspectos pessoais e interpessoais. O treinamento é um programa cujo objetivo é desenvolver habilidades e competências que contribuam para que os participantes desenvolvam comportamentos socialmente competentes. Geralmente se dá por meio de encontros semanais com exposição da temática e técnicas vivenciais. Por meio da construção de comportamentos socialmente habilidosos, os bailarinos podem estabelecer relacionamentos mais satisfatórios com as figuras de autoridade e passam a reconhecer o próprio papel mediador na conquista de melhores condições de trabalho. As crenças de autoeficácia positiva podem contribuir para a atuação profissional do bailarino no corpo de baile e para sua visão enquanto artista. Assim, pesquisas futuras podem identificar quais os repertórios são mais deficitários e quais fatores são mais significativos para cada companhia.

Como limitações do estudo, observa-se a participação majoritária de mulheres, o que pode ser explicado a partir da maior atuação das mesmas no ballet clássico. Assim como os efeitos negativos desse cenário, como menos oportunidades de trabalho, maior cobrança e competitividade. Finalmente, sugere-se que novas pesquisas sejam realizadas investigando outros possíveis fatores emocionais relevantes no processo de satisfação no trabalho. Pode-se considerar fatores como a saúde mental dos bailarinos e os níveis de estresse e ansiedade, que podem prejudicar a performance do artista. Avaliar também a estrutura da companhia, desde aspectos contratuais, legislativos e sindicais, como sendo também componentes relevantes para a satisfação profissional dos bailarinos.

Referências

- Aizava, P. V. S., Balbim, G. M., do Nascimento Junior, J. R. A., Papke, S. L., & Fiorese, L. (2021). Qualidade de vida e autoeficácia em atletas brasileiros de voleibol de rendimento. *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*, 35(1), 177-186. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-4690.v35i1p177-186>
- Azzi, R. G., & Polydoro, S. A. J. (2006). *Auto-eficácia em diferentes contextos*. (1nd ed.). Alínea.
- Balbim, G. M., do Nascimento Junior, J. R. A., & Vieira, L. F. (2013). Análise do nível de satisfação e perfeccionismo de atletas profissionais de futsal do estado do Paraná. *Conexões*, 11(2), 15-30. <https://doi.org/10.20396/conex.v11i2.8637615>
- Bandura, A. (1997). The anatomy of stages of change. *American Journal of Health Promotion: AJHP*, 12(1), 8-10. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2006.00011.x>
- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9(3), 75-78. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00064>
- Bandura, A. (2008). O sistema do self no determinismo recíproco. In: A. Bandura, R. G. Azzi, & S. A. Polydoro, *Teoria social cognitiva: Conceitos básicos* (pp. 43-68). Artmed. Bigé, R. (2020). Dançar a Anarquia: teorias e práticas anarquistas no Judson Dance Theater, Grand Union e Contact Improvisation. *Revista Brasileira de Estudos da Presença*, 10(1), 1- 38. <https://doi.org/10.1590/2237-266089064>
- Borralho, J. P. P. (2023). *Influência da autoeficácia e da autoconfiança no rendimento dos atletas: o efeito moderador da relação com o treinador* [Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Gestão]. Repositório do Instituto Superior de Gestão. <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/43865>
- Bruner, M. W., Eys, M. A., Wilson, K. S. & Côté, J. (2014). Group cohesion and positive youth development in team sport athletes. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 3(4), 219- 227. <https://doi.org/10.1037/spy0000017>
- Caballo, V. E. (1993). Relaciones entre diversas viéddidas conductuales y de autoinforme de las habilidades sociales. *Psicología Conductual*, 1(1), 73-99. <https://shre.ink/QNXB>
- Caballo, V. E.; Salazar, I. C. (2017) Desarrollo y validación de un nuevo instrumento para la evaluación de las Habilidades Sociales: el "Cuestionario de Habilidades Sociales" (CHASO). *Behavioral Psychology/Psicología Conductual*, 25(1), 5-24.
- Cohen, J. (1988) Set correlation and contingency tables. *Applied Psychological Measurement*, 12(4), 425-434. <https://doi.org/10.1177/014662168801200410>
- Cunha, P. R. F. de, & Machado, L. M. M. (2019). Avaliação do estado nutricional, satisfação com a imagem corporal, consumo e comportamento alimentar de discentes de balé clássico em uma escola de dança em Belém-PA. *RBONE - Revista Brasileira De Obesidade, Nutrição e Emagrecimento*, 13(78), 219-230. <https://www.rbone.com.br/index.php/rbone/article/view/913>
- Del Prette, Z. A. P. & Del Prette, A. (2010). Habilidades sociais e análise do comportamento: proximidade histórica e atualidades. *Revista Perspectivas*, 1(2), 104- 115. <https://doi.org/10.18761/perspectivas.v1i2.33>
- Haukoos, J. S., & Lewis, R. J. (2005). Advanced statistics: bootstrapping confidence intervals for statistics with "difficult" distributions. *Academic Emergency Medicine*, 12(4), 360-365. <https://doi.org/10.1197/j.aem.2004.11.018>
- Koehler, S. E., & Mata, L. (2021). Analisando a autoeficácia e o engajamento no trabalho de psicólogos escolares. *Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(2), 1367-1374. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21236>
- Lopes, J. S., Oliveira, V. M. M. D., Guimarães, M. C. A., & Lima, L. S. D. (2022). Vivências e prática pedagógica do balé clássico de professores da cidade do Recife/pe. *Movimento*, 27, 1- 16. <https://doi.org/10.22456/1982-8918.103649>
- Martinez, M. C., Paraguay, A. I. B. B., & Latorre, M. D. R. D. D. O. (2004). Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. *Revista de Saúde Pública*, 38, 55-61. <https://www.scielosp.org/pdf/rsp/2004.v38n1/55-61/pt>
- Minikovski, G., & Portela, A. (2021). O conhecimento dos professores de dança sobre a preparação física dos bailarinos. *Revista Inspirar Movimento & Saúde*, 21(1), 1-18. <https://inspirar.com.br/wp-content/uploads/2021/04/888.pdf>
- Neves, J. C. L. (2013). Bailarinas e bailarinos: uma etnografia da dança como profissão. *Cadernos Pagu*, 41, 201-238. <https://doi.org/10.1590/S0104-83332013000200013>
- Padilha, A. P., Nazar, T. C. G., & Pansera, A. C. (2022). Autoeficácia e Habilidades sociais em Profissionais do SUAS. *Revista Psico FAE: Pluralidades em Saúde Mental*, 11(2), 108-120. <https://doi.org/10.55388/psicofae.v11n2.376>
- Seffner, F., & Santos, É. (2012). Ser homem, ser bom aluno, ser dançarino: tudo isso se aprende na escola. *Revista Artíficos*, 2(4), 1-20. <https://bityli.com/v0siRV>
- Siqueira, M. M. M. (2008). *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão* (1nd ed.). Artmed.
- Softu, H. G., Esfahani, N. & Assadi, H. (2011). The Comparison of emotional intelligence and psychological skills and their relationship with experience among individual and Team athletes in superior league. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 2394-2400. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.466>
- Souza, I. & Souza, M. A. D. (2004). Validação da escala de autoeficácia geral percebida. *Revista Universidade Rural: Série Ciências Humanas*, 26, 1(2), 12-17. <https://shre.ink/QNXE>
- Trindade, A. L., & Mangan, P. K. V. (2019). O bailarino no Brasil é um profissional ou uma microempresa? *Moringa Artes do Espetáculo*, 10(1), 29-48. <https://abre.ai/fY7Y>
- Wenetz, I., & Macedo, C. G. (2022). Masculinidade (s) no balé: gênero e sexualidade na infância. *Movimento*, 25, 1-12. <https://doi.org/10.22456/1982-8918.90474>
- Zanin, L. G. D. C. (2019). *Treinamento funcional em bailarinos: um estudo de caso* [Trabalho de conclusão de curso, Universidade Tecnológica Federal do Paraná] Repositório Institucional da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/24200>