

# obs

PESQUISAS

TRABALHO  
E QUALIFICAÇÃO  
NAS ACTIVIDADES  
CULTURAIS

---

*Rui Telmo Gomes  
Teresa Duarte Martinho*



Observatório das Actividades Culturais

# obs

## PESQUISAS

[últimos números]

- 10 *Público(s) do Teatro Nacional S. João*  
Maria de Lourdes Lima dos Santos (coordenação)  
João Sedas Nunes (responsável executivo), Sofia Alexandra Cruz e Vanda Lourenço
- 11 *Públicos do Porto 2001*  
Maria de Lourdes Lima dos Santos (coordenação)  
Rui Telmo Gomes e José Soares Neves (responsáveis executivos)  
Maria João Lima, Vanda Lourenço, Teresa Duarte Martinho  
e Jorge Alves dos Santos
- 12 *Políticas Culturais e Descentralização.*  
*Impactos do Programa Difusão das Artes do Espectáculo*  
Maria de Lourdes Lima dos Santos (coordenação)  
Rui Telmo Gomes e José Soares Neves (responsáveis executivos)  
Maria João Lima, Vanda Lourenço, Teresa Duarte Martinho  
e Jorge Alves dos Santos  
Marta Araújo, Sara Duarte, Tânia Leão, Joana Saldanha Nunes e Rita Rosado
- 13 *Cartografia Cultural do Concelho de Cascais*  
Maria de Lourdes Lima dos Santos (coordenação)  
Maria João Lima e José Soares Neves
- 14 *Trabalho e Qualificação nas Actividades Culturais. Um Panorama em Vários Domínios*  
Rui Telmo Gomes e Teresa Duarte Martinho

TRABALHO  
E QUALIFICAÇÃO  
NAS ACTIVIDADES  
CULTURAIS.  
UM PANORAMA  
EM VÁRIOS DOMÍNIOS

---

*Rui Telmo Gomes*  
*Teresa Duarte Martinho*

*Joana Crisóstomo*  
[Colaboração]

# obs

PESQUISAS

Director

*José Machado Pais*

Título

*Trabalho e Qualificação nas Actividades Culturais.  
Um Panorama em Vários Domínios*

Autores

*Rui Telmo Gomes e Teresa Duarte Martinho*

Edição

*Observatório das Actividades Culturais*  
Av. Conselheiro Fernando de Sousa, 21A  
1070-072 LISBOA – PORTUGAL  
Tel.: 213 219 860 – Fax: 213 429 697  
E-mail: [oac@oac.pt](mailto:oac@oac.pt) • [www.oac.pt](http://www.oac.pt)

Coordenação editorial

*José Soares Neves*

Capa e paginação

*Carlos Vieira Reis*

Data de edição

*Setembro de 2009*

# ÍNDICE

APRESENTAÇÃO .....	7
1. EMPREGO CULTURAL E POLÍTICAS PARA O SECTOR .....	11
1.1. Panorâmica .....	11
1.2. Metodologia .....	20
2. PERFIS SECTORIAIS .....	25
2.1. Artes Visuais .....	25
2.2. Património .....	43
2.3. Livro .....	65
2.4. Bibliotecas e arquivos .....	80
2.5. Artes performativas .....	101
2.6. Cinema .....	117
2.7. Uma abordagem intersectorial .....	127
3. PROBLEMÁTICAS DOMINANTES .....	155
3.1. Formas flexíveis de emprego no sector cultural .....	155
3.2. Redes: portas de empregabilidade e estratégias de qualificação .....	163
3.3. Dispositivos de certificação como instrumentos de regulação .....	169
3.4. Mobilidade em espaço transnacional: estatutos por regular .....	175
CONCLUSÃO .....	181

BIBLIOGRAFIA .....	187
ANEXO A – Legislação para o sector cultural – Por domínios e transversal .....	213
ANEXO B – Visão comparada das propostas de lei sobre o estatuto do artista e profissionais do espectáculo e audiovisual .....	233

## APRESENTAÇÃO

O presente livro tem por ponto de partida o projecto *A Cultura em Portugal: Diagnóstico e Prospecção*, o qual privilegiou as problemáticas do *emprego e exercício profissional no sector da cultura* e a *democratização cultural e formação de públicos*, constituindo dois distintos módulos de trabalho. A análise desenvolvida no primeiro módulo é a que agora se publica, com o título *Trabalho e Qualificação nas Actividades Culturais. Um panorama em vários domínios*.

*A Cultura em Portugal: Diagnóstico e Prospecção* constitui uma releitura e actualização do estudo *Políticas Culturais em Portugal*, relativo ao período de 1985 a 1995, realizado pelo Observatório das Actividades Culturais e editado em 1998. Esse estudo foi elaborado no quadro do Programa do Conselho da Europa “Avaliação das Políticas Culturais Nacionais”, que apresentava como objectivos: reunir informação sobre os diferentes sectores da política cultural dos vários países; desenvolver o conhecimento dos problemas e resultados dessas políticas; estabelecer uma metodologia comum para a análise e avaliação da política cultural; contribuir para novas iniciativas no domínio da cooperação cultural. Em termos de linhas de orientação, eram privilegiadas como temáticas a desenvolver pelos relatórios nacionais: a promoção da criatividade; a descentralização cultural; o alargamento da participação na vida cultural. Finalmente, preconizava-se uma metodologia de avaliação assente em três eixos: identificação dos objectivos das políticas culturais; análise dos meios para os atingir; estudo dos resultados obtidos.

O estudo *Políticas Culturais em Portugal* foi um dos primeiros levados a cabo no Observatório das Actividades Culturais e significou um trabalho de avaliação inédito à época em termos de uma perspectiva panorâmica sobre política cultural, quanto a sectores de actividade e problemáticas consideradas. Para além do enquadramento histórico e político da realidade cultural portuguesa, o Relatório final da avaliação apresentava-se precisamente segundo aquelas duas dimensões: uma parte do Relatório compunha-se de um conjunto de capítulos sectoriais específicos de acordo com a tipologia da UNESCO adoptada pelo Conselho da Europa (contemplando: Artes Plásticas; Música; Dança; Teatro; Cinema, televisão e rádio; Livro, publicações e bibliotecas; Património, museus e arquivos; Actividades sócio-culturais); uma outra parte focava um conjunto de problemáticas transversais (Estado, mercado e sociedade civil; Formação e profissionalização; Públicos e recepção cultural; Intermediação cultural, *marketing* e publicidade; Indústrias culturais, *media* e novas tecnologias; Descentralização, participação e diversidade cultural; Internacionalização e cooperação).

Um outro estudo realizado no Observatório mais recentemente, *Contribuições para a Formulação de Políticas Públicas no Horizonte 2013 Relativas ao Tema 'Cultura, Identidades e Património'* (2005), visou também uma análise panorâmica do domínio da cultura, desta feita com o propósito de identificar linhas possíveis de investimento prioritário de fundos comunitários previstos para o Quadro Nacional de Referência Estratégica (2007-2013). Embora o enfoque de análise e a metodologia seguida fossem diferentes do anterior, há alguns pontos comuns a destacar.

Do ponto de vista da pesquisa sobre política cultural, este segundo estudo, realizado em 2005, possibilitou a actualização e sistematização de um conjunto de indicadores estatísticos e o diagnóstico das principais tendências de evolução do sector. Em geral, observa-se o seu claro crescimento quando comparado com a década anterior, ainda que sujeito a oscilações conjunturais (nomeadamente as decorrentes da recessão económica do início dos anos 2000) e a debilidades

institucionais e reguladoras associadas ao próprio crescimento do sector – por exemplo, a crescente desregulação dos mercados de trabalho.

Em segundo lugar, apesar da diferença de propósitos dos dois estudos, as orientações estratégicas enunciadas como conclusão prospectiva do Relatório sobre o *Horizonte 2013* fazem eco das problemáticas antes abordadas no estudo sobre *As Políticas Culturais em Portugal*: a criatividade inscrita no sector cultural como factor de competitividade económica do país; novos modelos de planeamento e desenvolvimento territorial, com destaque para a requalificação urbana e a revitalização rural ligadas às actividades culturais e aos recursos patrimoniais; a democratização do acesso à cultura e a cultura enquanto forma de participação e expressão da população como eixos de cidadania.

A coincidência temática entre os dois estudos não é casual. Pelo contrário, corresponde ao lugar central que têm ocupado, na evolução do sector cultural ao longo das últimas décadas em diferentes países europeus – e em Portugal de modo particular –, os três temas referidos: cultura, emprego e economia; cultura e território; participação cultural.

O estudo que agora se publica, *Trabalho e Qualificação nas Actividades Culturais*, prossegue uma análise orientada, à semelhança das abordagens anteriores, segundo uma perspectiva intersectorial. Para cada sector cultural a análise é apresentada em sub-capítulos específicos – o que torna possível a comparação entre os vários sectores quanto a ritmos de crescimento mas também relativamente a outros indicadores.

Adoptou-se como princípio metodológico a sequência analítica de objectivos, meios e resultados. Procedeu-se, assim, a uma abordagem exaustiva de programas partidários, governativos e legislação aplicável, no sentido de averiguar a elaboração das agendas políticas durante as décadas mais recentes. Programas e projectos de intervenção política, bem como os resultados atingidos, são também apresentados, ainda que sujeitos à informação (designadamente estatística)

disponível. Neste aspecto, e assinalando a actualidade da problemática focada, foi feito o acompanhamento do processo de reflexão em torno da preparação do novo quadro legal dos profissionais do espectáculo – processo em curso à data da realização deste estudo.

O presente trabalho sobre trabalho e qualificação nas actividades culturais começa como uma introdução onde se explicita a metodologia seguida e se propõe um enquadramento do objecto de estudo com base em alguns elementos sobre a mesma realidade noutros países europeus. Apresenta-se depois um capítulo de perfis sectoriais, elaborados a partir de múltiplas fontes documentais, indicadores estatísticos e entrevistas ou outros contactos estabelecidos com representantes profissionais de cada sector. O segundo capítulo faz um balanço transversal aos vários sectores, ancorado sobre questões relativas ao emprego cultural e artístico como flexibilidade, redes culturais, certificação e mobilidade. A conclusão sistematiza algumas questões centrais em matéria de trabalho e qualificação nas actividades culturais.

# 1. EMPREGO CULTURAL E POLÍTICAS PARA O SECTOR

## 1.1. PANORÂMICA

A temática do trabalho no sector cultural tem vindo a adquirir no cenário português, bem como noutros países, um crescente destaque, o qual é indissociável dos seguintes aspectos:

- i) gradual reconhecimento da cultura enquanto área de intervenção das políticas públicas, aos níveis das administrações central e local;
- ii) crescente importância das actividades culturais para o desenvolvimento económico e estratégias de qualificação dos territórios;
- iii) intensificação da actividade das estruturas do terceiro sector (associações, fundações, cooperativas) no tecido cultural;
- iv) significativo crescimento do emprego no sector cultural e, logo, maior expressão desta área no total do emprego;
- v) aumento e diversificação da formação em áreas culturais especializadas, sendo a posse destas habilitações um critério cada vez mais importante no recrutamento de trabalhadores em diversos domínios e funções, da criação à intermediação cultural;
- vi) acrescida atenção, por parte de governos, partidos políticos e associações profissionais quanto às condições de exercício do trabalho cultural e artístico e às necessidades de regulação em dimensões, entre outras, como a certificação e os regimes contratuais.

No que se refere ao crescimento do emprego no sector cultural, tendência que se tem manifestado na generalidade dos países nas últimas décadas, repare-se, a título ilustrativo, nas evoluções verificadas em alguns cenários. No caso de Portugal, ainda que constitua um dos países com menor volume de trabalhadores culturais – representavam 2% em 2004, sendo que apenas dois países, Polónia e Eslováquia, detinham valores inferiores (KEA, 2006) – não deixa de ser muito significativo o aumento do número de profissionais do sector no período entre 1991 e 2001, especialmente no que respeita a actividades relacionadas com o espectáculo e a escrita. Assim, enquanto em 1991 foram recenseados 32.362 trabalhadores em várias profissões culturais e artísticas, em 2001 o contingente elevou-se para 43.416, registando-se um acréscimo de 34% (Santos e Gomes, 2005: 21).

Em França, na década de 1990-1999 o número de activos em profissões culturais aumentou 19%, se bem que em algumas regiões daquele país o crescimento tenha rondado os 30%, o que sinaliza não só o dinamismo do sector cultural e das políticas locais como também reflecte o peso de empregos precários, isto é, o trabalho na modalidade de prestações descontínuas e intermitentes (Saez, 2004: 152). Em Inglaterra, de acordo com um estudo do Instituto de Estudos de Políticas (PSI) sobre a evolução do sector da cultura naquele país, o emprego registou entre 1995 e 1999 um acréscimo de 14%: em 1999, 647.000 pessoas desenvolviam a sua ocupação principal no sector da cultura, representando 2% do total do volume de empregados (PSI, 2001). Em Espanha, a população activa no sector das actividades recreativas, culturais e desportivas teve, entre 2000 e 2006, um aumento de 32%<sup>1</sup>.

Tendo em vista um melhor entendimento das dinâmicas de emprego e de questões que à volta se têm levantado, importa sistematizar, sinteticamente, alguns traços característicos do sector da cultura.

---

1 Dados do *Inquérito à População Activa*, levado a cabo pelo Instituto Nacional de Estatística.

Em primeiro lugar, trata-se de uma área onde o trabalho descontinuo e incerto é mais frequente, devido a factores como as especificidades de algumas profissões artísticas e a sazonalidade da oferta – a título de exemplo, vejam-se os casos das profissões ligadas às artes do espectáculo e das ocupações, no domínio das artes visuais, relacionadas com funções de intermediação. Não é, no entanto, um traço exclusivo, na medida em que tal descontinuidade, também muitas vezes designada de intermitência, constitui um atributo partilhado por sectores não culturais, como, por exemplo, a investigação em ciências sociais e a intervenção de cariz social (Nicolas-Le Strat, 2005)<sup>2</sup>. Desconhece-se, para Portugal, o exacto contingente de trabalhadores cujo ritmo e vínculos de trabalho os equiparam a trabalhadores intermitentes, embora se saiba que constitui um dos países europeus – a par da França, Eslovénia e Espanha – que mais trabalhadores temporários emprega no sector em análise: 29% (KEA, 2006).

Em segundo lugar, o emprego cultural no sector público e no terceiro sector manifesta uma forte dependência da evolução dos orçamentos públicos e das políticas elaboradas pela tutela da cultura, em articulação ou não com outras tutelas ministeriais, designadamente os que se relacionam com a educação e o trabalho. Embora de forma mais indirecta, o Estado não deixa também de intervir no sector privado, por via da definição de enquadramentos reguladores ou de programas de apoios – aqui se inserem, por exemplo, a lei do preço fixo do livro, as linhas de apoio à edição e à actividade cinematográfica, bem como as encomendas públicas de produções artísticas.

Por outro lado, enquanto empregador, o sector público detém maior protagonismo na administração local, o que se explica pela progressiva integração dos princípios de descentralização, participação e integração entre os desígnios das políticas municipais

---

2 As intervenções do movimento dos intermitentes do espectáculo, na sequência das reformas introduzidas, em 2003, no sistema francês de assistência no desemprego, contribuíram para que outros intermitentes se exprimissem publicamente, designadamente, os 'intermitentes do social' e os 'intermitentes da pesquisa' (Nicolas-Le Strat, 2005).

(Santos, 1999; Silva, 2002; Santos, 2004). De acordo com os resultados de um estudo sobre entidades culturais e artísticas em diversos sectores económicos em Portugal, as 152 autarquias respondentes – ou seja, aproximadamente metade do total de municípios – integravam nas equipas de cultura 3.506 pessoas, enquanto os organismos da tutela tinham ao serviço 1.707 trabalhadores (Gomes, Lourenço e Martinho, 2006). Em termos do impacto da criação de novas infraestruturas culturais (bibliotecas, cine-teatros, centros culturais) ao nível do emprego no sector cultural, o mesmo estudo permitiu apurar que os 52 equipamentos surgidos na última década absorviam 26% do total de pessoas ao serviço nas 169 infraestruturas recenseadas. Esta considerável percentagem é demonstrativa da intensificação das políticas culturais locais nos anos 90 e da sua repercussão na empregabilidade no sector da cultura.

É certo que desenvolvimentos recentes em Portugal na cartografia dos equipamentos culturais – a maior parte integrados em redes, concretizados no aumento e disseminação geográfica desta tipologia de espaços – têm também levantado outras questões associadas ao emprego e qualificação nas actividades culturais que neles têm lugar. Com efeito, a proliferação de infraestruturas e, logo, o ampliar de condições para o desenvolvimento de actividades culturais, suscitou a necessidade de equipas que assegurem o seu funcionamento, em diferentes dimensões e competências, desde as áreas técnicas à esfera da mediação. Neste patamar, que remete directamente para os princípios da descentralização e da difusão cultural, destacam-se duas principais questões. Por um lado, no que respeita aos equipamentos integrados em redes, é de notar que enquanto no caso das redes de bibliotecas e museus se definiram, desde o início, critérios precisos quanto aos recursos humanos e perfis profissionais a requisitar, já no referente a cine teatros se observou a ausência de especificações dessa ordem. Tal indefinição como que lança, à partida, um défice de qualificação. Em segundo lugar, o facto de em muitos casos a gestão dos cine teatros ser incumbência das autarquias tem suscitado problemas

de contratação de perfis adequados, por não estarem previstos na estrutura da administração pública<sup>3</sup>.

Evidenciam-se, assim, dificuldades de enquadramento, no sector público, de profissões emergentes (técnicos de serviços educativos, programadores, curadores, gestores culturais, entre outros), o que remete para um notório paradoxo: se, por um lado, crescem e se diversificam, no domínio da cultura, as responsabilidades e incumbências das instituições públicas, sobretudo das autarquias, mantém-se, por outro lado, o problema da rigidez que caracteriza quadros e regulamentos de pessoal na administração pública e que representa um obstáculo à integração de novas funções, ou seja, ao assumir das referidas competências.

Interrogando-se, em 2005, acerca do modo como o sector cultural poderá evoluir no futuro, Jean Pierre Saez, director do Observatório das Políticas Culturais<sup>4</sup>, em França, salientava a complexidade que a previsão revestia, principalmente tendo em conta o contexto actual. Para além de aspectos que reportam especificamente à realidade francesa – como a crise, despoletada no Verão de 2003, do regime de assistência ao desemprego dos intermitentes do espectáculo (artistas e técnicos)<sup>5</sup> – importa reter outros factores generalizados que

3 Apontava a Plateia – Associação de Profissionais das Artes Cénicas, num levantamento de dificuldades que se colocam no exercício da actividade: “Há áreas da administração pública que não permitem carreiras que se coadunem com as artes cénicas, o que causa problemas aparentemente insolúveis, nomeadamente em teatros municipais e instituições similares” (<<http://www.plateia.info/2005/05/sobre-profisso.html>>).

4 Entidade criada em Março de 1989 pelo Ministério da Cultura, a Universidade Pierre Mendès France de Grenoble, o Instituto de Estudo Políticos de Grenoble (IEP) e o CERAT, Centro de Pesquisa Local do CNRS.

5 Antonela Corsani, uma das coordenadoras do Inquérito aos intermitentes do espectáculo, lançado em 2004 em França pelo Movimento dos Intermitentes, identifica o que seria para muitos a irregularidade do mercado que teria originado o deficit da UNEDIC (União Nacional Interprofissional para o Emprego na Indústria e Comércio, organismo que em França está encarregue da gestão de regimes de assistência ao desemprego) e as reformas introduzidas em 2003: o crescimento do número de intermitentes processou-se a um ritmo superior ao do da progressão dos recursos do sector, ou seja, >

dificultam a antevisão, designadamente a contenção das autarquias em investimentos culturais, tendo em conta limitações orçamentais. Ora, como frisa aquele autor e variados estudos acima citados sobre a realidade portuguesa têm contribuído para demonstrar, os departamentos camarários desempenham um papel importante na promoção do emprego cultural, em variados domínios: das bibliotecas e arquivos ao património e às artes performativas.

Apesar de incertezas e contenções de despesas, Saez (2005: 154) estimava a continuidade do crescimento do sector cultural, ainda que venha a processar-se a um ritmo menos intenso do que aquele verificado nos anos 90. E chamava a atenção para a importância do desenvolvimento de estratégias de regulação do mercado e de promoção da diversidade artística e cultural por parte dos actores nacionais, europeus e internacionais, como forma de enfrentar lógicas de mundialização e de liberalização das actividades culturais.

A temática da regulação constitui, aliás, um foco recorrente de diversos levantamentos e relatórios produzidos, ou em curso, ao nível quer de centros de investigação quer de instâncias políticas como os governos nacionais e o próprio Parlamento Europeu.

Em Portugal, tem representado uma intenção permanentemente enunciada nos programas dos governos constitucionais. A partir da sua análise, são identificáveis, desde logo, duas orientações principais relativamente a questões respeitantes ao trabalho na cultura. Uma, visando o reforço da formação e qualificação de criadores e outros profissionais do sector. Outra, relativa à definição de um estatuto

---

> a concorrência no mercado de trabalho gerou uma quebra de salários e da quantidade de trabalho médio por intermitente. Perante o conjunto de resultados da primeira fase exploratória da análise estatística no âmbito daquele Inquérito, Corsani concluía parecer “legítimo inverter os termos daquela asserção: não é o número de intermitentes que aumenta mais rapidamente que os recursos do sector, são estes que aumentam muito pouco perante a progressão da quantidade de trabalho. São [os recursos] inadequados, largamente insuficientes para acompanhar e sustentar a expansão das actividades artísticas e culturais” (Corsani, 2005:1-12).

profissional que leve em conta necessidades específicas dos criadores e outros agentes culturais, implicando a criação/revisão da legislação laboral e social. Desta análise resulta igualmente a constatação da longevidade da temática do trabalho no sector cultural e dos objetivos para ela fixados.

De notar que a orientação referente à definição do estatuto profissional adquire não só maior recorrência como também maior desenvolvimento a partir do XIII Governo (1995-1999), que, aliás, introduz a promoção da profissionalização entre os princípios orientadores da sua política cultural. Em relação ao estatuto profissional do criador e de outros agentes culturais, é explicitada nos programas dos XIII e XVI Governos (2004-2005) a intenção de desenvolver uma actuação integrada com outras tutelas – o que denota a percepção dos limites de uma intervenção unicamente a cargo do MC. A necessidade de definição de um estatuto socioprofissional para profissionais das artes do espectáculo e audiovisual – tanto mais premente quanto nestas se acentuam as lógicas de flexibilidade na organização do trabalho –, tem sido reivindicada por variadas associações profissionais. Para os trabalhadores dos domínios referidos, colocam-se problemas de qualificação específicos, relacionados fundamentalmente com o seu estatuto socioprofissional, ou seja, com o que diz respeito a diferentes dimensões do exercício da sua actividade: formação, certificação profissional, enquadramento jurídico do regime de trabalho, regimes de protecção social, mecanismos de reconversão profissional<sup>6</sup>.

Verifica-se que a legislação produzida por iniciativa governamental em matérias relacionadas com trabalho de criadores e outros profissionais da cultura se situa aquém das intenções explicitadas nos programas dos executivos, talvez pela sua complexidade, na medida em que requer o desenvolvimento de estratégias de intervenção integrada de distintas áreas ministeriais (trabalho, segurança social,

---

6 De acordo com um estudo sobre artistas imigrantes em Portugal, o balanço da estadia em diversos países aponta uma menor valorização e reconhecimento do estatuto de artista no contexto português (Nico, Gomes, Rosado e Duarte, 2007: 157).

educação, cultura). A legislação consiste em quatro diplomas: três (decretos-lei) relativos à protecção social e um deles visando especificamente os bailarinos de dança clássica e contemporânea, estabelecendo regras de antecipação da idade de acesso à pensão por velhice reforma, atendendo ao facto de tratar-se de actividades de desgaste físico; um outro diploma (lei), bem mais recente, relaciona-se com a regulamentação dos contratos de trabalhos dos profissionais das artes do espectáculo.

Note-se que este diploma resulta da apresentação pela tutela, em Abril de 2007, de uma proposta de lei no sentido da consagração de “modelos especiais de contratação laboral” para “profissionais de espectáculos”. Esta proposta, aprovada na Assembleia da República em 30 de Novembro de 2007<sup>7</sup>, remete para futuros projectos de diplomas as dimensões da segurança social e da certificação profissional – tal incompletude, bem como algumas das disposições relativas à regulamentação dos contratos de trabalho, suscitou a oposição ao diploma por parte de agentes como associações profissionais e partidos políticos.

A maior das parte das análises em torno das condições de trabalho dos artistas tem tido lugar em países onde se observa um maior contingente de artistas do que sucedia há vinte anos e onde também mais pessoas se interessam pelos motivos da sua actividade bem como pelas modalidades em que a desenvolvem (Shaw, 2004: 1). Trata-se de estudos promovidos ora por entidades patrocinadoras para melhor informar as suas políticas de financiamento, ora por sindicatos e associações profissionais para apoiar o desenvolvimento de serviços prestados aos seus membros ou de campanhas em nome de mudanças nas leis, regulamentações e práticas.

Também no âmbito do Parlamento Europeu e mais especificamente da Comissão para questões de Cultura e Educação, o trabalho no

---

7 Deu origem à Lei nº 4/2008 de 7 de Fevereiro.

sector cultural e o estatuto dos artistas na Europa têm sido objecto de interesse e de variados estudos e relatórios, denotando uma atenção à necessidade de desenvolvimento de estratégias de regulação. Citem-se alguns entre os mais recentes. Assim, num trabalho do ERICarts (Capiou e Wiesand, 2006: iv) sobre o estatuto dos artistas na Europa, por encomenda do Parlamento Europeu, são apresentadas, após um levantamento da situação na Europa, medidas e modelos “inovadores” visando melhorar o estatuto socioeconómico de autores (escritores e artistas visuais) e artistas performativos. O estudo abrange cinco eixos principais: trabalho individual e relações contratuais; representação profissional; segurança social; impostos e tributação; mobilidade entre países. Ao nível da segurança social, por exemplo, uma das medidas avançadas corresponde a uma melhor coordenação entre os vários regimes de segurança social dos membros da Comissão Europeia, com a intenção de melhor ajustar as diferenciadas situações na profissão dos artistas (trabalhador assalariado, *freelance*, trabalhador por conta própria), com o objectivo de evitar duplos pagamentos de contribuições para a segurança social.

Já no presente ano, e na sequência do trabalho encomendado ao ERICarts, foi elaborado, ainda no âmbito da Comissão para questões de Cultura e Educação do Parlamento Europeu, um relatório sobre o estatuto social dos artistas (Gibault, 2007), cuja pertinência é defendida tendo em conta, entre outras premissas: i) “que a arte deve ser considerada como um trabalho e uma profissão”; ii) “que os artistas são os únicos trabalhadores que não beneficiam de um estatuto legal” e iii) “que é necessário facilitar o acesso dos artistas à informação respeitante às suas condições de trabalho, de mobilidade, de desemprego, de saúde e de aposentação”<sup>8</sup>.

O mencionado relatório propõe aos países membros a adopção de enquadramentos regulamentares e outras medidas em cinco dimensões: i) *situação contratual*, procurando-se que os países promovam o

---

8 Projecto de Relatório sobre o estatuto social dos artistas (2006/2249 (INI)). Comissão da Cultura e da Educação. 23.5.2007.

desenvolvimento de um quadro jurídico de apoio à criação artística, mediante a adopção de medidas “coerentes e globais” relativas à situação contratual, à segurança social, ao seguro de doença, à tributação directa e indirecta e à conformidade com as normas europeias; ii) *protecção do artista*, iii) *política de vistos*, salientando-se, entre outras questões, a necessidade de levar em conta as dificuldades que alguns artistas enfrentam para obter vistos para efeitos de emissão de licenças de trabalho; iv) *formação ao longo da vida e reconversão*, incentivando a criação de estruturas de formação especializadas destinadas aos profissionais do sector cultural e frisando que os tempos de ensaios representam períodos de trabalho efectivo, considerando-se “urgente” levar em conta todos estes períodos de actividade no seu plano de carreira, tanto em fases de desemprego como para efeitos de aposentação; v) *reestruturação das práticas amadoras*, alertando para os efeitos da ambiguidade das práticas amadoras na incorrecta definição das carreiras artísticas e vi) *garantia de formação artística e cultural desde a infância*, acentuando a importância de garantir a qualidade da educação artística.

## 1.2. METODOLOGIA

A recolha e análise de informação relacionada com o trabalho e qualificação nas actividades culturais<sup>9</sup> resultam do cruzamento de três vertentes: domínios culturais e artísticos, funções; eixos analíticos.

---

9 Entre a bibliografia consultada, destacam-se, no que se relaciona especificamente com o emprego e qualificação nas actividades culturais em Portugal, o estudo *Contribuições Para A Formulação de Políticas Públicas No Horizonte 2013 Relativas ao Tema ‘Cultura, Identidades e Património’* (Santos e Gomes, 2005) e variadas análises do emprego em diferentes domínios culturais, publicadas pelo Instituto para a Qualidade na Formação (IQF) em 2006 (*Preservação, Conservação e Valorização do Património Cultural em Portugal – PCVPC*) e em 2007 (*O Sector de Actividades Artísticas, Culturais e de Espectáculo em Portugal – SAACE; A Indústria de Conteúdos em Portugal – IC*).

Relativamente à vertente *domínios culturais e artísticos*, avança-se um conjunto que constitui o campo de referência do LEG, grupo de trabalho sobre estatísticas culturais no âmbito do Eurostat. Este conjunto reporta-se a um entendimento de cultura mais restrito e é aqui adoptado como ponto de partida na abordagem das actividades culturais<sup>10</sup>:

- Artes performativas;
- Artes visuais;
- Audiovisual e multimédia;
- Património;
- Arquivos;
- Bibliotecas;
- Livro e imprensa.

Relativamente à segunda vertente – *funções* – trata-se de diferenciar profissões segundo a sua natureza, que poderá ser:

- Artística (criadores e intérpretes);
- Técnico-artística (profissionais que prestam apoio técnico aos criadores e intérpretes);
- Mediação (profissionais que asseguram funções de organização, produção, divulgação e que enquadram a exposição pública dos bens culturais).

De notar que esta tripartição é utilizada por uma questão de operacionalidade, sendo que merece ressalvas pelo facto de as categorias não serem estanques. Com efeito, a classificação das profissões envolve factores não estritamente objectivos, tais como circuitos de reconhecimento ou concepções de autoria.

---

10 Tal não impede a atenção a um outro conjunto de áreas, hoje habitualmente designadas por 'sector criativo', em que o trabalho artístico e cultural foi integrado como contributo 'criativo' na produção de bens não culturais, podendo, assim, incluir-se no 'sector cultural e criativo' actividades como o design e a publicidade (KEA, 2006: 3).

Por fim, relativamente aos *eixos analíticos*, definem-se fundamentalmente dois, abrangendo dimensões mais directamente relacionadas com processos de regulação do trabalho cultural ou com o exercício da actividade.

### 1. *Regulação do trabalho cultural*

- *Iniciativas institucionais e sectoriais*

Refere-se a iniciativas de diversos actores – tutela, associações profissionais, partidos políticos, entre outros – relativas ao eixo do trabalho e qualificação nas actividades culturais.

- *Acesso à profissão*

Refere-se a mecanismos reguladores do acesso à profissão, como os sistemas de certificação e as regras e instrumentos previstos (carteiras profissionais, certificados, registos), de forma a assegurar o reconhecimento da formação, competências específicas, experiência profissional. Considera os critérios de acesso à profissão e as entidades designadas para essa incumbência;

- *Regimes de carreiras*

Refere-se à estruturação da profissão segundo regimes de carreira, estabelecendo categorias profissionais, condições de recrutamento e de remuneração;

- *Regimes de protecção social*

Refere-se a enquadramentos específicos quanto a regimes de protecção social em situações de desemprego, reconversão profissional, acidente e doença;

- *Redes*

Refere-se a redes relacionadas com as actividades.

### 2. *Exercício do trabalho cultural*

- *Indicadores de emprego*

Refere-se a tendências em termos de volume de emprego;

- *Regimes de trabalho*

Refere-se às modalidades de contrato que enquadram o exercício da actividade e aos vínculos entre empregados e empregadores.

Relaciona-se ainda com as características do exercício da actividade: intermitência/continuidade; trabalho a tempo parcial/trabalho a tempo inteiro; precariedade/estabilidade.

Tendo presente este quadro, uma primeira parte deste trabalho tem como objectivo traçar perfis por domínio cultural a partir da análise de questões relacionadas com os processos de regulação do trabalho no sector da cultura e com o exercício das actividades culturais. São, assim, contempladas dimensões, entre outras, como as que se referem a iniciativas institucionais e sectoriais, acesso à profissão, regimes de carreiras, relação entre profissões e sector principal de actividade e formação, entre outras. Tal análise desenvolve-se numa visão alargada dos profissionais que intervêm no sector, ou seja, contemplando actividades não só referenciadas à função de criação mas também ao trabalho de mediação e à esfera de ocupações predominantemente técnico-artísticas. Esta perspectiva abrangente do sector cultural permitirá contemplar a abordagem dos processos de definição do estatuto socioprofissional dos artistas e de certificação profissional bem como a análise da emergência de novas ocupações e novos perfis profissionais, assim como de iniciativas em torno das suas afirmação e institucionalização, sem perder de vista obstáculos e factores favoráveis em presença.

Numa segunda parte, são abordadas problemáticas dominantes, transversais aos vários domínios bem como questões específicas de alguns deles, aprofundando-se a vertente reflexiva do trabalho. Entre as transversais, a importância das redes, a extensão trabalho segundo lógicas de flexibilidade a áreas não artísticas; entre as específicas, a urgência de dispositivos de certificação profissional nos domínios artísticos.

A estratégia metodológica a adoptar neste estudo integra diversos procedimentos: i) consulta bibliográfica de estudos que abordem a temática; ii) análise documental, de modo a permitir um levantamento de iniciativas institucionais e sectoriais relacionadas com o trabalho no sector cultural (incluindo, designadamente, análise de

textos programáticos dos Governos Constitucionais e dos partidos políticos); iii) recolha e tratamento de informação estatística sobre profissionais e estruturas no tecido cultural, com vista a apurar tendências e outros elementos de enquadramento; iv) realização de entrevistas aprofundadas a agentes culturais em diversas profissões, incluindo representantes de associações profissionais e outras, a quem se deixam agradecimentos pela colaboração prestada na realização deste trabalho.

## 2. PERFIS SECTORIAIS

### 2.1. ARTES VISUAIS

#### ***Crescimento de agentes. Diminuto número de museus de arte contemporânea. Reduzida internacionalização***

Ainda que o panorama actual do sector das artes visuais denote fragilidades e limitações, são de assinalar algumas evoluções que o atravessaram nos últimos quinze anos, as quais podem ser vistas enquanto sintomas de maior dinamismo.

i) Crescimento do número de coleccionadores de arte contemporânea. Este segmento compreende, por um lado, coleccionadores privados, que frequentemente contribuem para o enriquecimento das colecções institucionais<sup>11</sup> através de doações e/ou depósitos. Por outro lado, ganhou especial expressão a iniciativa de constituição de colecções por parte de grandes empresas e entidades bancárias<sup>12</sup>,

---

11 As principais colecções institucionais de arte contemporânea são das do Museu de Arte Contemporânea da Fundação de Serralves, Centro de Arte Moderna da Fundação Calouste Gulbenkian e Museu Nacional de Arte Contemporânea – Museu do Chiado. Para além destas, devem também ser tidas em conta as colecções das seguintes entidades: Direcção-Geral das Artes (DGA), Círculo de Artes Plásticas de Coimbra (CAPC), Centro de Artes Visuais de Coimbra (CAVC) e Museu de Arte Moderna e Contemporânea – Colecção Berardo.

12 Entre outras, Colecção de Arte Contemporânea da Caixa Geral de Depósitos, Colecção Fundação Portugal Telecom, Colecção da Fundação PLMJ, Colecção EDP ARTE da Fundação Energias de Portugal, Colecção BES ARTE de Fotografia do Banco >

articuladas ou não com outras modalidades de apoio à actividade artística como, designadamente, a criação de prémios para artistas emergentes e para consagrados e o apoio a museus.

ii) Continuidade da produção artística, ou seja, prolongamento de uma linha de “gerações sucessivas de artistas que (...) [quando] confrontados internacionalmente (...) são de primeira categoria” (Jorge Molder [Jurgens, 2007]).

iii) Alargamento do universo de galerias de arte.

iv) Prática de realização de exposições colectivas em múltiplos lugares não convencionais. Tal actividade configura estratégias de afirmação de obras e percursos além dos espaços galerísticos e museais, o que está também associado a transformações dos modos de organização do campo e à afirmação de novas funções e protagonistas.

Apesar dos factores de crescimento mencionados, subsistem alguns traços que evidenciam a reduzida dimensão deste sector no país. Um consiste no reduzido número de museus de arte contemporânea em Portugal e, logo, nas menores possibilidades de dar a conhecer e de acompanhar os desenvolvimentos artísticos nacionais e estrangeiros. Outro corresponde à insuficiente internacionalização da arte contemporânea. O continuado problema da falta de circulação e projecção da produção artística portuguesa noutros países resulta de variados factores, destacando alguns analistas os seguintes:

i) Insuficiente aposta dos governos na ligação entre criadores e “pessoas que estão no meio com *know how*, proporcionando-lhes os mecanismos para a internacionalização” (Luís Serpa [Jurgens, 2007]);

ii) Desproporção entre investimento em produção e o necessário investimento em redes de distribuição e de circulação internacional (Augusto M. Seabra [Feliciano e Dionísio, 2006]);

iii) Reduzido número de mediadores com “peso suficiente” no panorama internacional, pouca influência das galerias como grupo

de pressão, inexistência de uma imagem de marca externa do país (Montesinos e Saraiva, 2007).

Num sector cuja pequena dimensão explica a pouca especialização que ainda marca o trabalho neste campo, devem assinalar-se mutações quer no que respeita ao estatuto do artista quer no que se refere à ampliação do leque de agentes e profissionais intervenientes no sector:

- i) O especial dinamismo das artes visuais, no decorrer dos anos 80, e a projecção dos criadores favoreceu a sua entrada “nas categorias sócio-profissionais”. Ou seja, a possibilidade de desenvolver uma carreira artística como percurso profissional vem esbater a tradicional identificação do artista com “aquele indivíduo marginal, lateral em relação ao sistema social geral (...). Ser artista tornou-se assim profissão, definitivamente. (...) A arte (...) tornou-se um campo semelhante a qualquer outro” (Almeida, 1998: 104).
- ii) A crescente visibilidade das diversas funções profissionais relacionadas com o trabalho de criação artística. Como comenta um curador, “[anteriormente] Tínhamos o artista e tínhamos o público e depois começámos a ter o crítico. Hoje em dia há uma miríade de profissões artísticas sob esse guarda-chuva da curadoria” (Delfim Sardo em Mendes, 2007). Para além dos curadores, refiram-se também produtores de exposições, designers, assistentes de artistas e, porventura os mais especializados e pioneiros no conjunto, os galeristas.

Considerando a evolução do número de artistas no campo das artes visuais entre 1991 e 2001, observa-se um crescimento pouco expressivo (21%), sendo que a percentagem de mulheres manifesta neste intervalo temporal um ligeiro decréscimo (quadro nº 1). É interessante comparar esta evolução com a que se refere ao número de diplomados nas duas principais escolas do ensino superior do sistema público, as Faculdades de Belas Artes das Universidades de Lisboa e Porto (quadro nº 2). Como é possível verificar no quadro,

registou-se no espaço de uma década um acentuado crescimento de alunos diplomados, em especial na FBAUL, sendo também significativo o aumento do número dos que concluíram os cursos na Faculdade do Porto. A diferente intensidade da evolução de artistas visuais (quadro nº 1) e de formados na mesma área corrobora a generalizada tendência de que entre os frequentadores de escolas de arte é muito baixa a proporção dos que desenvolvem carreiras artísticas<sup>13</sup>.

### Número de escultores, pintores e outros artistas (1991, 2001)

[QUADRO Nº 1]

CNP	Anos				Taxa de variação
	1991		2001		
	Total	%M	Total	%M	
Escultores, pintores e outros artistas similares	1.564	38	1.897	34	21,3

Fonte: INE, *Censos* 1991 e 2001.

### Inscritos e Diplomados nas Faculdades de Belas-Artes de Lisboa e do Porto (1994-2004) (números absolutos)

[QUADRO Nº 2]

Anos	Diplomados	
	FBAULisboa	FBAUPorto
1994	165	70
2004	319	107
Taxa de variação	93,3	52,8

Fonte: Observatório da Ciência e do Ensino Superior (OCES) 2007.

13 Um inquérito efectuado em 1989, em França, por encomenda do Ministério da Cultura, sobre a inserção profissional dos alunos saídos de escolas de arte em 1984 apurou que o número de artistas correspondia a 5% daquele conjunto e a 8% dos activos (Moulin, 1997: 320).

À semelhança do que se verifica relativamente a outras profissões e sectores de actividades culturais, o campo das artes visuais encontra-se muito pouco estudado quer em termos da sua composição sócio profissional quer no que se relaciona com: modalidades de desempenho das actividades artísticas e das que têm uma vertente mais vinculada de mediação; formação; relacionamento entre agentes e instituições; factores de reconhecimento; regimes de trabalho; apoios financeiros e outros<sup>14</sup>.

Passando aos diversos espaços de acolhimento das exposições, remetendo para diversos circuitos artísticos, verificam-se entre 2000 e 2005 as seguintes tendências evolutivas (quadro nº 3).

i) Predominância dos espaços sem fins lucrativos, em contínuo crescimento. Indiciarão áreas integradas em associações e alguns equipamentos sob a tutela da Administração Local. Tenderão, em princípio, a acolher fundamentalmente autores não consagrados e mais próximos do segmento dos amadores.

ii) No grupo de espaços com ‘fins lucrativos’ é de assinalar a progressiva ampliação do número de galerias comerciais<sup>15</sup>, tendo quase duplicado entre 2000 (53) e 2005 (93). De notar que este conjunto integra não só diferenciados circuitos de autores e géneros artísticos como comporta perfis de galerias distintos, umas com um traço cultural mais acentuado, outras dando primazia à função comercial e outras ainda conjugando as duas vertentes como estratégia de sustentabilidade.

iii) Os ‘Outros espaços’ com fins lucrativos manifestam um acentuado acréscimo entre 2000 e 2002, desde então tendendo para a estabilização.

---

14 Data de 1993 um inquérito realizado pelo Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (Pais e outros, 1995) aos artistas jovens recenseados pelo Clube Português de Artes Ideias (CPAI).

15 A Associação Portuguesa de Galerias de Arte (APGA) conta actualmente com 48 galerias associadas.

**Galerias de arte e outros espaços – natureza dos espaços  
de exposição por ano (2000-2004)**  
(números absolutos)

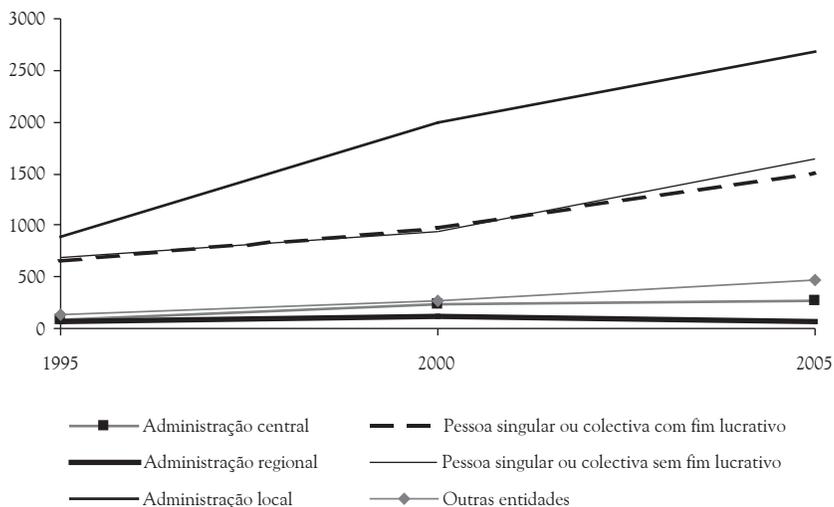
[QUADRO Nº 3]

Espaços de exposição		Anos					
		2000	2001	2002	2003	2004	2005
Com fins lucrativos	Galeria comercial	53	48	76	77	80	93
	Outros espaços	51	83	105	106	94	103
	<i>Total</i>	104	131	181	183	174	196
Sem fins lucrativos		375	425	487	534	558	577
<i>Número</i>		479	556	668	717	732	773

Fonte: INE, Estatísticas da Cultura, Desporto e Recreio (2000-2004).

**Número de exposições realizadas entre 1995 e 2005, por promotor**  
(números absolutos)

[GRÁFICO Nº 1]



Fonte: INE, Estatísticas da Cultura, Desporto e Recreio (1995, 2000, 2005).

De alguma forma, a informação relativa a entidades promotoras de exposições encontra-se em conformidade com as observações anteriores. Assim, em todos os anos da série 1995-2000-2005 o número de mostras promovidas pela ‘Administração Local’ é sempre superior ao dos outros promotores, constituindo a oferta que apresenta maior dinamismo (gráfico nº 1). Seguem-se as estruturas com e sem fins lucrativos, surgindo a actividade expositiva das entidades da administração central com uma posição mais apagada.

Repare-se que os dados apresentados, recolhidos e tratados pelo INE, permitem uma leitura que, na ausência de outros indicadores, como designadamente volume de negócios, pouco apreende das dinâmicas que atravessam o sector. Com efeito, importaria, também no que respeita ao melhor conhecimento da vertente institucional, dispor de informação mais apurada que permitisse reconhecer diferentes circuitos artísticos em presença e os espaços e promotores que com eles surgem relacionados.

### ***Maior expressão do trabalho independente (lógica de projecto). Reduzida especialização de funções***

Considere-se, em primeiro lugar, a situação dos artistas. Se, como se afirmou acima, se abriam novas oportunidades de desenvolvimento de uma carreira artística enquanto percurso profissional nos anos mais recentes – apesar da figura do *empregador*, neste domínio, ser bastante mais vaga –, a variedade de situações em que pode ocorrer e as respectivas representatividades são desconhecidas. Ignora-se, pois, entre aqueles que são criadores, a parcela dos que se dedicam exclusivamente ao trabalho artístico e a proporção dos que acumulam essa actividade com outra ocupação, artística e cultural ou não<sup>16</sup>.

---

16 Embora não exista nenhum estudo que tipifique carreiras de artistas em Portugal, conhecem-se casos de autores consagrados cuja prática de docência, paralela ao trabalho de criação, serve precisamente esse objectivo. A propósito da acumulação de trabalho criativo com ocupações de mediação, ver Martinho, 2007.

Para além disso, desconhece-se ainda quantos trabalham ou não com galeristas e que tipos de acordos mantêm com esses e outros agentes.

No que respeita à relação de artistas com galeristas, os dados de um estudo realizado nos finais dos anos 90 sobre galerias de arte em Lisboa (Santos e Melo, 2001), apontavam a existência de diversas modalidades (quadro nº 4). Das 20 galerias consideradas nessa análise, evidenciou-se que apenas para uma pequena parcela o relacionamento do galerista com os artistas era contínuo e que um muito diminuto número de galerias representava artistas de forma exclusiva. O que sinaliza, pelo menos, três traços característicos. Uma remete para a predominância de ligações não exclusivas em termos de representação galerística. Outra aponta para a diversidade de acordos possíveis entre criadores e responsáveis pelas galerias – quase sempre estabelecidos por via informal, não escrita –, no que se refere à percentagem das vendas fixada para cada uma das partes e à eventual participação financeira da galeria na produção de obras dos autores. Uma terceira característica indica a diferença de perfis das galerias, assente nas diferentes modalidades de conjugação das dimensões cultural e comercial.

### **Tipo relação entre galeristas e artistas (1999)**

[QUADRO Nº 4]

Tipo de relação	Nº de galerias
<i>Continuidade</i>	
Contínua	7
Contínua e pontual	13
<i>Exclusividade</i>	
Com exclusividade	3
Sem exclusividade	13
Com e sem exclusividade	4

Fonte: Santos, Melo e Martinho, 2001: 65.

Nota: foram consideradas as 20 galerias de arte objecto de estudo.

Em termos de angariação de apoios financeiros destinados a fortalecer as condições de trabalho dos artistas, o panorama em Portugal ainda não evidencia a diversificação de recursos que se verifica noutros países. Tal explica-se pela ausência de figuras de mediação – agentes e produtores de artes visuais – entre artistas e potenciais financiadores, de vários sectores<sup>17</sup>. A mais valia destes profissionais assenta no seu capital de intermediários, ou seja, na aptidão para “falarem simultaneamente a linguagem dos artistas e a dos empresários e administradores públicos, sabendo, pois, demonstrar a ambas as partes o interesse destas parcerias”, como afirmava um entrevistado.

No trabalho que a actividade expositiva implica – produção e montagem de exposições – são requisitados vários perfis: artistas, curadores, produtores, designers de espaço e iluminação, técnicos de serviço educativo. Trata-se de uma composição que suscita algumas observações, sendo desde logo de notar a pouca especialização que marca o sector. Em primeiro lugar, é pouco frequente em Portugal, para além das instituições com maiores recursos, que as equipas de produção e montagem das exposições apresentem uma tão desenvolvida divisão do trabalho. Predomina, pois, uma tendência para a acumulação de várias tarefas em determinadas figuras, como o curador. Em segundo lugar, o produtor é, como já se fez notar, um perfil pouco frequente, o que dificulta o trabalho de preparação das exposições. Outro dos limites em termos de perfis profissionais é o que respeita a técnicos de audiovisuais com competências para lidar com novas tecnologias. Quanto aos técnicos de serviço educativo, evidencia-se a tendência para a maior parte dos curadores dispensarem a sua presença na actividade expositiva. O seguinte depoimento ilustra a diminuta especialização de perfis profissionais no sector, para que também concorre a fraca oferta ao nível da formação.

---

17 Sendo muito rarefeito em termos de agentes de artistas e produtores de artes visuais, o sector das artes visuais apresenta alguma intervenção neste sentido, como denota a criação, em 2003, de uma agência de arte (Cameira, 2005).

No trabalho de preparação e montagem de exposições, a divisão de trabalho é muito pouca, os curadores acabam por fazer um pouco de tudo, de produtores, de técnicos de som e luz...Acontece assim devido ao carácter embrionário do campo da arte em Portugal. A partir do momento em que se atinge uma certa escala tem que haver especializações, quer de designers de exposições, produtores...não há nada de muito estruturado mas é necessário e na medida em que nos internacionalizamos ainda mais importante será, designadamente o trabalho de produção (fazer orçamentos, tratar de seguros de obras, zelar pelo acondicionamento de peças...), se o curador tiver que assegurar estas tarefas então não pode fazer o seu trabalho.

É uma situação muito precária – a não ser que se esteja a preparar a exposição numa instituição que tem um quadro permanente de pessoas que se encarrega da produção.

Professor e curador.

A analogia que Nathalie Heinich e Michael Pollak (1989) estabelecem entre o curador de exposições e o realizador de cinema – ambos são autores que gerem equipas – remete para a aproximação entre o trabalho nas artes visuais e no cinema, também pelo facto de as actividades numa e noutra área se organizarem segundo a lógica do projecto. A figura do curador e a capacidade de constituição de equipas para a realização de projectos tornam-no num dos mais centrais *gatekeepers* de artistas e de profissionais técnicos e de mediação em regime de trabalho independente. De notar que para os trabalhadores *freelance* a vontade de integrar os quadros de instituições dedicadas a artes visuais e, assim, ter uma situação mais estável, é uma das expectativas em termos de trajetória no campo. Ainda assim, o balanço entre trabalho exercido em regimes dependente e independente faz sobressair a maior autonomia no segundo caso, ainda que tal requisite a organização de uma logística própria, como o próximo testemunho sinaliza:

A maior parte das pessoas gostariam de entrar para uma instituição. Eu, por exemplo, penso que agora era muito mais confortável trabalhar só numa entidade. Só que como já estou tão habituada a trabalhar neste

regime de independência e a fazer muitas coisas, seria uma espécie de morte. Porque funciono livremente, em termos logísticos tenho o sistema montado em casa. E depois porque estou muito habituada a trabalhar por projectos, sem chefes. É-se mais livre. Mas, claro, obriga a uma maior disciplina, ao princípio não se sabe o que é ter fins-de-semana, a certa altura a pessoa tem que ter muita determinação e encontrar estratégias para ter qualidade de vida. Eu estou cada vez mais a tentar sair de casa para trabalhar e impor o meu próprio ritmo. Porque trabalhar em casa é muito desgastante. Não se diferencia o trabalho da vida pessoal e nestas áreas de trabalho isso acontece muito porque há as inaugurações, o trabalho à noite, não existe horário fixo das 9 às 17h.

Mas noto que há esse desejo de estabilização por parte dos *freelance*, só que é uma trajectória cada vez menos possível, as próprias entidades não têm os quadros tão abertos ao ingresso de novo pessoal. Mas antigamente era assim, o caminho dos críticos, curadores e historiadores de arte era esse. Agora, talvez seja mais provável arranjar um trabalho paralelo numa escola, como professores.

Historiadora e crítica de arte.

Mesmo tratando-se de um sector e de um mercado de pequena dimensão, as oportunidades de trabalho têm vindo a ampliar-se, sendo que a sua angariação é favorecida também por um posicionamento proactivo junto de agentes e instituições. Trata-se de uma atitude que, no olhar dos entrevistados, caracteriza sobretudo as gerações mais novas. Para o alargamento das oportunidades e maior solicitação de diversos perfis – da criação à mediação, passando por competências de cariz técnico – em variados contextos organizacionais poderá também contribuir a criação de programas, públicos e privados, integrando a difusão das artes visuais. A este propósito, considerem-se a iniciativa Antena, Programa de Itinerância da Colecção de Serralves com Comissários Externos, implementado pela Fundação de Serralves, e o Programa Território Artes, promovido pelo Instituto das Artes–MC e que, dando continuidade ao Programa Difusão das Artes do Espectáculo (1999-2002) integra no novo formato, em vigor desde o presente ano, as artes visuais (ver caixas n.<sup>os</sup> 1 e 2).

## **Antena – Programa de Itinerância da Colecção de Serralves com Comissários Externos**

[CAIXA Nº 1]

O ano de 2007 assinala na Fundação de Serralves um novo modelo de organização das exposições de obras da colecção no país. O programa *Antena*, com coordenação de João Fernandes, director do Museu, e Ricardo Nicolau, adjunto, inclui mostras em diversos espaços de diferentes localidades. Aos curadores/comissários convidados, incluindo formandos em cursos de mestrados em curadoria, é solicitado que elaborem projectos, os quais podem contar com obras da colecção da Fundação.

Tendo em conta que as exposições são pensadas à luz das características espaciais dos contextos onde tiverem apresentação, a Fundação de Serralves considera que a produção das exposições irá permitir às equipas que trabalham nesses locais contactar com “todos os aspectos e actividades implicadas na realização de uma mostra de arte contemporânea”.

A Fundação atribui ainda ao Programa as seguintes virtualidades:

- i) Proporcionar programação “ao crescente número de espaços vocacionados para receber exposições de arte contemporânea em Portugal”;
- ii) Contribuir para que “dezenas de pessoas com formação qualificada em estudos curatoriais que, por constrangimentos vários e falta de oportunidades, ainda não puderam colocar de forma consistente e sistemática os seus conhecimentos em prática”, possam desenvolver carreiras no sector.

Fonte: Fundação de Serralves – Departamento de Comunicação, 2007.

## Programa Território Artes

[CAIXA Nº 2]

O Programa Território Artes corresponde a uma intervenção na área da descentralização das artes e da formação de públicos e sucede ao Programa Difusão das Artes do Espectáculo.

É propósito do Programa Território Artes promover a “cobertura do território com um serviço cultural básico, no domínio das artes do espectáculo e das artes visuais (...) integrando acções que visam criar condições para melhorar o acesso do cidadão aos bens culturais e que procuram a correcção de assimetrias regionais e desigualdades sociais”.

A implementação do Programa Território Artes está associada a uma plataforma informática disponibilizada *on line* através da internet, e integra três dimensões com desenvolvimento faseado:

- uma componente fundamental de gestão e disponibilização de informação, traduzida na constituição de directórios com informação relativa a Câmaras Municipais, Espaços, Produções Artísticas e respectivas Entidades Fornecedoras;
- uma plataforma de contratação *on line* de espectáculos, ateliers e exposições, traduzida num módulo de agendamentos com base no funcionamento de uma Bolsa de Acções Artísticas;
- a contratualização de linhas de investimento prioritário, de acordo com os objectivos do Programa, associadas à possibilidade de co-financiamento ao agendamento de produções no domínio das artes do espectáculo.

Fonte: <<http://www.territorioartes.pt>>.

### *Defesa de programas específicos de incentivos à actividade galerística*

O enquadramento legal das actividades no campo das artes visuais contempla, para além do referente a protecção de direitos de autores e artistas<sup>18</sup>, o que se relaciona com os sistemas de apoio da tutela às artes visuais<sup>19</sup>, tal como se verifica noutros domínios assistidos pelas políticas culturais.

Entre um segmento específico de agentes do sector, os galeristas, tem sido defendida por alguns a promoção quer de uma “consciência de classe que torne visível os objectivos legítimos desta actividade” quer de uma regulamentação própria através da elaboração de programas específicos de incentivos à dinamização e modernização empresarial das galerias, à semelhança do que se verificou com outras estruturas do sector privado (Serpa, 2005). Este processo encontra-se dependente, no entender dos defensores da perspectiva enunciada, da prévia categorização de galerias, distinguindo perfis e modelos diferenciados em função do peso que nelas assumem as dimensões cultural e comercial e do modo como em cada entidade se conjugam. Tal diferenciação é também vista como condição para estabelecer uma relação entre Estado e galerias diferente da que até agora vigora, defendendo-se que a tutela as deve considerar como “parceiros estratégicos”, num procedimento idêntico ao praticado nas áreas do teatro, cinema e outros domínios artísticos e culturais.

---

18 Lei nº 45/85, de 17 de Setembro. Esta Lei revê o Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos, e integra disposições sobre o direito de sequência, o qual tem por função colmatar a desigualdade material entre autores, procurando fixar direitos para os criadores de obras plásticas, já que estas, “pela sua particular natureza, não são normalmente exploradas (...) designadamente através dos direitos de comunicação pública em massa, reprodução, aluguer ou empréstimo” (Rocha, s/d). O direito de sequência possibilita ao artista acompanhar a sua obra através de sucessivas vendas realizadas no mercado secundário, participando nesses actos de exploração, tal como acontece com os autores de obras literárias e musicais.

19 Decreto-Lei nº 225/2006, de 13 de Novembro e Portaria nº 1321/2006, de 23 de Novembro.

### *Importância da certificação simbólica.*

#### *O caso dos curadores e outros intermediários*

Embora o estatuto de artista não se adquira através da frequência de um curso institucional formalizado, a passagem por escolas de arte, com as diversas experiências que o contacto com este pólo do mundo da arte implica, continua a operar como importante factor de certificação simbólica e de incentivo para o desenvolvimento de carreiras artísticas (Moulin, 1997: 322). Também as distinções conferidas pela atribuição de bolsas de estudo ou prémios em concursos representam mecanismos de creditação para estabelecer uma trajectória no campo das artes, principalmente por acelerarem a possibilidade de divulgar o trabalho artístico em vários contextos dos circuitos expositivos (Santos e outros, 2003).

É interessante considerar o efeito de certificação desencadeado também pelas iniciativas de formação surgidas nos anos 2000<sup>20</sup> para curadores e comissários de exposições: como acima se mencionou, é objectivo do novo formato do Programa de Itinerância da Fundação de Serralves a integração de jovens comissários, visando promover a profissionalização e a facilitação de desenvolvimento de carreiras desses profissionais.

Aspectos a salientar nestas iniciativas de formação são:

- i) O facto da sua criação se fundamentar na constatação da necessidade de formação especializada na área da curadoria de exposições, até então apenas disponível noutros países e à qual se tinha acesso, frequentemente, com o apoio de bolsas de estudo no estrangeiro.

---

20 O Mestrado em Estudos Curatoriais, da Faculdade de Belas Artes da Universidade de Lisboa em parceria com a Fundação Calouste Gulbenkian, deu continuidade a uma pós-graduação em Curadoria e Organização de Exposições, cuja primeira edição se realizou em 2002. O curso de mestrado em Museologia e Estudos Curatoriais, da Faculdade de Belas Artes da Universidade do Porto, começou no ano lectivo de 2006-2007 e envolve a colaboração da Fundação de Serralves. Ainda na esfera de cursos de especialização em arte contemporânea, refira-se o curso de pós-graduação em Arte Contemporânea, da Universidade Católica, implementado no ano lectivo de 2005-2006.

- ii) A formação de parcerias entre estabelecimentos de ensino e entidades de referência no sector das artes visuais, como é o caso da Fundação Calouste Gulbenkian e da Fundação de Serralves, como forma de promover o intercâmbio de saberes e a aproximação entre o meio académico e entidades especialmente qualificadas, aos níveis nacional e internacional.

### *Trajectórias com acumulação de funções.*

#### *Crescente protagonismo dos técnicos de serviços educativos*

A evolução de carreiras no sector das artes visuais apresenta-se tendencialmente marcada pela acumulação de funções, podendo assumir diversas combinatórias. Entre outras prováveis, refiram-se as mais frequentes: artista-professor; artista-curador; artista-técnico de serviço educativo; historiador-crítico-curador-professor-conferencista; crítico-curador-consultor de colecções; curador-galerista. Neste conjunto, refira-se que a carreira de galerista é a que tende a um maior desenvolvimento *a solo*, ou então, ao exercício paralelo de uma profissão não inscrita na esfera artística (Santos e Melo, 2001).

O caso dos artistas que, em algum momento do seu percurso, são também curadores e comissários encontra-se próximo de estratégias de afirmação do trabalho artístico fora dos espaços convencionais, através da realização de mostras colectivas. Espaços estes em que “a criatividade não se resume à gestação de novas formas/objectos/linguagens” e tem continuidade na “inovação nos modos de agir, de empreendimento e de auto-organização” (Conde, 2003). A circunstância do artista exercer paralelamente a função de comissariado pode dever-se a um conjunto de motivações, em que se destacam as duas seguintes. Trata-se, por um lado, de procurar ver reconhecida a sua própria produção e levar a cabo uma iniciativa de auto-promoção por via da divulgação e exibição de autores da sua geração. Poderá estar em jogo, por outro lado, a vontade de explorar uma intervenção mais activa noutras áreas do campo artístico, com os objectivos de “fomentar e consolidar a democratização e a dinamização dos canais de produção e recepção artística” (Jurgens, 2006).

Quanto aos curadores, a sua prática pode privilegiar focos diversos e não exclusivos. Assim, há curadores que se dedicam a actividades preferencialmente relacionadas com a produção ou a organização, outros mais próximos da componente de direcção artística, e outros ainda cujo trabalho incide mais na actividade editorial. De notar que também no trabalho das galerias em Portugal a figura do curador tem sido progressivamente convocada, sinalizando assim quer o reconhecimento de competências específicas para a apresentação das obras quer um novo foco de actividade para curadores.

Já o caso dos colaboradores de serviços educativos aponta para diferentes graus de centralidade desta ocupação nos seus percursos profissionais, podendo distinguir-se perfis distintos (Martinho, 2007). Denote-se que o maior dinamismo de serviços educativos em espaços de difusão de artes visuais (museus e centros de arte) deve-se em grande grau à história das instituições museais, cuja missão comportou desde o início uma dimensão educativa.

Para um grupo de colaboradores mais jovens, constitui maioritariamente um primeiro trabalho que lhes permite complementar a formação em artes visuais, descobrir as virtualidades dos serviços educativos na aproximação entre arte e públicos e até reconsiderar objectivos em termos de trajectória profissional. Num outro perfil, encontram-se artistas que consideram estar especialmente aptos a desempenhar actividades pedagógicas em museus, as quais são também encaradas enquanto fonte suplementar de rendimento, por um lado, e forma de não viver exclusivamente do trabalho artístico, por outro lado. Noutros casos de colaboradores de serviços educativos, este trabalho coexiste, embora com pequena expressão, com as actividades da crítica e da curadoria. Há ainda aqueles para quem a actividade se conjuga de forma especialmente adequada com outras ocupações que implicam falar de arte para audiências, como dar aulas. Para outros, por seu lado, os museus e as actividades com visitantes revelaram-se contextos que possibilitam uma aplicação profissional de antigos interesses pela reflexão sobre matérias artísticas e sociais junto de grupos.

Se curadores e outros perfis experimentam nas suas carreiras os benefícios e as desvantagens de trabalhar em regime independente, para os colaboradores de serviços educativos coloca-se o problema adicional de insuficiente reconhecimento por parte das instituições que solicitam os seus serviços. Assim, se por um lado é crescente a importância conferida pelas políticas culturais do Estado e de diversas entidades às actividades de sensibilização para as artes (Santos e Gomes, 2005; Martinho e Gomes, 2005; Gomes e Lourenço, 2008), por outro lado o desempenho dos profissionais que asseguram esta parte da recepção das obras depara-se com problemas como, designadamente, vínculos de trabalho raramente formalizados e que não atendem à precariedade resultante, desde logo, da sazonalidade que tende a caracterizar o trabalho nos serviços educativos.

Uma das vias para contornar a situação de insuficiente reconhecimento do estatuto dos técnicos de serviços educativos assenta, na perspectiva de alguns, na constituição de uma área de estudos específica<sup>21</sup> – tal impulsionaria o desenvolvimento de carreiras e a valorização de desempenhos pelas instituições.

### **Síntese**

Apesar de um crescente dinamismo, o sector das artes visuais evidencia ainda algumas fragilidades. Se, por um lado, se verifica uma diversificação de apoios, espaços de exposição e oportunidades de trabalho, persiste, contudo, quer um fraco potencial de internacionalização (tanto no que concerne à exportação do trabalho interno, como à divulgação dos trabalhos realizados no exterior) quer uma parca especialização profissional, o que conduz à acumulação de tarefas e a uma especial dificuldade na angariação de apoios devido ao deficiente agenciamento. Tal advém, em parte, da reduzida oferta

---

21 Iniciou-se em 2006 um curso de pós-graduação em Museus e Educação, na Universidade de Évora.

formativa, inicialmente centrada no perfil de criação artística, e só muito recentemente alargada a funções de mediação.

Em termos de modalidades de emprego, estas são na sua maioria caracterizadas por uma grande flexibilidade, assente em trabalhos a projecto e em regimes de *freelance*. Entre galeristas e artistas, são raras as relações de continuidade e exclusividade que se estabelecem. De assinalar a crescente importância de profissionais dos serviços educativos, em resultado da maior afirmação destes serviços nos espaços culturais, em particular em museus e centros de arte.

## 2.2. PATRIMÓNIO

### *Acréscimo de equipamentos e mais postos de trabalho*

A aferição do volume de profissionais mais directamente ligados ao domínio do património – compreendendo actividades em monumentos, museus e sítios arqueológicos – encontra limitações na maior parte das fontes oficiais. No que respeita ao Instituto Nacional de Estatística (INE), tanto no caso dos recenseamentos à população como no dos inquéritos a emprego e empresas, as categorias profissionais para as quais é possível obter informação, com dados mais agregados, agregam perfis de diferentes domínios. Relativamente ao Ministério do Trabalho e Solidariedade Social (MTSS), a informação dos *Quadros de Pessoal* revela-se desadequada em termos de representatividade, na medida em que não cobre o sector público, principal detentor da tutela de entidades patrimoniais<sup>22</sup>.

Dos três subsectores referidos, o dos museus é aquele para que existe informação mais exaustiva e detalhada, auscultando, entre outras dimensões, os recursos humanos destas entidades e permitindo,

---

22 No que se refere especificamente aos museus, cerca de 60% destes equipamentos pertenciam, em 2002, a organismos da administração pública, sobretudo aos municípios (Santos e outros, 2005: 38).

desse modo, conhecer o peso relativo de trabalho cultural e não cultural no seu interior<sup>23</sup>.

O número de pessoas ao serviço em museus nos últimos seis anos apresenta, como pode verificar-se no quadro nº 5, um crescimento gradual, o qual indicia um acréscimo de necessidades de pessoal por parte das entidades museológicas e, logo, de oportunidades de trabalho para profissionais – isto, independentemente dos regimes que os enquadrem ou do grau de estabilidade da sua presença nas estruturas. Tendo ainda em conta, no quadro nº 5, o contingente de trabalhadores em museus por categoria profissional, observa-se que o ‘Pessoal conservador e técnico superior’ tende a constituir  $\frac{1}{4}$  das pessoas ao serviço, evidenciando-se ainda o crescimento notório e constante de ‘Outro pessoal técnico’. Repare-se que o conjunto das duas categorias representa, nos anos mais recentes, cerca de metade dos profissionais a operar nos museus, sendo que a outra parte é principalmente constituída por ‘Pessoal auxiliar e operário’, em decréscimo desde 2001.

É de ressaltar que o tecido museológico representa um universo muito diversificado em termos de recursos, acervos e respectiva qualificação. Tendo em conta o ‘boom museológico’ registado em Portugal a partir dos anos 80 e também o contínuo crescimento deste tipo de entidades – tendências evidenciadas no quadro nº 6 –, importa sistematizar os principais factores explicativos do dinamismo observado, largamente devedor da iniciativa autárquica (Camacho, Freire-Pignatelli e Monteiro, 2001; Santos e outros, 2005). O investimento dos municípios em museus e outros espaços patrimoniais resulta, pois, da conjugação de diversos aspectos.

---

23 Informação proveniente do *Inquéritos aos Museus*, do INE, tal como tem sido aplicado desde 2000, ano em que foi adoptada pelo INE uma nova metodologia para a realização do inquérito. Foram então contactadas 533 entidades auto-designadas museus, constantes da base de dados do Observatório das Actividades Culturais (OAC), actualizada em Dezembro de 2000. Para efeitos de análise comparativa, optou-se por considerar uma série estruturada segundo a mesma metodologia.

### Número de pessoas ao serviço em museus e distribuição percentual por categoria profissional e ano (2000-2005)

[QUADRO Nº 5]

Pessoas ao serviço	Ano					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Número de pessoas ao serviço	3.142	3.535	3.804	4.010	4.102	4.541
<i>Distribuição por categorias (%)</i>						
Pessoal conservador e técnico superior	24	21	21	22	25	24
Outro pessoal técnico	20	22	22	25	25	28
Pessoal administrativo	14	12	14	13	12	12
Pessoal auxiliar e operário	42	45	43	40	38	36

Fonte: INE, *Estatísticas da Cultura, Desporto e Recreio* (2000-2005).

### Museus por abertura e ano (2000-2002) (percentagem)

[QUADRO Nº 6]

Data de abertura	Ano		
	2000	2001	2002
Até 1899	4,1	3,3	3,2
1900-1929	5,5	4,7	4,6
1930-1969	14,9	13,5	13,5
1970-1979	7,1	6,9	6,4
1980-1989	23,0	21,5	21,3
1990-1999	40,7	39,0	37,4
2000-2002	3,5	9,9	12,4
Nr	1,2	1,2	1,2
<i>Total</i>	<i>491</i>	<i>577</i>	<i>591</i>

Fonte: Santos e outros (2005: 41).

i) Em primeiro lugar, repare-se que museus e outros espaços patrimoniais são frequentemente investidos como elementos centrais em estratégias de promoção de identidades locais e memórias colectivas, ganhando o património municipal, desde os anos 80, maior relevo enquanto elemento do desenvolvimento local.

ii) Em segundo lugar, o progressivo reconhecimento da cultura nas políticas locais e na orgânica das autarquias propiciou uma actuação mais consolidada no domínio do estudo, salvaguarda e valorização do património, com a correspondente constituição, em muitos casos, de serviços funcionais especificamente destinados à gestão de tal área.

iii) Relacionado com o factor anterior, é de notar que a Rede Portuguesa de Museus (RPM), dispositivo de regulação e qualificação do universo museológico, tem incentivado – como efeito dos seus requisitos de adesão – a criação, nas câmaras, de unidades adequadas para gerir os museus. De onde resulta que algumas tutelas municipais tenham podido desenvolver no domínio museológico “uma orientação de maior ‘continuidade’ e ‘consistência’ implicando a melhoria de práticas de gestão (e a sua correcta integração nas orgânicas municipais)” (Guerreiro, 2007).

iv) Em quarto lugar, a noção de património tem vindo a alargar-se, sendo que as entidades com colecções ligadas ao património industrial adquiriram, a partir da década de 1980, maior relevância (Santos e outros, 2005: 29).

v) Finalmente, a criação de redes municipais de museus, com graus diferenciados de formalização, tem constituído um significativo contributo para o dinamismo da actividade museológica, incluindo o que se refere a efeitos de qualificação resultantes da cooperação e intercâmbio de experiências que as redes proporcionam.

É de considerar a evolução verificada noutros espaços patrimoniais. Como se verifica no quadro nº 7, assume particular destaque o crescimento exponencial dos ‘Imóveis Não Protegidos’: 4.890 em 2000 e 16.312 em 2003. Tal aumento traduz um eventual maior interesse na valorização de património até aí não reconhecido enquanto

tal, podendo resultar da presença intensificada no terreno de arqueólogos, técnicos de conservação e restauro. Com efeito, como se observará adiante, o sector da arqueologia conheceu na segunda metade dos anos 90 uma progressiva autonomização e institucionalização. Daqui decorreu, entre outras dinâmicas, a produção de regulamentação que tornou cada vez mais indispensáveis os desempenhos destes profissionais em diversas intervenções – designadamente em estudos de impacto e acompanhamento arqueológico em obras públicas.

### Inventário do património arquitectónico por ano (2000-2003)

[QUADRO Nº 7]

Património arquitectónico		Ano			
		2000	2001	2002	2003
Imóveis Protegidos	Monumentos Nacionais	834	805	822	821
	Imóveis de Interesse Público	2.605	2.491	2.529	2.550
	Valores Concelhios *	593	612	583	567
<i>Total</i>		4.032	3.908	3.934	3.938
Imóveis Não Protegidos		4.890	6.697	11.128	16.132
<i>Número</i>		8.922	10.605	15.062	20.070

Fonte: INE, *Estatísticas da Cultura, Desporto e Recreio* (2000-2003).

Nota: Nos Valores Concelhios estão incluídos os Imóveis de Interesse Municipal, de Valor Cultural Local e de Valor Local.

Relativamente ao volume de empresas com actividades no domínio do Património ('Actividades dos museus e conservação de locais e de monumentos históricos'), os dados do MTSS (quadro nº 8) assinalam um crescimento moderado entre 1995 e 2005, sobretudo verificado em estruturas de muito pequena dimensão.

Refira-se que o aumento de iniciativas empresariais na área patrimonial poderá estar relacionado com a emergência de profissões como designer de exposições e o crescimento de emprego para curadores e técnicos de serviços educativos. As iniciativas empresariais

### Número de empresas no domínio do património, por número de trabalhadores (1995, 2000, 2005)

[QUADRO Nº 8]

CAE	Ano	Número de trabalhadores						Total
		1 a 4	5 a 9	10 a 19	20 a 49	50 a 99	100 a 499	
92520 – Actividades dos museus e conservação de locais e de monumentos históricos	1995	4	3	3	0	0	0	10
	2000	16	9	4	0	2	0	31
	2005	31	14	6	6	2	0	59

Fonte: MTSS, *Quadros de Pessoal* (1995, 2000, 2005).

no domínio do património podem também ser vistas como resposta a uma tendência crescente dos museus e outras instituições com actividade expositiva para aquisição de serviços em *outsourcing*, residindo aqui o emprego indirecto que o sector movimenta e que as estatísticas oficiais mais dificilmente levantam. A este propósito, considere-se o depoimento de um director de museu entrevistado:

Um museu, quando faz uma exposição, dá dinheiro a ganhar a muitos profissionais, quer a *montante* quer a *jusante*. Há desde logo que solicitar o trabalho de um investigador, se este não puder ser assegurado pelos internos. Há, depois, que montar a exposição e pedir a intervenção de projectistas de mobiliário e cenografia, designers, existem empresas que trabalham na área das exposições, não só para museus. E depois há a produção dos catálogos, toda uma série de actividades em cadeia... Não está demonstrado, mas é possível estudar o peso que representam estes serviços pois encontra-se tudo orçamentado nos planos de actividades das instituições. O museu não se resume àqueles que lá estão, movimenta outros profissionais.

Houve uma dinâmica específica que contribuiu muito para isto. Tende a haver mais especialização profissional, como no caso de designers e de arquitectos de interiores. Também tem havido um número muito maior de exposições. É preciso não perder de vista que nos últimos anos houve grandes eventos como a Europália, a Expo 98...

realizaram-se muitas actividades que nos levaram a mudar comportamentos em termos profissionais.

Director de museu.

### ***Autarquias como principais empregadoras. Bloqueamento de ingressos nos museus estatais. Sinais de flexibilização.***

Ao considerar a distribuição das pessoas ao serviço em museus por regime de tempo e remuneração (quadro nº 9), ganha evidência o facto da maior parte – 85%, desde 2004 – se encontrar em regime de tempo completo. Quanto ao peso de remunerados e não remunerados, detecta-se a tendência para o acréscimo de mão-de-obra na segunda situação, em actividade de voluntariado: de 9%, em 2000, passou a 14%, no ano de 2005. Tal configuração – e importa notar que o universo de entidades museológicas em presença é maioritariamente tutelado pela Administração Pública, principalmente por autarquias – permite notar simultaneamente: i) a persistência de alguns traços mais característicos nos regimes de trabalho praticados no sector público, como é a prevalência do trabalho a tempo inteiro e ii) a evidência de algumas características sobretudo associadas à organização do trabalho cultural no sector privado e terceiro sector, como são designadamente o trabalho desenvolvido em regime de voluntariado e as ocupações exercidas a tempo parcial, eventualmente acumuladas com outras prestações (quadro nº 10).

Relativamente à qualificação do emprego em museus e outros espaços patrimoniais do Estado, permanece por resolver uma situação impeditiva da renovação e requalificação de profissionais, fundada nas restrições da Administração Pública quanto a admissão de pessoal. A sustentabilidade qualificada das entidades apresenta-se, pois, estreitamente relacionada com as seguintes questões:

- i) Bloqueamento à renovação de quadros, incluindo técnicos superiores, nos museus da Administração Central. De notar que, contrariamente ao que apontava a aprovação do Decreto-Lei nº 55/2001, que defende o alargamento da base de recrutamento e

**Pessoal ao serviço em museus, por regime de tempo e remuneração  
(2000-2005)**

[QUADRO Nº 9]

Pessoal ao serviço	Ano					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Número de pessoas ao serviço	3.142	3.535	3.804	4.010	4.102	4.541
<i>Regime de tempo (%)</i>						
Pessoal em regime de tempo completo	85	84	87	86	85	85
Pessoal em regime de tempo parcial	15	16	13	14	15	15
<i>Remuneração (%)</i>						
Pessoal ao serviço remunerado	91	89	90	87	88	86

Fonte: INE, *Estatísticas da Cultura Desporto e Recreio* (2000-2005).

**Pessoas ao serviço em Património, por vínculo e sector  
(percentagem)**

[QUADRO Nº 10]

Vínculo	Sector		
	Terceiro Sector	Sector Privado	Sector Público (museus da Administração Local)
Contrato individual de trabalho	27,7	22,2	3,2
Funcionário público	2,3	—	69,4
Contrato a prazo	9,3	4,4	12,6
Aquisição de serviços/avença	11,2	71,1	8,2
Voluntariado	44,9	0,7	0,9
Outro	4,6	1,5	3,0
Nr			2,7
<i>Total</i>	303	135	661

Fonte: Gomes, Lourenço e Martinho, 2006.

a mobilidade entre carreiras, os quadros dos museus não foram refeitos, permanecendo lugares por preencher relativamente aos postos previstos. Neste quadro, é de assinalar o aproveitamento de iniciativas como o Programa Cultura/Emprego, enquanto expediente de recurso a mão-de-obra (ver caixa nº 3).

- ii) Perante tal fechamento a novos ingressos, surge o questionamento quer do modelo ‘quadros de pessoal’ quer das formas de gestão do sector público, na medida em que dota as respectivas estruturas de pouca autonomia e agilidade também no referente à organização dos recursos humanos e equipas de trabalho.

### **Programa Cultura/Emprego**

[CAIXA Nº 3]

É à luz das limitações verificadas em termos de novos ingressos, principalmente em evidência nos museus da Administração Central, que o programa Cultura/Emprego pode ser encarado enquanto expediente de recurso a mão-de-obra. Trata-se de um projecto integrado na iniciativa Mercado Social de Emprego (MSE), instituída em 1996 com a finalidade principal da “integração ou reintegração sócio-profissional de pessoas desempregadas com base em actividades dirigidas às necessidades sociais não satisfeitas pelo normal funcionamento do mercado”<sup>24</sup>.

Entre os vários programas e medidas incluídos no MSE, o Cultura/Emprego visa a promoção de um conjunto de actividades de “interesse social” no sector cultural com o objectivo de contribuir para a inserção e reinserção laboral de desempregados inscritos nos centros de emprego. Incide especialmente nas seguintes áreas: i) valorização do património cultural arquitectónico e arqueológico nacional; ii) valorização do património cultural móvel que integre os museus do Estado; iii) salvaguarda e divulgação do património bibliográfico e arquivístico

---

24 Despacho conjunto dos Ministérios do Trabalho e da Solidariedade e da Cultura (D.C. nº 243/MTS/MC/99 de 17 de Março).

nacional e iv) animação cultural junto das comunidades locais e dos centros urbanos. Entre os promotores de projectos de interesse social incluem-se os organismos tutelados pelo MC e as estruturas privadas sem fins lucrativos consideradas pela tutela como entidades de reconhecido valor no sector cultural. As entidades promotoras acolhem os destinatários durante um período de 12 a 18 meses, comportando uma fase de formação específica.

Desde o seu início, em 1999, até Março de 2006, o programa Cultura/Emprego – coordenado pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) – abrangeu 1092 participantes, 62% dos quais em entidades públicas do domínio patrimonial (museus e palácios). Os restantes 38% foram maioritariamente (32%) acolhidos por outras entidades públicas não especificadas.

Em 2005, de acordo com o *Relatório de Actividades* do IPM referente a esse ano, os 29 museus dependentes deste organismo contaram com 589 efectivos acrescidos de 228 colaboradores do programa Cultura/Emprego. O facto de tal colaboração ter representado  $\frac{1}{4}$  do volume de pessoas que asseguraram a actividade nos museus era encarado como sintoma da “fragilidade dos meios humanos vinculados ao quadro de pessoal, com particular expressão nas carreiras de guarda/vigilante-recepcionista, mas também noutras carreiras específicas dos museus”. Ao mesmo tempo, salientava-se o facto de a “urgência na alteração e preenchimento de quadros de pessoal, ou na flexibilização de formas de contratação de pessoal especializado [ser], ano após ano, mais incisiva”.

A presença transitória dos colaboradores nos museus no âmbito do Programa Cultura/Emprego – que, segundo o esquema funcional do programa, têm que realizar acções de formação – é vista por alguns como uma situação ilustrativa do que entendem constituir um dos principais problemas do trabalho na área patrimonial e em especial nos museus: a formação e as experiências de aprendizagem “não geram emprego estável nem minimamente enquadrado”. Daí o

questionamento do efectivo potencial de iniciativas como o mencionado programa enquanto instrumento gerador de postos de trabalho.

A par do questionamento do programa Cultura/Emprego enquanto medida geradora de emprego, as associações profissionais apontam a desproporção nos investimentos na formação, já que continua, segundo elas, a verificar-se falta de acções de formação para os trabalhadores mais permanentes das instituições:

Outro deficit muito grande nos museus, evidenciado nos últimos anos, é que não tem havido formação dentro das instituições, acções de reciclagem, e assim as pessoas não podem evoluir. Os formandos do Cultura/Emprego são os únicos que têm formação, mas também são presenças efémeras no museu. Tem sido uma boa medida porque criou quadros com boa formação mas a questão grave é que ao fim de um ano e meio os museus tornam a ficar vazios em termos de recursos.

Dirigente de associação profissional de museologia.

Museus e outros espaços patrimoniais tutelados pela Administração Local configuram um tecido onde, apesar de todos os constrangimentos do sector público, se têm colocado maiores possibilidades de trabalho. A superior maleabilidade, por parte das autarquias, nos mecanismos de gestão da orgânica e nos procedimentos de recrutamento tem explicado o seu papel de maior empregador em actividades relacionadas com o património – embora em tempos mais recentes também aqui tendam a limitar-se as novas admissões.

Uma das áreas onde o tecido de entidades privadas assume já expressão mais relevante é a da conservação e restauro. Contudo, tendo em conta que as encomendas partem maioritariamente do Estado e da Igreja, o trabalho desenvolvido naquelas estruturas encontra-se frequentemente dependente das disponibilidades orçamentais dos principais clientes. O volume e dimensão de projectos determina a intensidade de trabalho e o número de colaboradores recrutados, denotando-se aqui um funcionamento algo similar ao que se presencia em Portugal noutros sectores do trabalho cultural

e artístico, designadamente na produção de cinema, onde os apoios públicos são determinantes para estruturar a actividade.

No caso das actividades de arqueologia, desenvolvidas predominantemente no âmbito de estruturas empresariais, a emergência de um mercado relacionado com o património arqueológico assenta numa significativa transformação na arqueologia em Portugal que evidenciou a carência de estruturas operacionais com forte capacidade de inovação. A mencionada mutação no sector resultava de transformações da legislação ambiental e patrimonial, das repercussões sócio-políticas decorrentes do aparecimento da arte rupestre no Côa e da autonomização da arqueologia através da criação do Instituto Português de Arqueologia, o qual, no âmbito do PRACE (Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado) foi fundido com o Instituto Português do Património Arquitectónico (IPPAR) – dando origem ao Instituto de Gestão do Património Arquitectónico e Arqueológico (IGESPAR).

Se, por um lado, este tecido empresarial ganhou, desde finais dos anos 90, expansão e dinamismo, importa não perder de vista, por outro lado, que também neste segmento de actividades culturais se colocam situações de trabalho precário e enquadrado por contratos de prestação de serviços, que com maior frequência têm sido questionados em áreas mais vincadamente artísticas. O seguinte testemunho, de um responsável de uma associação profissional de arqueologia, vem chamar a atenção para as condições deficitárias que o exercício da profissão reveste.

A protecção deste património passa pela inventariação e realocização dos sítios arqueológicos, pela monitorização rigorosa da crescente pressão urbanística e pelo acompanhamento da execução de infra-estruturas que, sendo fundamentais para o desenvolvimento do país, devem ser integradas numa perspectiva sustentada, tal como estava já consagrado no preâmbulo à Lei orgânica do IPA.

As equipas que actualmente procedem a estas tarefas, a nosso ver as mais importantes de quantas competiam até agora ao IPA, são compostas por profissionais dedicados que, numa situação profissional insustentável

(a recibos verdes há oito anos), em número insuficiente para a vastidão dos territórios que abarcam, com meios reduzidos e assoberbados com outras tarefas, adquiriram ao longo dos últimos anos um inestimável conhecimento do terreno que é insensato desperdiçar.

Presidente da direcção de Associação Profissional de Arqueólogos<sup>25</sup>

### *Autonomização orgânica do património e valorização dos profissionais*

Em matéria de processos de regulação do emprego no domínio do património, destaca-se a intervenção da tutela – em alguns casos coadjuvada, de forma mais ou menos directa, pela acção das associações profissionais. Trata-se de uma intervenção processada por duas vias, em curso desde a segunda metade dos anos 90:

- i) Fixação de requisitos visando regulamentar e qualificar as actividades no domínio do património, no âmbito de diversos diplomas e
- ii) Reestruturação orgânica no MC, tal como foi delineada pelo XIII Governo Constitucional, tendo como efeito a criação de organismos incumbidos das políticas culturais em domínios específicos do património, como a conservação e restauro e arqueologia, e a sua consequente autonomização.

No que respeita à via enunciada em primeiro lugar, mencione-se, desde logo, pelo seu âmbito global, a Lei de Bases do Património Cultural Português<sup>26</sup>, aprovada em 2001. Trata-se de um documento que estabelece as bases da política e do regime de protecção e valorização do património cultural, definindo princípios basilares, direitos e deveres dos cidadãos, objectivos, regime geral e regimes especiais de protecção e valorização de bens culturais. Sendo vastos os conteúdos

---

25 Sérgio Fiadeiro Guerra Carneiro, *Carta aberta à Ex.ma Sr<sup>a</sup> Ministra da Cultura, Doutora Isabel Pires de Lima*, 8 de Novembro de 2006, <<http://www.aparqueologos.org.>>

26 Lei nº 107/2001, de 8 de Setembro.

deste diploma, destaque-se, a título ilustrativo da sua importância para o desenvolvimento das actividades culturais, os seguintes aspectos. Entre os objectivos da Lei e como componente específica da política de património cultural, surge a “definição e mobilização dos recursos humanos, técnicos e financeiros necessários à consecução dos objectivos e prioridades estabelecidas”<sup>27</sup>. Quanto ao regime especial de protecção do património arqueológico, estabelece-se que é dever da Administração Pública “dotar-se de meios humanos e técnicos necessários (...) ou recorrer a eles sempre que necessário”<sup>28</sup>.

A importância que a Lei Quadro dos Museus Portugueses<sup>29</sup>, de 2004, reveste assenta na definição de um enquadramento legal regulador do sector. Aí são definidos, entre outros aspectos, o conceito de museus, as funções da instituição, os recursos humanos – fixando, designadamente, a obrigatoriedade das entidades museológicas terem um director. Determina-se igualmente o processo de credenciação dos museus e procede-se à institucionalização da Rede Portuguesa de Museus (RPM), cuja Estrutura de Projecto entrou em funcionamento em 2000.

Quanto à Rede Portuguesa de Museus, note-se por agora que entre os seus objectivos figuram a valorização e a qualificação da realidade museológica em Portugal bem como a promoção do rigor e do profissionalismo das práticas museológicas e das técnicas museológicas<sup>30</sup>. Visando o cumprimento destes e demais objectivos, definiram-se requisitos de adesão à RPM, entre os quais se encontra a existência de “um quadro de pessoal mínimo qualificado”<sup>31</sup>, parecendo mais adequado, na perspectiva da responsável pela RPM, realizar uma ponderação caso a caso, em vez de estabelecer um modelo padrão para a globalidade das entidades candidatas.

---

27 *Ibidem.*

28 *Ibidem.*

29 Lei nº 47/2004, de 9 de Agosto.

30 *Ibidem.*

31 *Boletim Trimestral da Rede Portuguesa de Museus*, nº 4, Junho de 2002, p.2.

Revela-se impraticável definir *plafonds* quantitativos. Os museus são tão diferentes uns dos outros que optamos por uma análise feita caso a caso. O mínimo dos mínimos é ter um director à frente do museu que deve ser um técnico superior e, de preferência, ter outro técnico superior para o serviço educativo e/ou para a conservação e inventário. Depende muito do perfil do director, às vezes acumula exposições e conservação, outras vezes é mais próximo do sector educativo. Portanto, dependendo um bocado desse perfil técnico superior do director, [há] uma segunda pessoa, algum técnico-profissional, e a vigilância. A vigilância é uma função básica, se não existir o museu não pode abrir portas.

As situações são, portanto, consideradas caso a caso, em função também da importância e extensão do acervo: se é um acervo mínimo ou com pouca relevância, ou se se trata de um acervo extenso com muitos visitantes. Temos de verificar tudo isso para depois definir o que se ajusta em termos de pessoal mínimo.

Responsável da RPM.

No que respeita ao objectivo de qualificação da RPM, é de ressaltar os efeitos deste projecto em termos de aperfeiçoamento de práticas de trabalho, para que tem concorrido a obrigatoriedade de definição, por parte dos museus aderentes, de regulamentos, normas de conservação, política de incorporações e planos de segurança. Por outro lado, a intervenção da RPM em acções de formação configura um contributo para o melhor desempenho dos museus em variadas dimensões. Como se verifica no quadro nº 11, duas dimensões têm congregado mais participantes em iniciativas de formação: Programação e Produção de Exposições e Práticas de Conservação Preventiva.

Tendo como objecto a definição do regime de carreiras de pessoas que exercem actividade nos domínios da museologia e conservação e restauro, o Decreto-Lei nº 55/2001<sup>32</sup>, adiante abordado com maior detalhe, defende como enunciados fundamentais o alargamento da base de recrutamento e mobilidade entre carreiras. Trata-se de um

## Cursos realizados no âmbito da RPM e número de formandos por ano (2001-2005)

[QUADRO Nº 11]

Cursos
Inventário do Património Cultural Móvel – bens museológicos. P r incípios, metodologias e boas práticas
Embalagem e Transporte de bens museológicos
Introdução às Práticas de Conservação Preventiva
Papel Social dos Museus e Intervenção Comunitária
Programação e Produção de Exposições
Museu e Colecções Etnográficas
Edições e Divulgação em Museus
Salvaguarda de Bens Culturais ***
Museus e Acessibilidades
Museus e Colecções Etnográficas
Introdução às Práticas de Conservação Preventiva e de Educação em Museus
Atendimento e Vigilância em Museus
Museus e Educação
Segurança, Vigilância e Atendimento em Espaço Museológico ***
Concepção de Sítios de Internet em Museus ***
<i>Total</i>

Fonte: *Boletim Trimestral da Rede Portuguesa de Museus* (2001-2005).

\* dados correspondentes a apenas uma das acções de formação.

diploma que levanta algumas críticas da parte da APOM, relacionadas designadamente com as disposições relativas à formação requerida para acesso à carreira de conservador de museu. Também para a direcção do ex-IPM importava, em 2007, proceder à revisão da actual lei das carreiras no domínio da museologia. Esta temática é abordada mais detalhadamente no ponto que lhe é dedicado.

Outra forma de a tutela intervir na regulação do sector traduziu-se em reestruturações orgânicas do MC, daí resultando a auto-

		Anos				Total
2001	2002	2003	2004	2005		
47	0	0	11	13	71	
22*	45	12	15	0	72	
21*	31	63	21	14	129	
**	22	21	19	0	62	
0	50	44	19	23	136	
0	0	21	18	0	39	
0	0	23	12	0	35	
0	0	25	0	0	25	
0	0	0	0	17	17	
0	0	0	14	0	14	
0	0	0	11	0	11	
0	0	0	0	11	11	
0	0	0	0	24	24	
0	0	0	0	18	18	
0	0	0	0	17	17	
47	148	209	140	137	681	

\*\* não existe informação sobre número de formandos. \*\*\* cursos realizados por pedido de entidades.

nomização dos sectores da arqueologia e da conservação e restauro, com efeitos consequentes na valorização do estatuto dos profissionais relacionados. A criação do Instituto Português de Arqueologia (IPA), em 1997<sup>33</sup>, e a consequente “adopção por parte do Estado de

33 Decreto-Lei nº 117/97, de 14 de Maio.

legislação rigorosa no que concerne à protecção do património”<sup>34</sup> – como, designadamente, o Regulamento de Trabalhos Arqueológicos<sup>35</sup> – concorreram para que a importância dos arqueólogos tivesse um crescimento “exponencial”, na perspectiva da Associação Profissional de Arqueólogos (APA).

Em 1999, foi também criado o Instituto Português de Conservação e Restauro (IPCR), com os “objectivos primordiais” de: i) constituir um organismo estatal especializado em conservação e restauro, apto a prestar regularmente apoio científico e técnico a entidades públicas e privadas dedicadas à prática e ao ensino da conservação e do restauro e ii) contribuir para a definição de orientações e estratégias de desenvolvimento no domínio da conservação do património cultural<sup>36</sup>. A este organismo coube, entre outras missões, a condução do processo de acreditação profissional dos conservadores restauradores.

Tendo em conta efeitos da maior autonomização dos sectores, não estranham as preocupações que perpassam em documentos apresentados pelas diversas associações do sector do património cultural acerca da reestruturação orgânica do MC decretada em 2006<sup>37</sup> – deixando antever apreensão também no que se refere a prováveis estreitamentos do campo de intervenção profissional<sup>38</sup>.

34 “Apresentação da Associação Profissional de Arqueólogos”, APA.

35 Decreto-Lei nº 270/99, de 15 de Julho

36 Decreto-Lei nº 342/99, de 25 de Agosto.

37 Decreto-Lei nº 215/2006, de 27 de Outubro. Em Fevereiro de 2007 a tutela anunciou na Assembleia da República a aprovação das orgânicas em Conselho de Ministros e foi anunciada para breve a respectiva publicação.

38 Segundo aquelas organizações, a extinção do IPA e do IPPAR e o restringir da missão do Instituto de Gestão do Património Arquitectónico e Arqueológico (IGESPAR, Decreto-Lei nº 96/07, de 29 de Março) ao “património cultural arquitectónico e arqueológico classificado do País” representa “um enorme retrocesso em relação ao até agora vigente enquadramento institucional do património cultural português”. Por outro lado, denota uma situação “particularmente preocupante” relativamente a “aspectos fulcrais da actividade do IPPAR e do IPA, que importa a todo o custo manter” (“Que futuro para o Património Cultural? A propósito da reestruturação orgânica do Ministério da Cultura”, 7 de Dezembro de 2006. Documento subscrito pela >

### *Necessidades de certificação*

No sector de conservação e restauro, observa-se a tentativa de implementação de um dispositivo de acreditação profissional. Tal dispositivo, dando resposta à necessidade de regulamentação do regime jurídico das intervenções de conservação e restauro no património cultural que a Lei de Bases do Património Cultural estabelece, constitui matéria de um grupo de trabalho coordenado pelo Instituto Português de Conservação e Restauro (IPCR)<sup>39</sup>, de que fazem parte elementos do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior e da Associação Profissional de Conservadores Restauradores (APR). O processo de acreditação dos conservadores restauradores tornou, desde logo, necessário o conhecimento do universo de profissionais que exercem funções no âmbito da conservação e restauro. Para esse efeito, o IPCR iniciou, em meados de 2006, um recenseamento de conservadores restauradores, recolhendo informação relacionada com habilitações e experiência profissional destes trabalhadores. Segundo a Associação Profissional de Conservadores Restauradores de Portugal, cujo objectivo principal é defender, desenvolver e promover o estatuto profissional do conservador restaurador, a acreditação profissional é essencial para garantir que “as pessoas que intervêm em conservação e restauro tenham formação superior, saibam o que estão a fazer, conheçam os materiais, estejam aptos a decidir até onde podem ir no seu trabalho”.

---

> Associação dos Arqueólogos Portugueses, Associação Portuguesa de Museologia, Associação Profissional de Arqueólogos, Associação Profissional de Conservadores Restauradores de Portugal e Confederação Portuguesa das Associações de Defesa do Ambiente).

Tal actividade abrange processos de licenciamento e acompanhamento de obras em imóveis classificados e respectivas zonas de protecção, de avaliação de impactos de grandes empreendimentos sobre o património cultural bem como a elaboração e revisão dos principais instrumentos de ordenamento do território.

39 Constituído por Despacho do Secretário de Estado da Cultura, de 12 de Agosto de 2005. No âmbito do PRACE, o Instituto Português de Conservação e Restauro foi fundido com o Instituto Português dos Museus, dando origem ao Instituto dos Museus e da Conservação (IMC).

Traço transversal a diversas associações profissionais do sector é a existência de códigos deontológicos, estabelecendo exigências e normas condicionadoras do exercício do trabalho e, desse modo, funcionando como instrumentos de demarcação entre profissionais e não profissionais.

### *Regimes de carreiras em museus*

O enquadramento legal dos regimes de carreiras em museologia e conservação e restauro, aprovado em 2001 (Decreto-Lei n.º 55/2001 de 15 de Fevereiro), foi definido, de acordo com os redactores, segundo duas orientações principais: i) defender como enunciados fundamentais o alargamento da base de recrutamento e a mobilidade entre carreiras; e ii) procurar restringir “ao indispensável” as carreiras específicas, o “que significa também que se pretende abrir os museus a formações diversificadas”<sup>40</sup>.

Entre as diversas disposições contidas no referido diploma, os pontos que despertam maior controvérsia entre os agentes do sector são, essencialmente, os seguintes: i) acesso à carreira de conservador de museu e ii) carreiras específicas para serviços educativos.

No que respeita ao primeiro aspecto, a Associação Portuguesa de Museologia (APOM), considera que, ao contrário do que o diploma em causa estabelece, para poder desempenhar tal função é indispensável possuir pós-graduação ou mestrado em Museologia. Como referia o presidente da direcção daquela associação, em 2007, “não pode fazer trabalhos de engenharia quem não tiver formação nessa disciplina. Não se pode partir da ideia de que toda a gente é capaz de fazer museus. E, de acordo com o diploma, alguém com mestrado em, por exemplo, arqueologia ou medicina e sem formação em museologia pode entrar na carreira de conservador de museu nessas áreas”.

---

40 Decreto-Lei n.º 55/2001, de 15 de Fevereiro.

Quanto ao facto do mencionado Decreto-Lei nº 55/2001 deixar de atribuir aos serviços educativos uma carreira específica, justificando tal posição com o “entendimento de que a permeabilidade das carreiras é fundamental ao desempenho do museu”<sup>41</sup>, a APOM defende que essa disposição evidencia uma redução da qualidade e da exigência de formação dos profissionais de museu. A mesma organização não deixa, ao mesmo tempo, de reconhecer que “também nunca foram criados cursos para monitores de serviços educativos, chamámos sempre a necessidade do ensino superior voltar-se para a área dos serviços educativos e integrá-la”.

Como pode ainda ler-se num documento apresentado pela APOM ao Conselho Consultivo do IPM, em 2002, o objectivo de harmonização de habilitações e de equivalências europeias, no âmbito da implementação do processo de Bolonha, “obriga a uma revisão da actual legislação [das carreiras], com base num diálogo mais produtivo e eficaz entre a tutela pública, os diferentes empregadores de pessoal de museus e as universidades” (Brigola, 2003).

É, contudo, a função de vigilância que mais atenção tem captado para o tema das carreiras dos trabalhadores em museus e espaços patrimoniais, pelo facto de depender da presença destes profissionais o acesso aos equipamentos. Refira-se que uma das disposições do diploma mencionado extingue a carreira de guarda de museu e cria, em seu lugar, uma outra designada vigilante-recepcionista, tendo pesado nesta mudança, segundo alguns, a tentativa de contrariar um “sentido de negatividade associado à guardaria” e o objectivo de atribuir aos vigilantes outras actividades, como a bilheteira. Problemas relacionados com a transição entre carreiras no sector da vigilância concorreram para um decréscimo do número efectivo de pessoal, dificultando a gestão de escalas, folgas e férias<sup>42</sup>. Destas

---

41 Decreto-Lei nº 55/2001, de 15 de Fevereiro.

42 O problema radica, concretamente, na não conversão automática em lugares de vigilante-recepcionista da totalidade dos lugares de guarda não providos – quando os guardas se aposentam ou abandonam o quadro, os postos são extintos e >

limitações decorre um mais intenso recurso quer a serviços externos em regime de *outsourcing* quer a pessoal no âmbito do programa Cultura/Emprego<sup>43</sup>.

De notar ainda que para a ex-direcção do IPM a revisão do Decreto-Lei nº 55/2001 era “fundamental”, dependendo dessa redefinição o completar de um “pacote legislativo bastante sólido e muito estruturante”<sup>44</sup> em matéria de regulação do panorama museológico.

### Síntese

Verifica-se um acréscimo geral de oportunidades de emprego no sector do património, independentemente dos subdomínios considerados. Desde a década de 80 que o sector público promoveu a criação de equipamentos – especialmente museus – que, ao solicitar mão-de-obra qualificada e diversificação de serviços, animaram o respectivo mercado, contratando frequentemente serviços a empresas em regime de *outsourcing* (design de exposições, tarefas de conservação e restauro, etc.). Tal revitalização deveu-se em grande parte ao alargamento do conceito de património, a dinâmicas culturais locais e à constituição da RPM (que actua ao nível da regulação da actividade e da formação de recursos humanos), e de redes municipais.

O domínio patrimonial é atravessado por algumas questões relacionadas com a estruturação das carreiras que representam impedimentos à qualificação dos desempenhos. Destaque-se o bloqueamento à

---

> não podem ser preenchidos – nos quadros dos museus à data da entrada em vigor do diploma.

43 De acordo com a direcção do ex-Instituto Português dos Museus, encontrava-se em estudo, no âmbito do PRACE, uma estratégia de resolução dos problemas relacionados com a vigilância.

44 Contempla: a Lei Quadro dos Museus Portugueses, o Despacho que estabelece a credenciação de museus e aprova o seu formulário de candidatura (Despacho normativo nº 3/2006, de 25 de Janeiro) e o Despacho de criação de um novo programa financeiro, ProMuseus, para museus da RPM (Despacho normativo nº 3/2006 (II série), de 13 de Julho).

renovação de quadros, incluindo técnicos superiores, nos museus da Administração Central, e o cada vez mais intenso questionamento quer do modelo ‘quadros de pessoal’ quer das formas de gestão do sector público, na medida em que dota as respectivas estruturas de pouca autonomia e agilidade também no referente à organização dos recursos humanos e equipas de trabalho.

Em termos de perfis profissionais, é de registar o crescimento e a autonomização – o que não implica necessariamente carreiras com maior estabilidade – da comunidade de arqueólogos e técnicos de conservação e restauro, mais evidente a partir do final dos anos 90 com a criação do IPA e do IPCR (entretanto fundidos no recém criado IGESPAR). Já o pessoal dos museus possui na sua maioria vínculos laborais dotados de maior estabilidade, num regime a tempo inteiro. Porém, devido às restrições de contratação na administração pública, subsiste o problema de renovação e qualificação destes quadros. Daí que o recurso ao Programa Cultura/Emprego constitua mais um expediente para obviar défices de recursos humanos do que uma solução viável a longo prazo.

### 2.3. LIVRO

#### *Aumento das pequenas empresas e do volume de trabalhadores*

Considerando o universo de profissionais que desenvolvem actividade no sector da edição de livros, importa também aqui ressaltar alguns obstáculos ao seu rigoroso conhecimento. Em primeiro lugar, é de difícil apreensão pelos levantamentos estatísticos a categoria de trabalhadores em regime de *freelance*. Existe, pois, uma parcela de profissionais a operar na indústria da edição que excede os contingentes de pessoal ao serviço apurado pelas estatísticas. Em segundo lugar, o conhecimento da composição do sector por ocupação específica – editor, redactor, revisor, tradutor, fotógrafo, ilustrador, designer gráfico, técnico de artes gráficas – torna-se inviável, dado o detalhe.

Apesar destas limitações, pode observar-se a partir de dados apurados pelos *Quadros de Pessoal*, do MTSS, que entre 1995 e 2005: i) o número de empresas aumentou, sobretudo as de pequena dimensão – as estruturas com menos de 10 trabalhadores constituem 76% do total; ii) o contingente de pessoal ao serviço no sector tem, desde a segunda metade dos anos 90 até 2005, registado um aumento, traduzido num acréscimo de 36% trabalhadores (quadros nºs 12 e 13).

### Número de empresas no sector de edição de livros, por escalões de pessoal (1995-2005)

[QUADRO Nº 12]

Sector de actividade	Ano	Número de pessoas ao serviço						
		1 a 4	5 a 9	10 a 19	20 a 49	50 a 99	100 a 499	Total
2211 – Edição de livros	1995	41	29	13	14	5	4	106
	2000	79	38	25	15	2	2	161
	2005	136	49	33	16	6	4	244

Fonte: MTSS, *Quadros de Pessoal* (1995, 2000, 2005).

### Pessoal ao serviço em empresas do sector da edição (1995-2005)

[QUADRO Nº 13]

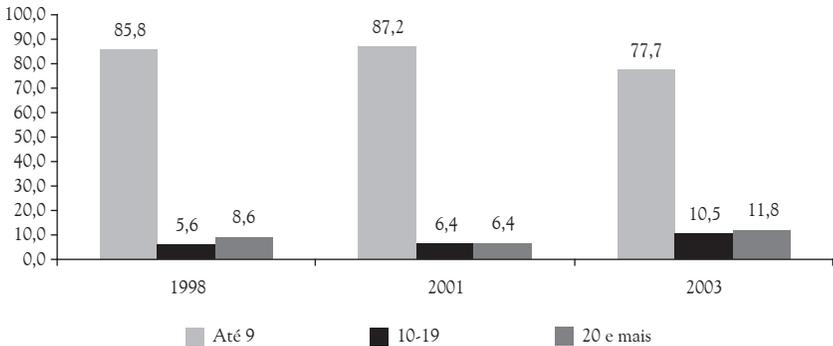
Sector de actividade	Anos			Taxa de variação 1995-2005
	1995	2000	2005	
221 Edição	8.192	9.898	10.391	26,8
2211 Edição de livros	1.855	1.588	2.526	36,2
2212 Edição de jornais	3.692	4.039	3.839	4,0
2213 Edição de revistas e outras publicações periódicas	2.286	3.815	3.073	34,4
2214 Edição de gravação de sons	79	129	90	13,9
2215 Edição – dispersos	219	291	863	294,1
Edição, n.e. (não especificado)	61	36	—	—

Fonte: MTSS, *Quadros de Pessoal* (1995, 2000, 2005).

Atendendo à informação do INE sobre unidades estatísticas, constata-se a prevalência das editoras com menos de 10 pessoas, sendo que metade das 291 entidades nesta situação têm entre 1 e 4 trabalhadores – o que vem sublinhar a presença significativa de micro estruturas no mercado editorial. Trata-se de entidades a que correspondem montantes de volume de negócio mais baixos, enquanto as 10 empresas que se concentram no escalão financeiro do topo apresentam quadros de pessoal mais alargados (gráfico nº 2 e quadro nº 14).

**Empresas de edição de livros segundo escalões de pessoal  
(1998, 2001, 2003)  
(percentagem)**

[GRÁFICO Nº 2]



Fonte: INE, *Inquérito às Empresas*.

Nota: Os dados disponíveis para 2004 apresentam, no que se refere a número de empresas por escalões de pessoal, várias lacunas, optando-se pois por considerar os dados de 2003.

Uma apreciação mais detalhada do mercado editorial, que leve em conta elementos de caracterização como o número de exemplares produzidos e o volume global de vendas por género, disponibilizados pelo *Inquérito à Produção Industrial*, do INE, permite ressaltar os seguintes traços (gráfico nº 3):

**Empresas de edição de livros segundo escalões de volume  
de negócios e de pessoal (2004)**

[QUADRO Nº 14]

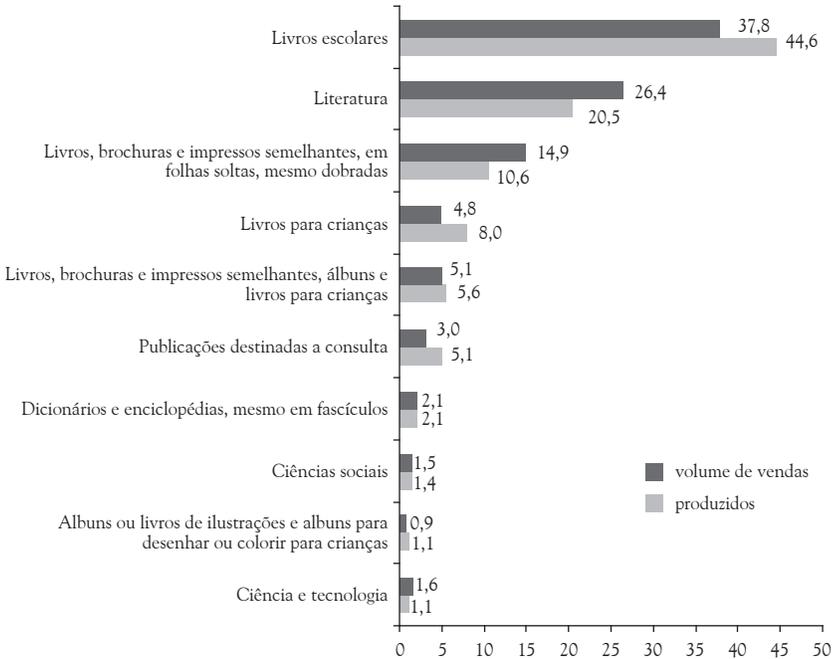
Escalões de volume negócios	Nº de empresas	Nº de empresas segundo escalões de pessoal							
		1-4	5-9	10 -19	20-49	50-99	100-249	250-499	n/indica
1 – 500.000	225	139	21	8	1				56
500.001 – 7.000.000	62	10	17	19	7	6	1		2
7.000.001 – 100.000.000	10				1	5	3	1	
n/indica	77	4							73
<i>Total</i>	374	153	38	27	9	11	4	1	131

Fonte: INE, *Inquérito às Empresas*.

- i) O peso preponderante dos livros escolares, representando 45% dos exemplares produzidos e detendo 38% do volume global de vendas);
- ii) A preponderância dos livros escolares é, de algum modo, amplificada pelo conjunto das 3 categorias respeitantes a livros infantis, que resulta em 15% dos livros produzidos e 11% das vendas.
- iii) A significativa presença dos livros de literatura, responsáveis por mais de  $\frac{1}{4}$  do volume de vendas;
- iv) O lugar residual, para além das categorias mencionadas, de outros géneros de livros, quer em volume de vendas quer em número de exemplares produzidos – o que, conjugado com as observações anteriores, não deixa de remeter para a pouca consolidação dos hábitos de leitura da população adulta em Portugal. Tendo em conta um inquérito recentemente realizado sobre esta prática (Santos e Neves e outros, 2008), inserido nos estudos do Plano Nacional da Leitura (PNL), os jornais são

### Exemplares produzidos e volume global de vendas por género (2002) (percentagem)

[GRÁFICO Nº 3]



Fonte: INE, *Inquérito à Produção Industrial* (2002).

o suporte mais lido (83%), seguido das revistas (73%) e, em lugar mais recuado, dos livros (57%). O mesmo estudo assinala uma tendência de crescimento, na última década, em todos os suportes – embora surja muito mais acentuada na leitura de jornais (69% em 1997 e 83% em 2007). Por outro lado, segundo um estudo europeu relativo a 2001, Portugal constitui o país da União Europeia onde menos se lê: cerca de 67% dos leitores portugueses declarava não ter lido nenhum livro nos últimos 12 meses (Spadaro, 2002: 5).

### *Intensificação do recurso à externalização de serviços*

Situadas no segmento das indústrias culturais, as empresas de edição de livros representam uma das áreas de actividade onde a economia da cultura tem constituído um processo simultaneamente *viável, desigualmente abrangente e indispensável*.

*Viável*, no sentido em que uma editora apresenta as dinâmicas de uma qualquer empresa (económicas, organizacionais, financeiras e fiscais), podendo, pois, ser abordada numa lógica económica.

*Desigualmente abrangente*, na medida em que a especificidade da indústria editorial, assente não só na “multiplicidade de novos produtos” mas também na “natureza intangível do valor associado ao seu conteúdo” (Bride [Furtado, 2000: 85]), leva a que as lógicas de mercado assumam maior ou menor integração nos modos de funcionamento das diversas editoras.

*Indispensável*, pelo facto da sustentabilidade e afirmação das empresas editoriais no mercado implicar a adopção de estratégias que valorizam e incorporam o conhecimento das suas dinâmicas e circuitos. Desde logo no que se refere aos critérios de constituição dos projectos empresariais, do que dá conta as seguintes palavras de uma editora entrevistada:

Penso que actualmente as editoras partem mais do mercado para a construção da empresa do que o processo inverso. Partimos mais da nossa sensibilidade em relação ao que as pessoas procuram e ao espaço que existe no mercado. Parece-me ser uma diferença relativamente aos editores mais antigos. Esse conhecimento não é completamente intuitivo, é verdade que, na nossa situação, tínhamos uma informação privilegiada acerca do que se passava num segmento livreiro. Não criámos a editora ‘às cegas’, tínhamos uma amostra em termos de tendências de vendas.

Editora.

Traço característico da organização editorial, acelerado nas últimas décadas e correspondendo a uma tendência evolutiva partilhada

por outros sectores industriais, é o do “descentramento das principais funções produtivas e logísticas”. Tal descentramento significa que a parte produtiva perde importância e gera práticas de *outsourcing*, “enquanto toda a atenção se concentra na definição do produto e na individualização e alcance dos mercados finais” (Furtado, 1995: 74). É certo que o recurso à externalização de serviços traduz igualmente uma tendência crescente para a organização das estruturas segundo lógicas flexíveis, com a intensificação do recurso a serviços externos em diversas funções – revisão, tradução, design, pré-impressão, impressão –, visando a diminuição dos custos fixos com pessoal ao serviço.

Responsáveis editoriais e administrativos – e, no caso das editoras de maior dimensão, designers gráficos e técnicos comerciais e de comunicação – surgem, assim, como os perfis mais prováveis nos quadros de pessoal das editoras. Por seu lado, os outros intervenientes do processo de produção do livro – revisores, redactores, tradutores, gráficos (designers e técnicos de artes gráficas) – desenvolvem tendencialmente actividades em regime de prestação de serviços.

É de sublinhar a importância das novas tecnologias de informação e comunicação no desenvolvimento destas lógicas organizacionais, no que respeita aos diversos agentes e funções, das mais criativas até às que se referem a gestão corrente da actividade. Benefícios como a facilidade de comunicação, rapidez no acesso à informação e ganhos de tempo asseguram condições para o trabalho “descentrado” relativamente à editora, embora com a desvantagem, apontada por alguns, da perda de perfeccionismo. Com efeito, as facilidades de correcção e reparo do erro, introduzidas pela informática, podem, paradoxalmente, concorrer para a menor qualidade de acabamento. A este propósito vejam-se os seguintes depoimentos.

O primeiro efeito da aplicação das novas tecnologias de comunicação é que é tudo mais imediato, consegue-se fazer um livro em 15 dias. Dantes, eram necessários 2 ou 3 meses. Hoje, as traduções de livros estrangeiros saem mais depressa, podem surgir ao mesmo tempo ou até

antes. É uma incomparável vantagem sobre o passado. É claro que esta mutação tem como consequência a diminuição do emprego fixo. As estruturas de grandes editoras têm vindo a emagrecer os seus quadros e a praticar muito mais o *outsourcing* do que no passado. Por exemplo, antigamente as editoras faziam o trabalho de composição (paginação) com quadros próprios, hoje não. Antes, também tinham gráficos e revisores nos quadros, no presente é raro, recorrem a trabalhadores *freelance*.

O trabalho de paginação mudou drasticamente com as aplicações informáticas, há recurso a outras ferramentas. No entanto, noto que os livros hoje têm mais gralhas. Os computadores pregam partidas, alteram-se translineações... Os tipógrafos tinham muito cuidado porque emendar dava muito trabalho.

Dirigente associativo e editor.

Grandes mudanças estão a acontecer, o sector editorial não vive à margem do resto. Para além da produção editorial, o próprio comércio do livro tem sido desenvolvido em função das novas tecnologias. A livraria de um dos pontos mais distantes dos grandes centros pode aceder a todas as novidades editoriais por via de correio electrónico. Além da própria utilização das novas tecnologias nos procedimentos de gestão. É uma grande mudança, as novas tecnologias fazem com que já não seja preciso tanta gente para fazer determinado tipo de tarefas. Mas ao mesmo tempo, é necessário ter pessoas com outras qualificações. Há uma evolução na forma como se trabalha, aí é que radica a diferença. Há uns anos, uma editora para fazer, por exemplo, a sua prestação de contas de direitos de autor tinha que contar quantos exemplares é que havia ou tinha que fazer um registo manual e hoje a informática organiza os dados para facultar essa informação de forma imediata. É uma evolução grande, graças à utilização das TIC e que hoje estão disponíveis para a generalidade das editoras.

Dirigente associativo e editor.

A par das vantagens em termos de ganhos de tempo decorrentes dos processos digitais, com efeitos principalmente na pré-impressão, bem como as oportunidades no novo mercado de teletrabalho, as

novas tecnologias da informação e comunicação levantam maiores exigências quanto aos desempenhos profissionais, tendo em conta que:

- i) Os riscos associados à rapidez e facilidade requerem mais conhecimentos específicos e profissionais mais qualificados;
- ii) Os novos instrumentos e ferramentas exigem maior actualização e formação dos profissionais, com a necessidade de constante acompanhamento de novos métodos.

Se as TIC têm operado significativas mutações e introduzido flexibilidade na forma como se trabalha, o modelo tradicional da cadeia de produção do livro, comportando fases de trabalho e intervenções numa sequência linear, apresenta-se, na perspectiva de alguns analistas e profissionais do sector, cada vez mais desadequado à produção e difusão editorial, exigindo-se modos de trabalhar menos rígidos. No contexto de uma “actualizada concepção interactiva de trabalho interdisciplinar” em que cada agente “interpreta e filtra, selecciona e ‘produz sentido’, aquele modelo perde oportunidade (Martins, 2005: 364).

A organização do trabalho editorial segundo uma lógica interactiva é igualmente defendida pelos que entendem o marketing enquanto dinâmica transversal à empresa, não confinada à “intervenção de mais um departamento”. A crescente maior atenção à importância do marketing por parte das estruturas editoriais decorre essencialmente da necessidade de garantir a sua sustentabilidade. Sinaliza, ainda, uma mutação que tem marcado os diversos domínios do sector cultural e que se traduz no progressivo reconhecimento e valorização da dimensão económica das actividades.

Nos livros, esta mudança foi evidente nos últimos anos, o sector editorial passou a ser um negócio, o que pressupõe uma alteração nas formas de trabalhar das equipas das editoras. A génese do marketing, que ainda é uma palavra mal compreendida e vista como ‘papão’, é interagir em função dos sinais do mercado e pensar em como as pessoas lá fora vão reagir ao nosso trabalho. É esta atitude altera muito o processo de

edição. As escolhas e organização do plano editorial representam um trabalho que tem que ser feito com a participação de todas as áreas, antes do livro avançar. As escolhas são feitas com o apoio de alguém da área do marketing. Ainda antes do livro sair, há um trabalho comercial e de comunicação em que se percebe como se vai fazer a comunicação, e ela começa na capa, o que lá vai constar já tem a ver com o que se quer comunicar, daí haver também uma grande implicação dos designers gráficos.

Mas a tendência predominante nas empresas editoras ainda é, na sua organização, ‘este faz isto, depois aquele trata daquilo...’ sem haver grande interação e proactividade dos diversos profissionais.

Administrador e director editorial.

### ***Intervenção estatal: regulamentar a comercialização, estimular políticas de leitura, apoiar a diversificação da oferta***

Em matéria de regulamentação das actividades no sector editorial, uma perspectiva consensual entre os editores entrevistados é a de que a intervenção do Estado deve essencialmente incidir na esfera da educação e na definição de algumas condições de funcionamento do mercado.

Em primeiro lugar, é-lhe atribuída a responsabilidade de definir e desenvolver políticas educacionais que contribuam para fomentar o gosto pelos livros e, desse modo, promover a prática da leitura entre os consumos culturais dos cidadãos. Em segundo lugar, os editores consideram que a tutela, enquanto coordenadora da Rede Nacional de Bibliotecas Públicas, tem a missão de assegurar o enriquecimento e a actualização dos respectivos fundos bibliográficos, contribuindo, desse modo, para a sustentabilidade das editoras<sup>45</sup>.

Para lá destas importantes responsabilidades, que se traduzem numa intervenção mais ‘indirecta’ no desenvolvimento das actividades

---

45 Note-se que os requisitos de adesão à RNBP determinam que as aquisições anuais de monografias variem entre 1500 e 4000, dependendo da tipologia de biblioteca.

editoriais, a intervenção estatal apresenta-se necessária, segundo alguns, em matéria de regulação das condições de definição do preço dos livros<sup>46</sup>. É apreciada de forma consensual a promoção de incentivos quer ao reconhecimento dos diversos agentes intervenientes, mediante atribuição de prémios e outras distinções, quer à diversificação da oferta editorial, por via da criação de programas de apoio financeiro à edição de obras com menor probabilidade de difusão e afirmação no mercado (designadamente, ensaio e dramaturgia)<sup>47</sup>. Curiosamente, ficou manifesto o desconhecimento dos editores de um conjunto de medidas de iniciativa estatal e implementadas no âmbito de programas comunitários<sup>48</sup>, com objectivos de promoção da modernização empresarial em diversas dimensões e domínios de actividade, incluindo a edição.

### *Entrada na profissão e carreiras*

“Chega-se, no presente, à profissão pelas mesmas vias, mas actualmente dispondo de mais formação específica”, observava um dos editores. Com efeito, a criação de cursos, desde 1994, para técnicos editoriais, é um dos traços novos do panorama do sector da edição de livros<sup>49</sup>. Possuir formação especializada não configura, no

---

46 Ver Lei do Preço Fixo do Livro (Decreto-Lei nº 216/2000, de 2 de Setembro, que veio alterar o Decreto-Lei nº 176/96, de 21 de Setembro) e legislação sobre o valor do IVA aplicado aos livros (Artigo 32º da Lei nº 39-B/94, de 27 de Dezembro).

47 Ver, designadamente, os Despachos Normativos nº 8/2003 e nº 9/2003, ambos de 3 de Fevereiro.

48 Ver, designadamente, as diversas variantes da Portaria nº 88/2006, de 24 de Janeiro. Porventura tal desconhecimento encontra-se relacionado com factores como a reduzida divulgação das iniciativas no sector. Tendo em conta as candidaturas ao Programa Operacional da Economia (Prime) até 2005, verifica-se uma reduzida adesão das empresas de edição de livros, já que neste sector de actividades apenas seis estruturas solicitaram apoio, enquadrado na Medida 1 – SIME – Sistema de Incentivo à Modernização Empresarial e na Medida 2 – Apoiar o Investimento Empresarial.

49 Em 1994, realizou-se a primeira edição do Curso de Especialização para Técnicos Editoriais, na Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa. Dos 216 alunos >

entanto, um critério determinante para o recrutamento por parte das editoras, havendo quem afirme que tem de “haver um equilíbrio entre formação, experiência anterior e provas concretas dadas”. Mas representa um atributo facilitador da cooptação, na medida em que, como afirmava outro profissional, “a aprendizagem e o contacto com os conteúdos permite dominar técnicas mais depressa e, assim, queimar etapas”.

A questão da formação ocupa lugar especial num dos perfis profissionais que mais se encontra em redefinição, de acordo com os entrevistados, o do editor. Avançam-se duas tendências que prenunciam a mudança:

- i) O editor é cada vez menos o proprietário da empresa. Situação que, na perspectiva de alguns, simultaneamente limita a sua intervenção, “porque tem de mostrar resultados ao dono da empresa”, e lhe confere mais liberdade, “porque pode arriscar mais do que aconteceria no caso de ser ele o proprietário da editora”;
- ii) O editor é cada vez mais um gestor de produto e tendências, sendo essencial captar e apreender interesses dos públicos. Daí que a tradicional formação em literatura e línguas possa revelar-se insuficiente para o seu desempenho, optando algumas empresas por incentivar os trabalhadores com funções editoriais a adquirir formação nas áreas da gestão e marketing. Poder-se-á, pois, colocar a hipótese de crescimento do contingente de profissionais com habilitações académicas em áreas mais próximas da economia, em detrimento da presença de profissionais formados em domínios como literatura e/ou

---

> que frequentaram este curso entre 1994 e 2004, 60% eram do sexo feminino (Gomes, Lourenço e Martinho, 2005).

Surgiram, entretanto, o Curso de Pós-Graduação em Edição de Livros e Novos Suportes Digitais, na Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Católica e o Curso de Pós-Graduação/Mestrado em Edição de Texto, na Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova. Mais recentemente, foi criada a licenciatura em Línguas e Estudos Editoriais, da Universidade de Aveiro.

línguas – não obstante a ausência de qualquer estudo sobre os profissionais do sector que dê conta da área de formação predominante, é sabido que os cursos de literaturas ou línguas constituíam tradicionalmente um critério favorável à cooperação para o sector editorial (Gomes, Lourenço e Martinho, 2005).

O perfil do designer gráfico assume uma crescente relevância e integração no trabalho editorial, constituindo uma das profissões que a dinâmica do marketing mais pode projectar, pela sua centralidade na concepção de diversos instrumentos de comunicação (capas, cartazes e outros elementos). Também é certo, como nota Robin Fior num texto sobre o desenvolvimento da profissão em Portugal, que as pressões da concorrência obrigam os designers a assumir diversas funções, anteriormente dispersas pelas oficinas gráficas ou serviços especializados como, designadamente, tipocomposição, retoque, paginação final. A facilidade e a rapidez introduzem, também aqui, a desvantagem de uma certa descaracterização da intervenção: “A facilidade de transmissão de textos e imagens por e-mail, para transformação e integração num ‘documento’ final tem, como contrapartida, a perda do tempo para pensar, afinar, acertar: o design gráfico (...) precisa de tempo” (Fior, 1999: 93).

Três tipos de percursos profissionais foram identificados num estudo em torno das carreiras femininas no sector da edição de livros, mencionado anteriormente (Gomes, Lourenço e Martinho: 2005), sendo oportuno retomar aqui aquela sistematização. Com efeito, trata-se de uma tipologia aplicável a profissionais de ambos os sexos com funções editoriais, embora com a distinta *nuance* de que, para os homens, a progressão na carreira, independentemente da dimensão das empresas, tende a processar-se de forma mais rápida e o acesso a lugares de direcção é bastante mais provável.

i) Um primeiro tipo de trajectória correspondia a um percurso linear no interior de uma empresa editorial de grande dimensão, onde muitas vezes tinha lugar o primeiro emprego. A promoção do

desempenho e o acesso a lugares de maior importância correspondia a um processo mais lento, tendo em conta tratar-se de estruturas mais complexas do ponto de vista organizacional;

ii) Um segundo género de trajectórias, o mais representado entre as entrevistadas naquele estudo, ocorria em empresas de menor dimensão, em que a progressão ocorria de forma mais rápida, também pelo facto de haver menos categorias profissionais a percorrer;

iii) Numa terceira situação encontravam-se profissionais que, depois de um percurso caracterizado pela passagem por diferentes editoras, decidiam constituir a sua própria empresa, mobilizando o capital de conhecimentos adquiridos. A experiência anterior em actividades editoriais revela-se, assim, o principal recurso para a coordenação informada do projecto empresarial e para a facilidade de interlocução com outros agentes da produção do livro, como se verifica no seguinte depoimento, de uma editora de muito pequena dimensão, integrando quatro pessoas.

Foi fundamental para criar uma editora o facto de eu e a minha sócia nos sentirmos à vontade em duas áreas essenciais, a produção/parte técnica e a área comercial, pela experiência ganha em trabalhos anteriores – numa editora e numa livraria. A parte técnica, que conheço melhor, consiste em saber exactamente quais as etapas necessárias para fazer um livro. Passa por ser capaz de definir projectos com autores, saber comunicar com eles mas também com os outros intervenientes – o designer, o paginador, o tradutor – e a tarimba ensina-nos a prever problemas antes de eles nascerem.

Esta parte é importante mas mais essencial é a função de gestão da empresa, e nenhuma de nós tem formação nessa área. Mas a experiência no meio permite estar à vontade em determinados tipos de raciocínios que podem constituir a saúde financeira da empresa. Mesmo depois da produção, na anterior editora onde trabalhei, eu estava muito envolvida na parte comercial e o ter que apresentar os livros às redes de distribuição ajudou-me a saber quais os aspectos que devem ser destacados para fazer uma maquette para mostrar à rede de distribuição – não são

eles os clientes, mas têm que ser bem convencidos. Já a experiência de livreira da minha sócia permitia-lhe ter noções de marketing e de comunicação.

Editora.

No que se refere a outros profissionais do sector da edição de livros, a crescente importância do designer gráfico faz com que, entre os profissionais que o sector mobiliza em *outsourcing*, seja aquele cuja trajectória tem maior probabilidade de registar a integração nos quadros de uma empresa editorial, após um percurso marcado pela acumulação de trabalhos em regime de *freelance*. Sobretudo se se tratar de uma empresa em crescimento ou, no caso de uma pequena editora, a sua área de trabalho for ampliada.

Começámos apenas com duas pessoas, eu e a minha sócia, recorrendo a prestação de serviços para tratar da paginação, capas, revisão, tradução etc. Depois contratámos um administrativo porque tínhamos de nos aliviar dessa carga para poder dedicar a nossa atenção a outras tarefas. Há um ano, contratámos uma designer gráfica, que já executava as capas. Para o poder fazer, tivemos de ampliar a área de trabalho dela e assim foi fazer um curso de paginação. Foi apetrechar-se e vai ter que fazer mais formação, damos muita importância a essa dimensão. A diferença que faz ter essa pessoa contratada: as capas são a imagem imediata da editora e se ela continuasse em *freelance*, por mais versátil que seja, perdia-se uma certa exclusividade, até porque provavelmente iria acumular o trabalho que tem aqui com outras actividades lá fora.

Editora.

## Síntese

O sector da edição de livros em Portugal constitui um mercado de pequena dimensão, com fraca capacidade de internacionalização. Num país em que os hábitos de leitura são também pouco expressivos, a intervenção do Estado neste sector traduz-se em apoios indirectos que revestem as seguintes formas: aplicação de legislação reguladora

(como o preço fixo do livro ou a redução do IVA); desenvolvimento de programas de sensibilização para a leitura; atribuição de alguns prémios e de subsídios à edição de géneros pouco difundidos.

Também neste domínio o tecido empresarial é fundamentalmente composto de pequenas empresas, contando com poucos trabalhadores no quadro de pessoal e intensificando o recurso à externalização de serviços – processo em grande parte viabilizado pelas novas tecnologias de informação e comunicação. Quanto ao perfil de editor, assiste-se a um processo de recomposição em termos de formação e competências. Em lugar de saberes especializados nas áreas de línguas e literaturas, é cada vez mais privilegiada a formação e a prática em domínios como a gestão e marketing. Tal encontra-se estreitamente relacionado com o reconhecimento de que a sustentabilidade e afirmação das empresas editoriais no mercado requer: i) a adopção de estratégias que valorizam e incorporam o conhecimento das suas dinâmicas e circuitos; ii) o desenvolvimento de práticas de trabalho mais interdisciplinares, em detrimento de uma lógica sequencial, com pouca interacção entre diferentes especializações. A formação contínua assume significativa centralidade para as funções que mais mobilizam as TIC, de modo a responder às mutações tecnológicas e seus efeitos em termos de processo produtivo, num sector de onde ganham proeminência as modalidades de emprego flexíveis.

#### 2.4. BIBLIOTECAS E ARQUIVOS

##### *As redes de equipamentos como novas portas de empregabilidade*

O acréscimo de oportunidades no mercado de trabalho para os profissionais de informação/documentação – incluindo documentalistas, bibliotecários e arquivistas e ainda gestores da informação e do conhecimento, e outros que são intermediários entre os criadores de conteúdo, os serviços de fornecedores de informação,

os utilizadores de informação e as tecnologias de informação<sup>50</sup> – é demonstrado pelos dados estatísticos disponíveis. Segundo os recenseamentos da população do INE, verificou-se entre 1991 e 2001 um crescimento de 19% (quadro nº 15). Também na análise da evolução do pessoal ao serviço em bibliotecas<sup>51</sup> (quadro nº 16) detecta-se um progressivo crescimento no período de 1995 a 2002, manifestado de forma mais acentuada na segunda metade dos anos 90. O aumento é especialmente significativo nas bibliotecas públicas, que quase duplicaram os seus recursos humanos entre 1995 e 2000.

**Total de arquivistas, bibliotecários e documentalistas  
e taxa de variação (1991-2001)**

[QUADRO Nº 15]

1991	2001	Taxa de variação
1.719	2.039	18,6

Fonte: INE, Censos 1991 e 2001.

Nota: Profissionais incluídos na categoria 243 da CNP – Arquivistas, bibliotecários e documentalistas.

Os profissionais de informação/documentação correspondem a uma população maioritariamente constituída por mulheres, como indica a composição da associação profissional mais representativa do sector – BAD/Associação Portuguesa de Bibliotecários, Arquivistas e Documentalistas, criada em 1973 – sendo de assinalar que a “questão

50 Definição produzida no âmbito da Conference on Freedom of Expression and Public Access, Helsínquia, 1999. Foi adoptada no Código de Ética elaborado em 1999, pelas associações profissionais BAD – Associação Portuguesa de Bibliotecários, Arquivistas e Documentalistas, APDIS – Associação Portuguesa de Documentação e Informação de Saúde e INCITE – Associação Portuguesa para a Gestão da informação.

51 Refira-se que, para os arquivos, não se encontra disponível informação relativa a pessoal ao serviço.

**Pessoal ao serviço em bibliotecas por tipo e por ano (2000-2002)**  
(*números absolutos*)

[QUADRO Nº 16]

Tipo	Ano		
	1995	2000	2002
Ensino superior	1.038	1.626	1.588
Públicas	1.266	2.185	2.462
Importantes não especializadas	66	107	91
Especializadas	1.305	1.247	1.266
Nacional	323	336	312
<i>Total</i>	3.998	5.501	5.719

Fonte: INE, *Estatísticas da Cultura, Desporto e Recreio* (1995, 2000, 2002).

Nota: Não figura informação para bibliotecas escolares. A partir de 2003 deixaram de ser publicados dados relativos a pessoal.

do género feminino como estereótipo da profissão tem sido uma constante a nível internacional” (Pinto e Ochôa, 2006: 34). Assim, em 2007, dos 890 associados 77% (687) eram do sexo feminino<sup>52</sup>. Quanto à área de actividade e às categorias profissionais, tendo em conta o universo dos associados da mesma organização profissional, são as bibliotecas que requisitam superior volume de pessoal, predominando tanto aqui como nos arquivos a presença de técnicos superiores, ou seja, de trabalhadores com cursos de pós-licenciatura em ciências da informação e documentação (quadro nº 17).

Entre os factores que explicam o alargamento do mercado de trabalho para profissionais de informação encontra-se a implementação de projectos de incentivo ao crescimento do número de bibliotecas e de arquivos, pretendendo-se para umas e outros uma distribuição equitativa no território. No caso da Rede Nacional de Bibliotecas Públicas, criada em 1987, a finalidade principal era dotar todos os

52 Não foi possível obter informação das associações APDIS e INCITE.

### Associados da BAD por tipo e área de actividade (2007)

[QUADRO Nº 17]

Tipo	Área de actividade		Total
	Bibliotecas	Arquivos	
Efectivos (técnicos superiores)	459	155	614
Aderentes (técnicos profissionais)	231	41	272
<i>Total</i>	690	196	886

Fonte: BAD.

concelhos de uma biblioteca com “um mínimo de condições para servir a respectiva população (...) através da prestação de serviços considerados tradicionais, embora enriquecidos pelo recurso a documentos em suportes diversificados e a produtos baseados nas novas tecnologias de informação” (Moura, 1996:6). Tais serviços incluem fundamentalmente consulta de obras em variados suportes, empréstimos e actividades de animação. Actualmente, 85% dos municípios encontra-se abrangido pela RNBP (quadro nº 18), ainda que em cerca de metade dos casos as bibliotecas se encontrem em fase de edificação/recuperação.

De acordo com os responsáveis pela edificação da rede de bibliotecas públicas, uma vez que entre os requisitos de admissão figura um número mínimo obrigatório de recursos humanos (técnicos superiores e técnicos profissionais) e não havia no mercado, em 1986, pessoal que assegurasse as necessidades, foi necessário apoiar a realização de iniciativas de formação. Estas acções consistiram na frequência de cursos de especialização pós-licenciatura na área das ciências documentais<sup>53</sup>, maioritariamente por funcionários das autarquias, que

53 O conceito de ‘ciências documentais’ tem sido progressivamente questionado, propondo-se, em seu lugar, uma nova designação para este campo de conhecimento: ‘ciência da informação’. “As chamadas ‘ciências documentais’ traduzem uma concepção que hoje devemos questionar, pois decorrem de uma visão historicista e patrimonialista >

**Situação das Bibliotecas da Rede Nacional  
de Bibliotecas Públicas (RNBP) em 2008**  
(*número absoluto*)

[QUADRO Nº 18]

Situação	Número
Abertas ao público	159
Protocoladas	102
<i>Total na RNBP</i>	261
<i>% de concelhos abrangidos</i>	84,7

Fonte: IPLB, <<http://www.iplb.pt>>.

por essa via adquiriram habilitações requeridas para o recrutamento de técnicos superiores – de acordo com o enquadramento legal das carreiras de profissionais de informação/documentação então em vigor<sup>54</sup>.

Quanto ao universo de bibliotecas que não se encontram ao abrigo da RNBP (quadro nº 19), detecta-se uma expansão pouco significativa entre 2000 e 2003, ainda que desde 2002 se assista a um crescimento mais intenso, transversal aos diversos tipos de bibliotecas.

Lançado em 1998, o Programa de Apoio à Rede de Arquivos Municipais (PARAM) comporta uma dimensão geradora de empregos para arquivistas, por exigir aos arquivos candidatos a existência de pessoal com formação especializada. Entre os objectivos gerais do Programa, figuram: i) incentivo e apoio aos municípios na implementação de programas de gestão integrada dos respectivos sistemas de arquivo e ii) promoção da criação de uma rede de arquivos municipais

---

> que tem por objecto de estudo o ‘documento’ e valorizam de forma quase exclusiva as questões do acesso à informação, como justificação para um desenvolvimento da técnica, em detrimento de um verdadeiro conhecimento da informação, em todas as suas dimensões (CSA, 2000: 7).

54 Decreto-Lei nº 280/79, de 10 de Agosto.

**Bibliotecas por tipo e por ano (2000-2003)**  
(número absoluto)

[QUADRO Nº 19]

Tipo	Ano			
	2000	2001	2002	2003
Escolares	925	932	935	942
Ensino superior	357	338	338	349
Públicas	305	318	310	323
Importantes não especializadas	13	13	11	12
Especializadas	310	310	322	333
Nacional	1	1	1	1
<i>Total</i>	<i>1.911</i>	<i>1.912</i>	<i>1.917</i>	<i>1.960</i>

Fonte: INE, *Estatísticas da Cultura, Desporto e Recreio (2000-2003)*.

integrada na Rede Nacional de Arquivos. Já as finalidades específicas consistem na criação de condições adequadas à instalação dos arquivos municipais e na promoção do adequado tratamento arquivístico dos seus fundos, para tal participando financeiramente ou prestando apoio técnico em áreas como: obras; equipamentos básicos; preservação; organização e descrição; transferência de suporte e formação.

As condições de candidatura aos diversos programas tipo determinam, entre outras exigências, a existência de pessoal afecto ao Arquivo Municipal, com formação superior na área de arquivo ou com formação na área, adquirida ou em curso. Em alguns 'Programas Tipo' do PARAM são igualmente requeridos, entre as condições de candidatura, recursos como programas de tratamento arquivístico de fundos e outro pessoal afecto ao Arquivo Municipal com formação em informática/micrografia adquirida ou em curso.

Se o alargamento do tecido de bibliotecas e arquivos sinaliza uma maior abertura à integração de profissionais de informação/

**Arquivos municipais apoiados no âmbito  
do PARAM por região (2007)**

[QUADRO Nº 20]

Região	2007
Norte	40
Centro	33
Lisboa e Vale do Tejo	25
Alentejo	24
Algarve	6
<i>Total</i>	128
% de concelhos abrangidos	42,0

Fonte: IAN/TT, Junho de 2005.

Nota: PARAM – Programa de Apoio à Rede de Arquivos Municipais.

/documentação, há quem aponte que, para além deste sector tradicional de emprego para bibliotecários e arquivistas, o mercado de emprego cresceu desde os anos 80 noutras direcções. Quer no âmbito de algumas grandes empresas, mais atentas à importância da correcta gestão de informação e da necessidade de profissionais com competências na área, quer no que respeita a uma dinâmica de constituição de pequenas empresas de prestação de serviços de gestão arquivística. Tal tendência surge explicitada no seguinte depoimento de um arquivista:

Estas pequenas empresas formadas por arquivistas não são muitas, algumas até têm um tempo de vida variável, por vezes as pessoas conseguem emprego noutros contextos, há uma grande mobilidade de profissionais. Algumas são lideradas por arquivistas, noutros casos eles integram um colectivo formado por vários profissionais, como informáticos. Temos muita gente a trabalhar nas áreas de gestão documental e ambiente electrónico. Ou seja, as empresas de software para a gestão documental sentem a falta da componente conceptual, terminologias, e aí o arquivista pode ajudar. As grandes empresas de consultadoria também têm

arquivistas, para intervirem ao nível dos sistemas de informação de outras organizações. Em arquivos, sabemos que se produzem cada vez menos documentos em papel e mais documentos electrónicos. A informática impõe-se, constitui um desafio e uma oportunidade: poder gerir informação com mais facilidade e atingindo mais gente. O nosso papel de intermediários de informação é potencializado (...) as organizações produzem melhores serviços, com menos recursos. Costuma-se muito falar de gestão aplicada aos recursos humanos e materiais mas a informação também deve ser encarada enquanto recurso a gerir como as outras áreas.

Trata-se de empresas requisitadas em *outsourcing*, para diminuir custos fixos. E muitas vezes mantém-se o elo entre as duas partes, para realização de *upgrades*, resolução de problemas pontuais, etc. O profissional de arquivo ligado apenas ao arquivo histórico corresponde a uma fase da profissão, mas que não é única. Actualmente, entendemos os arquivos como uma área integrada.

Arquivista de instituição do sector privado.

Note-se, contudo, que esta tendência de alargamento de oportunidades conhece actualmente menor dinamismo, embora não se possa propriamente falar, segundo profissionais entrevistados, de situações de desemprego. Acentua-se o trabalho ao projecto, a prática de envio de curricula para as empresas de gestão de informação existentes, que depois poderão ou não convocar os profissionais autopropostos consoante as encomendas que tenham. Situação contrastante com a que se observava nos anos 80, em que a probabilidade de, logo no primeiro ano em que se frequentava um curso de especialização em ciências documentais, ser cooptado para trabalhar numa instituição era superior. Trata-se de uma evolução estreitamente relacionada com a crescente aposta das universidades nesta área de formação e no súbito acréscimo de pessoas formadas por ano. Potenciais áreas de empregabilidade continuam a residir: i) em empresas ainda não suficientemente despertas para o contributo dos profissionais de informação/documentação para um mais eficaz funcionamento e ii) em equipamentos como as Bibliotecas Escolares, isto se, como nota o presidente da direcção da BAD, a respectiva Rede, iniciada no ano

lectivo de 1996/97, “tivesse outras regras e se o próprio Ministério [da Educação] estivesse a criar exigências em termos de perfis profissionais, como sucede na RNBP”.

A evolução demonstrada no quadro nº 21, referente à evolução do número de empresas do sector entre 1995 e 2003, parece confirmar a ideia de alguma quebra no dinamismo inicialmente verificado na segunda metade de 1980 – isto na medida em que assinala um ténue crescimento, concentrado na categoria de estruturas de muito pequena dimensão.

### Número de empresas nos domínios de Bibliotecas e Arquivos, por número de trabalhadores (1995, 2000, 2005)

[QUADRO Nº 21]

CAE	Ano	Número de trabalhadores						Total
		1 a 4	5 a 9	10 a 19	20 a 49	50 a 99	100 a 499	
92510	1995	3	3	2	3	0	0	11
– Actividades das bibliotecas e arquivos	2000	6	2	2	1	0	0	11
	2005	9	0	2	2	0	0	13

Fonte: MTSS, *Quadros de Pessoal* (1995, 2000, 2005).

### *A importância da administração local como empregador*

Embora não exista um conhecimento exaustivo da situação do mercado de emprego na área das ciências da informação em Portugal, é sabido que o trabalho nesta área é exercido quase exclusivamente por conta de outrem (quadro nº 22). Por outro lado, e na continuidade do que acima se observou, os empregadores mais prováveis para bibliotecários, arquivistas e documentalistas são as autarquias e entidades da administração central, designadamente estabelecimentos do ensino superior e Ministérios, como indiciam os dados da *Bolsa de Emprego* da BAD, relativos a 2001 e 2005 (quadro nº 23). Da comparação entre

estes dois anos, ressalta: i) o forte aumento de oferta de vagas por parte da administração local, estreitamente relacionado com o desenvolvimento das redes de bibliotecas e arquivos; ii) alguma retracção da administração central e iii) aumento da oferta de emprego por parte de instituições e empresas públicas e privadas. Verifica-se ainda, em ambos os anos, uma procura bastante mais acentuada de profissionais na área de bibliotecas (quadro nº 24).

**Percentagem de arquivistas, bibliotecários e documentalistas por situação profissional (1991-2001)**  
(percentagem)

[QUADRO Nº 22]

Situação profissional							
Patrão		Trabalhador por conta própria		Trabalhador por conta de outrem		Outra situação	
1991	2001	1991	2001	1991	2001	1991	2001
0,8	2,4	2,2	0,4	94,9	95,3	1,9	1,7

Fonte: INE, *Censos* 1991 e 2001

Nota: O universo relativo a 1991 compreende 1719 profissionais enquanto o de 2001 integra 2039.

**Oferta de emprego na carreira BAD, por sector e entidade (2001, 2005)**  
(número absoluto)

[QUADRO Nº 23]

Sector	Entidade	Nº de vagas	
		2001	2005
Público	Administração Central (Estabelecimentos de ensino superior, Ministérios e outros)	130	101
	Administração Local	126	302
	Instituições e empresas públicas	7	38
Privado	Instituições e empresas privadas	3	13
<i>Total</i>		266	454

Fonte: Bolsa de Emprego da BAD.

**Oferta de emprego na carreira BAD,  
por área pretendida (2001, 2005)**  
(percentagem)

[QUADRO Nº 24]

Área	Anos	
	2001	2005
Bibliotecas	77,7	74,3
Arquivos	22,3	25,7
<i>Total</i>	100,0	100,0

Fonte: Bolsa de Emprego da BAD.

Ainda que a administração local se constitua, a partir dos dados disponíveis, como principal entidade empregadora de bibliotecários, importa ter em conta lacunas no que respeita a quadros de pessoal e visibilidade das bibliotecas nas estruturas orgânicas das câmaras. Tais insuficiências eram apontadas num estudo de avaliação efectuado quase dez anos após a criação da Rede Nacional de Bibliotecas Públicas, privilegiando os aspectos relacionados com as tecnologias da informação e comunicação (Moura, 1996) (ver caixa nº 4). Isto, numa altura em que se chamava a atenção para a integração de “um novo conceito de biblioteca pública, expresso no *Manifesto* da UNESCO, de 1994, [visando] a coexistência de todos os tipos e suportes e tecnologias modernas com os fundos tradicionais” (Figueiredo, 2004: 66). Refira-se que o mencionado estudo – de que resultou a proposta de um plano estruturado em quatro linhas de acção distintas e cinco medidas de acompanhamento (formação, desenvolvimento tecnológico, autonomia, telecomunicações, consórcio) – não teve actualização até ao presente. Permanece, pois, por avaliar na RBNP não só aquilo que diz respeito à evolução de aspectos então apontados como também o que se refere a novas dinâmicas que eventualmente tenham emergido.

## Relatório Sobre As Bibliotecas Públicas em Portugal

[CAIXA Nº 4]

Das visitas efectuadas no âmbito do estudo a uma amostra de bibliotecas criadas ao abrigo da Rede Nacional de Bibliotecas Públicas (Moura, 1996), ressaltaram, para além da evidência do impacto social e cultural da existência de uma biblioteca pública nas localidades, os seguintes aspectos: i) grande importância do desempenho do bibliotecário no impacto da biblioteca; ii) desigual “sensibilidade” das autarquias para compreender a intervenção da biblioteca; iii) tendência geral para reduzir “ao mínimo” os custos da biblioteca, vistos mais como despesa do que como investimento; iv) recurso limitado à informática e muito raro acesso a ligações a redes de informação; v) necessidade, expressa pelos bibliotecários, de um maior apoio do Programa da RNBP no sentido de reforçar junto dos responsáveis municipais a pertinência de solicitações de equipamentos, pessoal, livros, formação. O estudo denota, pois, a necessidade da mediação da RNBP entre bibliotecas e autarquias.

O mesmo trabalho fazia notar que, apesar do quadro mínimo de pessoal estabelecido nos requisitos do Programa se encontrar maioritariamente preenchido, verificava-se grande escassez de recursos humanos. Isto, tendo em conta as múltiplas exigências do funcionamento dos equipamentos e a necessidade de uma actuação mais exigente, devendo assegurar não só a prestação de serviços tradicionais como outros de natureza mais inovadora, resultantes da utilização das TIC. Donde se reforçava a importância da sensibilização dos municípios para o “necessário investimentos em recursos humanos qualificados e na sua regular actualização profissional” (Moura, 1996: 9). O défice assinalado surgia a par da também detectada falta de visibilidade da biblioteca municipal nas orgânicas autárquicas, onde figurava “na maioria dos casos, como apenas mais um dos serviços da Divisão de Cultura”, o que dificultava a gestão administrativa, técnica e financeira. No entender dos autores, “a gestão menos burocrática, mais flexível e transparente das organizações” tinha como obstáculo o facto de a biblioteca, tal como outros espaços municipais, reflectir as “disfunções de um sistema administrativo-financeiro ao qual as Câmaras Municipais se encontram obrigadas por disposição legal (Moura, 1996: 11)”.

Se a afirmação e o impacto da biblioteca assenta num conjunto constituído por equipa (bibliotecário e técnicos profissionais), instalações disponíveis e poder autárquico, o bibliotecário, contudo, é considerado o elemento mais essencial. Responsável principal pelo funcionamento do equipamento, é-lhe requerido suficientes competências para organizar actividades ainda que não seja ele a realizá-las, como no caso de iniciativas pedagógicas. Sobretudo no caso de municípios de mais pequena dimensão e/ou com inscrição distanciada dos centros, é interessante reparar no estatuto que os bibliotecários imprimem às unidades que lideram, por vezes aproximando-as de um centro cultural, acolhendo variadas actividades artísticas relacionadas com a leitura. Segundo uma perspectiva, cada vez mais prevalecte no desempenho das bibliotecas, que faz dos utilizadores e da comunidade o centro do trabalho dos bibliotecários, este perfil profissional comporta uma potencial dimensão de gestor e programador<sup>55</sup>. Donde a evolução frequente, em muitas trajectórias destes agentes culturais, para funções de programação ou mesmo de direcção em serviços e divisões de cultura.

### *Procedimentos normativos para a viabilização de actuações concertadas e fomento de postos de trabalho qualificados*

O sector das bibliotecas registou uma estruturação mais precoce, quer por via de um mais antigo reconhecimento institucional, quer pela criação, em 1987, de um organismo com atribuições específicas nas políticas culturais para o sector do livro e das bibliotecas, o Instituto Português do Livro e da Leitura (IPLL), depois

---

55 E também apela a competências de marketing, convocadas pelo facto de o aspecto da inovação exercer “sobre as bibliotecas uma pressão constante”, havendo necessidade quer de cooptar pessoas qualificadas para as suas equipas quer de “identificar grupos de utilizadores que irão experimentar, encorajar, e acelerar a adopção de um produto ou serviço e com eles manter níveis elevados de satisfação, fidelização e lealdade” (Pinto e Ochôa, 2006: 45).

designado Instituto Português do Livro e das Bibliotecas (IPLB) e actualmente denominado Direcção Geral do Livro e das Bibliotecas (DGLB)<sup>56</sup>, na sequência da reestruturação do MC em 2006. A já mencionada Rede Nacional de Bibliotecas Públicas foi concebida e implementada no âmbito do IPLB, revelando-se um instrumento nuclear para qualificação das bibliotecas em diversas dimensões, desde o que respeita ao espaço e instalações até ao que se relaciona com perfis profissionais adequados aos seu funcionamento. De notar que à época, o panorama das bibliotecas registava um significativo défice.

Quanto ao sector dos arquivos, o arranque para uma intervenção mais estruturada e regulamentada no sector data de 1988, ano da criação de um organismo incumbido da coordenação da política arquivística nacional, o Instituto Português dos Arquivos (IPA)<sup>57</sup>. Este organismo, a que sucederia o Instituto dos Arquivos Nacionais/Torre do Tombo (IANTT)<sup>58</sup> e a Direcção Geral de Arquivos (DGARQ)<sup>59</sup>, facilitou e propiciou a participação em instâncias internacionais e a adopção de normas ditadas por instâncias como o Conselho Internacional de Arquivos. Pode, pois, afirmar-se que desde 1988 se registou uma progressão continuada em termos de instituições e documentos de carácter normativo necessários a uma actuação concertada ao nível dos arquivos. A publicação de legislação sobre a salvaguarda de documentação, com disposições relativas à sua gestão<sup>60</sup>, corresponde a um dos instrumentos facilitadores da intervenção articulada em arquivos. Para além disso, ao dispor a criação de portarias específicas para instituições com arquivos de interesse e a indispensabilidade do recurso a arquivistas, favoreceu a inserção laboral destes profissionais de informação/documentação.

---

56 Decreto-Lei nº 92/2007, de 29 de Março.

57 Decreto-Lei nº 152/88, de 29 de Abril.

58 Decreto-Lei nº 60/97, de 20 de Março.

59 Decreto-Lei nº 93/2007, de 29 de Março.

60 Decreto-Lei nº 447/88, de 10 de Dezembro.

Entre as associações profissionais do sector com mais intensa participação em questões relacionadas com a regulamentação do exercício do trabalho, destaca-se a Associação Portuguesa de Bibliotecários, Arquivistas e Documentalistas (BAD), criada em 1973. O objectivo de reconhecimento estatutário dos profissionais de informação e documentação que tem orientado a sua intervenção desde o princípio torna-a um agente interveniente em múltiplas questões relacionadas com a regulamentação do exercício do trabalho nesta área. Questões que vão desde o que se relaciona com o regime de carreiras até aos aspectos relativos a formação, passando por iniciativas, logo nos anos 70, de chamadas de atenção dos decisores políticos para a situação das bibliotecas públicas e para a necessidade de operar uma viragem nesse deficitário panorama.

Repare-se que a reunião de diferentes especializações das ciências da informação numa mesma organização profissional tem também contribuído para a criação, no seu interior, de vários grupos de trabalho evidenciando a multiplicidade de temáticas que se colocam aos profissionais, entre outros: grupos de gestão de documentos de arquivo; de documentação e informação escolar; de arquivos empresariais e tecnologias da informação – este criado em 1995 com o objectivo de divulgar e estimular junto de todos os profissionais do sector, a utilização das tecnologias de informação em bibliotecas, arquivos e serviços de informação, “de modo a consciencializar a importância das TIC no fornecimento e gestão de serviços de informação, dinamizando, ao mesmo tempo, a troca de experiências”<sup>61</sup>.

### *Questão da defesa do reconhecimento social e estatutário.*

#### *Importância da formação contínua*

A intervenção visando a “dignificação da profissão”, representou uma das reivindicações iniciais da BAD, visando-se nesse objectivo

---

61 BAD, <<http://www.apbad.pt>>.

de “dignificação” o alcance de condições de exercício da profissão equiparadas às de trabalhadores da função pública que detinham habilitações superiores. A conquista desta meta, em finais de 70, “representou um salto qualitativo”, de acordo com um dirigente associativo, por ter ficado estabelecida em legislação específica<sup>62</sup> a exigência de profissionais qualificados e por terem sido reparadas situações de desigualdade entre diferentes profissionais com idêntico grau de escolaridade.

O enquadramento legal das carreiras de biblioteca, arquivo e documentação (BAD) foi mais tarde revisto, em princípios dos anos 90, com o objectivo de “adaptar à realidade presente” o ordenamento das carreiras. Tal “realidade presente” apontava, entre outras evoluções, a “crescente utilização das novas tecnologias de informação, proporcionando novas possibilidades de manipulação (micro-informática), de transmissão (redes de teleinformática e fornecimento electrónico de documentos), de criação (edição electrónica) e de armazenamento (base de dados)”. Tais mudanças contribuíam para a “evolução das funções em causa, alterando o seu conteúdo, modificando os procedimentos de trabalho e potencializando a qualidade dos produtos oferecidos”, de acordo com a nova legislação<sup>63</sup>.

Em torno deste documento observa-se actualmente uma posição unânime quanto à necessidade da sua alteração. A mudança justificar-se-ia por se considerar desadequada a exigência da formação ao nível de curso de pós-graduação em ciências da informação como requisito de ingresso nas carreiras da administração pública para técnicos superiores de biblioteca e documentação e arquivo. O óbice da actual legislação sobre carreiras reside, na perspectiva de alguns, no facto de limitar o acesso à profissão de outros diplomados e direccionar os cursos de nível pós-graduado, “essencialmente, para o

---

62 Decreto-Lei nº 280/79, de 10 de Agosto.

63 Decreto-Lei nº 247/91 de 10 de Julho.

desempenho profissional em organismos dependentes do Estado e das autarquias locais” (Ribeiro, 2005: 15).

Em termos de estratégias de desenvolvimento da actividade profissional, desempenham especial importância a formação contínua, a certificação profissional e a aposta no desenvolvimento de competências complementares. Um inquérito a profissionais de informação e documentação (Pinto e Ochôa, 2006) evidenciava a valorização das dimensões apontadas, surgindo em primeiro lugar a questão da formação contínua. Quanto a iniciativas consideradas mais urgentes, igualmente inquiridas no mencionado inquérito, ganha destaque a promoção do estatuto social e remuneratório, referindo-se também a acreditação ao nível da formação, a visibilidade da profissão na comunicação social e a promoção da cultura profissional.

Tendo em conta as dez competências mais referidas por profissionais em exercício e por futuros trabalhadores na área das ciências da informação, sobressai no escalonamento de uns e de outros (quadro nº 25) a valorização de competências em matéria de pesquisa de informação e de relacionamento com utilizadores. Observa-se, ainda, uma maior primazia dada a questões de relacionamento e comunicação interpessoal por parte dos que exercem a profissão, enquanto a prioridade dos futuros profissionais tende mais para os saberes na área das TIC.

A valorização da formação contínua apresenta-se fortemente relacionada com a necessidade de actualização de saberes e competências, requerendo o trabalho dos profissionais de informação e documentação uma superior atenção às mutações da sociedade da informação e conhecimento e às respectivas repercussões em matéria de redefinição de metodologias, procedimentos e recursos. O que obriga os profissionais do sector a uma espécie de contínua reconstrução do seu perfil, dado o maior relevo que este contexto atribui ao desempenho dos mediadores de informação. A propósito da “grande vaga de informatização” que tomou as bibliotecas em meados dos anos 80, o presidente da BAD refere o papel da formação contínua ministrada por aquela associação profissional no assegurar da aqui-

## 10 competências mais referidas na área \*de informação/documentação

[QUADRO Nº 25]

No desempenho actual (inquiridos em exercício profissional)	No desempenho futuro (inquiridos em formação)
• Pesquisa de informação	• Relacionamento com utilizadores e clientes
• Relacionamento com utilizadores e clientes	• Pesquisa de informação
• Compreensão do meio profissional	• Tecnologias da informação e comunicação
• Comunicação interpessoal	• Gestão de conteúdos e conhecimentos
• Gestão de conteúdos e conhecimentos	• Formação e acções pedagógicas
• Tecnologias da informação e comunicação	• Compreensão do meio profissional
• Identificação e validação das fontes de informação	• Identificação e validação das fontes de informação
• Gestão global da informação	• Comunicação interpessoal
• Comunicação institucional	• Tecnologias da Internet
• Formação e acções pedagógicas	• Comunicação pela informática

Fonte: Pinto e Ochôa (2006: 7).

sição de novas competências que permitissem aos profissionais em exercício enfrentar a mutação.

Uma sociedade rica em informação não dispensa estes profissionais, precisa mais deles e ainda mais das instituições onde operam. Porque há maiores necessidades de informação, porque esta precisa de ser ainda mais seleccionada e trabalhada. Os mediadores têm que continuar a existir. A ideia da informação na ponta dos dedos, como Bill Gates disse, não passa de utopia. Enquanto houver muita iliteracia e diferenças no acesso à informação por razões económicas, sociais, culturais, o papel destas instituições e dos que lá trabalham não só continua a ser muito importante como também adquire maior importância da que tinha noutras sociedades.

A segunda questão é que estes profissionais não podem ser iguais aos que existiam há 30 anos. Têm que ter, desde logo, o conhecimento do contexto onde operam, a sociedade hoje tem necessidades diferentes

das que tinha há décadas, têm que ter conhecimento das necessidades específicas dos públicos, têm que ter competências em matéria de tecnologia de informação e de direito de informação, actualmente as questões de direitos de autor colocam-se com muito mais acuidade do que há décadas. Há, de facto, um conjunto de conhecimentos que os profissionais se dispensavam de ter há anos e que hoje em dia são indispensáveis. Também não eram objecto da formação que recebiam. Trata-se de uma actualização de competências para poder operar neste novo contexto, que é exigente. Não se restringem à questão do tratamento da informação, àquele núcleo que era o central da formação, que correspondia à catalogação, indexação... continua a ser central mas não são só esses os instrumentos, há outras ferramentas que é preciso adquirir e dominar.

Dirigente associativo.

### *Consensual urgência de reforma do modelo de formação em vigor*

O panorama da formação de profissionais de informação/documentação é atravessado por questões relacionadas com: i) o crescimento exponencial de cursos de pós-licenciatura, a partir da segunda metade dos anos 90; ii) a necessidade, apontada por alguns, de reforma do modelo de formação em vigor; e iii) em muito próxima relação com a anterior, as oportunidades e desafios que o Processo de Bolonha introduz num quadro onde a necessidade de mudança constitui uma referência consensual.

Relativamente ao acentuado crescimento de cursos pós licenciatura, em especial pós-graduações<sup>64</sup>, há quem aponte como causa uma investida 'oportunista' e 'descontrolada' do ensino superior, tanto do sector público como do privado, na disputa do mercado. Investida

---

64 Existem actualmente, no ensino superior, 14 cursos de pós-graduação, 7 de mestrado e 3 de doutoramento. Cursos de licenciatura são 4 e de bacharelato existe 1. Exceptuando os cursos de doutoramento, estimava-se que em 2006 o número de alunos inscritos nos restantes 26 cursos em ciências de informação e documentação seria 600, enquanto nos 2 cursos que funcionavam em 1983 ingressavam 50 alunos (Falcão, 2005: 8).

essa que a demografia tem vindo a contrariar, assistindo-se a uma estabilização do número de alunos. Por outro lado, é apontada a falta de coordenação entre as universidades para potenciar as condições de empregabilidade dos formandos. Quanto à adequação destes cursos às necessidades do mercado de emprego, as opiniões dos entrevistados acentuam a desactualização e a desadequação de um significativo número de cursos, da estrutura e conteúdos curriculares, bem como no referente a docentes e outros recursos.

No que se refere à reforma do modelo de formação em vigor, colocam-se vários cenários, sistematizados designadamente num documento produzido em 2000 pelo Conselho Superior de Arquivos. Aí se refere que alguns sectores profissionais e universitários têm defendido um modelo baseado numa progressão contínua de estudos, abrangendo os diversos graus académicos desde o ensino secundário até ao doutoramento e “apostando seriamente na criação de licenciaturas como nível adequado à formação dos técnicos superiores e dos professores do ensino secundário para esta área” (CSA, 2000: 3). Uma importante questão destacada no documento mencionado é a da relação, na reforma a operar, entre formação e carreiras. Com efeito, chama-se a atenção para que a questão das carreiras e dos índices salariais seja discutida num segundo momento, sem fazer depender o modelo a criar do regime jurídico das actuais carreiras, que, pelo facto de se reportar apenas à administração pública não integra as “crescentes necessidades do mercado em termos de ‘profissionais da informação’”.

No que respeita aos contributos do Processo de Bolonha na reforma do modelo de formação, na perspectiva do presidente da BAD, devem ser vistos em termos de desafios e oportunidades relativamente aos seguintes níveis i) plena integração dos estudos no sistema de graus académicos previstos; ii) articulação entre a educação efectuada nos diferentes ciclos de estudos; iii) melhoria da qualidade da estrutura e dos conteúdos curriculares, do corpo docente, da metodologia de ensino/aprendizagem, da base científico-didáctica; iv) desenvolvimento da investigação; v) comparabilidade dos estudos portugueses

em todo o espaço europeu e vi) mobilidade dos profissionais portugueses (Falcão, 2005).

### **Síntese**

O crescimento de oportunidades de emprego nestes sectores data de meados da década dos anos 80, encontrando-se actualmente numa fase de abrandamento. A ampliação do mercado de trabalho naquele período teve como primeira principal alavanca a criação da rede de bibliotecas públicas, a qual veio estipular requisitos mínimos relativamente a infraestruturas, serviços prestados e recursos humanos. Desta e de outras iniciativas afins no domínio dos arquivos retiraram-se notórios efeitos de qualificação dos sectores das bibliotecas e arquivos, muito marcados pela defesa do reconhecimento social e estatutário dos profissionais e pela intervenção das associações profissionais.

O trabalho por conta de outrem constitui, nestes sectores, a regra. Enquanto a administração local se mantém a principal empregadora, observa-se, mais no domínio dos arquivos, uma progressiva cooptação de profissionais de informação/documentação pelo sector privado. Tal deve-se ao reconhecimento da importância de trabalhadores com competências em gestão de informação para o eficaz funcionamento das empresas. Estas requisitam-nos predominantemente em regime de *outsourcing* e de acordo com a lógica de projecto.

O *boom* de oferta formativa na segunda metade dos anos 90 é outro traço característico destes sectores, parecendo consensual a necessidade de reestruturar o modelo de formação em ciências da informação em vigor, exigindo tal reforma, desde logo, a adequação dos currículos às necessidades do mercado. Dada a natureza desta área do saber e a sua estreita conexão com as novas tecnologias de informação e comunicação, a prática de uma formação contínua é percebida como condição de desempenhos qualificados por parte de documentalistas, bibliotecários e arquivistas e ainda gestores da informação.

## 2.5. ARTES PERFORMATIVAS

### *Sector em expansão*

As artes performativas constituem um sector de actividades culturais em crescimento, sendo que na análise da evolução da sua composição profissional e organizacional importa não perder de vista alguns aspectos que condicionam um melhor conhecimento daquela tendência. Trata-se de questões decorrentes das próprias especificidades que o trabalho cultural denota e que, nessa medida, se colocam igualmente aquando da abordagem de outros domínios culturais: a) o regime intermitente e o emprego a tempo parcial em que diversas actividades são exercidas propiciam que o trabalho nem sempre esteja estatisticamente registado; b) a emergência de algumas ocupações, sobretudo na esfera da intermediação cultural, e a falta de nomenclaturas estatísticas que as permitam apreender, concorrem igualmente para a não contabilização destes novos profissionais da cultura; c) refira-se ainda a inexistência de informação sobre um aspecto crucial das condições de trabalho como o rendimento. Estas dificuldades constituem, como anteriores estudos têm salientado (Santos e outros, 2005), obstáculo à consolidação das políticas públicas no domínio da cultura e a articulação com outras políticas sectoriais.

Tendo em conta a informação disponibilizada pelos dois últimos recenseamentos da população do INE, pode observar-se que todas as categorias profissionais relacionadas com desempenhos no domínio das artes performativas, artísticos e técnico-artísticos, manifestam um acréscimo no volume de trabalhadores (quadro nº 26). Este aumento é sobretudo verificável no grupo de coreógrafos e bailarinos – cujo universo quase duplicou entre 1991 e 2001 –, indiciando um forte dinamismo por parte deste segmento de profissionais, em consonância com a expansão de estruturas verificado nos últimos anos (ver quadro nº 31, adiante). O acréscimo de profissionais em artes performativas é também especialmente notório numa categoria mais genérica – ‘Profissionais da criação artística, do espectáculo e do desporto’.

### Profissionais no domínio das artes performativas (1991-2001)

[QUADRO Nº 26]

CNP	Anos		Taxa de variação
	1991	2001	
2453 – Compositores, músicos e cantores	1.992	2.340	17,5
2454 – Coreógrafos e bailarinos	373	706	89,3
2455 – Actores, encenadores e realizadores	1.141	1.579	38,4
313 – Operadores de equipamentos ópticos e electrónicos	10.882	12.137	11,5
347 – Profissionais da criação artística, do espectáculo e do desporto	10.661	14.475	35,8
3473 – Músicos, cantores e bailarinos de espectáculos de variedade e artistas similares	255	578	126,6

Fonte: INE, Censos 1991 e 2001.

O crescimento do volume de trabalhadores em artes performativas, para que os *Censos* de 1991 e 2001 apontam, é também sinalizado nos dados do *Inquérito ao Emprego*<sup>65</sup> (quadro nº 27). Nos anos mais recentes, concretamente entre 2000 e 2005, o aumento do número de trabalhadores é particularmente notório numa categoria onde se incluem criadores e intérpretes – ‘Escritores, artistas e executantes’ –, tendo-se passado de 14 para 17 mil profissionais entre os dois anos.

Quanto a características sociográficas dos diversos profissionais inscritos nas artes performativas, os dados provenientes do Sindicato das Artes do Espectáculo (STE), pese embora a sua diminuta representatividade dos profissionais do sector<sup>66</sup>, e da Cooperativa de Gestão dos Direitos de Artistas, Intérpretes ou Executantes (GDA), permitem observar uma segmentação tradicional quanto aos desempenhos por género: lugar preferencial das mulheres na dança e maior presença

65 Não sendo aí possível mobilizar informação desagregada além dos três dígitos.

66 Foi solicitada informação similar ao SIARTE, sem resposta.

### Profissionais em várias profissões culturais e artísticas, em milhares (2000-2005)

[QUADRO Nº 27]

Profissões (CNP)	Anos					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
245 – Escritores, artistas e executantes	13,9	12,8	15,1	13,7	16,4	17,0
313 – Operadores de equipamentos ópticos e electrónicos	12,9	13,1	9,8	9,7	12,4	11,5
347 – Profissionais da criação artística, do espectáculo e do desporto	11,1	11,2	9,8	9,4	10,7	12,9

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*, 2000-2005.

de homens na música; superior número de homens nas funções técnico-artísticas (quadros n.ºs 28 e 29).

### Associados do STE no activo, por sectores de actividade e sexo (2006)

[QUADRO Nº 28]

Sectores	Sexo		Total
	Homens	Mulheres	
Administrativos	7	12	19
Bailado	13	16	29
Cantores líricos	16	7	23
Cenógrafos e outros	4	1	5
Circo	0	3	3
Teatro	105	84	189
Técnicos	90	7	97
Variedades	21	16	37
<i>Total</i>	256	146	402

Fonte: STE.

## Cooperantes da GDA, por profissões e sexo (2006)

[QUADRO Nº 29]

Profissão	Sexo				Total	
	Homens		Mulheres			
	N	%	N	%	N	%
Actores	271	53,0	240	47,0	511	100,0
Bailarinos	7	25,0	21	75,0	28	100,0
Músicos-executantes	330	86,4	52	13,6	382	100,0
Músicos-intérpretes	376	75,4	123	24,6	499	100,0
Músicos intérpretes e executantes	105	92,9	8	7,1	113	100,0
Maestros	1	50,0	1	50,0	2	100,0
<i>Total</i>	1090	71,0	445	29,0	1535	100,0

Fonte: GDA.

Embora não existam indicadores em fontes oficiais ou sectoriais acerca da evolução de perfis profissionais emergentes<sup>67</sup>, relacionados com a difusão cultural – gestores culturais, programadores, técnicos de serviços educativos, técnicos de marketing cultural –, trata-se de categorias em crescimento, sustentado por vários factores. Em primeiro lugar, refira-se a crescente organização da oferta e da procura de bens culturais segundo lógicas de mercado, pelas quais é essencial assegurar de condições de visibilidade para os bens. Por seu lado, a realização de grandes eventos culturais evidenciou a necessidade de perfis especializados em várias fases do trabalho de difusão, da programação à divulgação. Em terceiro lugar, o crescimento e diversificação de equipamentos culturais verificado nos últimos anos, maioritariamente a cargo da administração pública, demonstrou a

67 Não só porque tais perfis não têm correspondência em termos de nomenclatura como também pelo facto de a informação a seis dígitos não estar disponível no INE.

importância, para a constituição e visibilidade da oferta, bem como para a sua efectiva recepção, de profissionais com competências em matéria de gestão, programação e divulgação.

Também a implementação de redes públicas de equipamentos culturais tem contribuído para o ampliar de oportunidades no mercado de trabalho cultural. Crescimento induzido quer de uma forma directa – ou seja, no que se refere ao estrito funcionamento dos equipamentos em variadas dimensões, do atendimento à direcção, passando pela programação –, quer de um modo indirecto, isto é, pela solicitação de serviços relacionados que as entidades nem sempre podem, por motivos que foram sendo apontados no texto, assegurar a nível interno (serviços nas áreas do design, divulgação, animação, entre outras)<sup>68</sup>.

Falta, porém, como têm apontado vários estudos (Santos e Gomes, 2005) um modelo de referência para a Rede Nacional de Teatros e Cine-Teatros, o qual inclua – à semelhança do verificado no desenho e funcionamento de outras redes públicas – uma clara especificação de critérios quanto a valências e perfis profissionais requeridos. A ausência de critérios e, logo, de qualificação destes espaços de difusão revela-se, aliás, contraproducente para uma mais efectiva integração de profissões, emergentes ou em crescimento, quer de natureza técnico-artística quer de mediação.

No plano da formação existente no domínio das artes performativas ressalta, desde logo, a necessidade de repensar a oferta –

---

68 É de salientar a importância das redes de programação regional enquanto promotoras de formação profissional e, logo, de qualificação dos trabalhadores implicados na actividade dos equipamentos que as integram. São disso exemplo os cursos que têm tido lugar no âmbito de iniciativas como a Artemrede-Teatros Associados, prevendo formação para técnicos operadores de som, imagem e luz, técnico de palco, frente da casa, serviços educativos, marketing cultural e relações públicas, gestão e programação de teatros municipais, planeamento e gestão integrada de equipamentos. Estes cursos têm como destinatários os técnicos autárquicos envolvidos no funcionamento dos 22 equipamentos que integram aquela rede e visam o reforço das respectivas qualificações.

designadamente no referente à actualização dos conteúdos – perante as necessidades do mercado de emprego, no sentido de criar maior correspondências entre os planos da aprendizagem e do exercício da profissão.

De alguma forma, esses déficits vão sendo repostos pela crescente importância do ensino formal e informal – ministrado por associações profissionais, fundações e outras entidades culturais, centros de formação e escolas profissionais e outras –, procurando dar resposta a novas exigências em termos de formação dos trabalhadores culturais. Da ponderação das vantagens da oferta formal e informal, surgem situações de acumulação de formações simultâneas, como no caso de alunos dos cursos superiores na área do audiovisual que paralelamente frequentam cursos em escolas com uma vertente técnica mais acentuada nos currícula.

Levantam-se, por outro lado, questões de *clarificação* da oferta formativa, que remetem para a necessidade de articulação entre Ministério da Cultura e Ministério da Educação e de uma intervenção de cariz mais regulador, por parte do segundo ou partilhada pelas duas tutelas. Note-se, designadamente, o que se relaciona com a área da *animação sociocultural*, em que o “volume de emprego parece não justificar uma tão abundante oferta de nível intermédio e superior nessa área [impondo-se] a criação de mecanismos de regulação mais eficazes” (IQF, PCVPC, 2006: 191). Em sintonia com esta chamada de atenção estão as seguintes palavras de um profissional de animação: “a indefinição total sobre a finalidade e a emergência das novas profissões permitiu este descalabro: o *boom* de cursos (...) sobre animação e outras profissões de intervenção social, remetendo-os na totalidade para os mesmos campos da intervenção. (...). A partir de certo momento, o que importou foi legitimar espaços de formação, tanto no ensino superior como no ensino profissional”<sup>69</sup>.

---

69 <<http://www.anijovem.blogspot.com>>.

Deslocando a análise para as entidades dedicadas a actividades no sector das artes performativas, detecta-se um pronunciado crescimento entre 1998 e 2004, quer em número de empresas quer no referente a contingentes de pessoas ao serviço – daqui podendo inferir-se a existência de forte dinamismo no surgimento de estruturas vocacionadas para ‘Outras actividades artísticas e de espectáculos’ (quadro nº 30). Dinamismo assente em colectivos de muito pequena dimensão, já que as empresas tinham, em 2004, em média 3 pessoas ao serviço. O quadro nº 31, baseado nos dados de *Quadros de Pessoal* do Ministério de Trabalho, permite obter uma perspectiva mais detalhada quanto a actividades e à dimensão das empresas, tornando possível ainda apreciar a evolução entre 1995 e 2005. São de ressaltar duas principais leituras acerca do tecido de entidades inscritas no domínio das artes performativas. Em primeiro lugar, é de destacar o forte aumento de entidades dedicadas a ‘Actividades de teatro e musicais’, sobretudo desde 2000, e a ‘Outras actividades de diversão e espectáculo diversas’, neste caso processando-se o crescimento de modo mais equilibrado. Em segundo lugar, repare-se na preponderância de estruturas de muito pequena dimensão, tendo entre 1 e 4 trabalhadores, sendo sempre neste escalão que o acréscimo é mais notório.

### Indicadores sócio – económicos no sector de actividades artísticas e de espectáculo (1998-2004)

[QUADRO Nº 30]

Anos	Empresas	Pessoal ao serviço	Dimensão média das empresas	Volume de negócios
1998	702	2.050	3	95.509
2004	1.442	3.950	3	190.946
Varição 1998-2004	105,41	92	—	99,9

Fonte: INE, *Estatísticas das Empresas*, 2004.

Nota: O universo considerado corresponde à CAE 923 – Outras Actividades Artísticas e de Espectáculos.

**Número de empresas no sector das artes performativas,  
por número de trabalhadores (1995, 2000, 2005)**

[QUADRO Nº 31]

CAE	Ano	Número de trabalhadores						
		1 a 4	5 a 9	10 a 19	20 a 49	50 a 99	100 a 499	Total
92311 – Actividades de teatro e musicais	1995	18	8	4	3	0	1	34
	2000	57	14	7	2	1	0	81
	2005	246	42	19	9	2	2	320
92320 – Gestão de salas de espectáculo e actividades conexas	1995	6	1	3	0	0	0	10
	2000	19	3	3	1	0	1	27
	2005	20	8	3	1	0	1	33
92342 – Outras actividades de diversão e espectáculo diversas	1995	17	5	2	2	0	0	26
	2000	63	6	3	1	0	0	73
	2005	107	14	11	3	0	0	135
923 – Outras actividades artísticas e de espectáculo	1995	92	28	11	5	4	2	142
	2000	222	32	18	6	3	2	283
	2005	515	76	40	18	3	5	657

Fonte: MTSS, *Quadros de Pessoal* (1995, 2000, 2005).

Na continuidade da leitura suscitada pelos quadros anteriores, acrescentam-se duas notas. Uma, diz respeito à tendência verificada nos últimos anos, de aumento de estruturas vocacionadas para a produção e o agenciamento de espectáculos musicais, bem como para a criação e produção de espectáculos de teatro e dança. É provável que esta expansão da oferta esteja associada, entre outros factores, ao aumento e diversificação da procura, integrando esta, nos anos mais recentes, entidades como autarquias, pelas suas crescentes atribuições em matéria de programação cultural.

A segunda nota relaciona-se com o recente aparecimento de entidades que operam no domínio das artes performativas bem como

noutros domínios. Assim, segundo dados do INE para o ano de 2001, do grupo de empresas recenseadas no sector das actividades culturais (857) cerca de 70% iniciaram actividade depois de 1994 e perto de ¼ no ano 2000 ou depois<sup>70</sup>. De acordo com o estudo *Entidades Culturais e Artísticas em Portugal*, perto de 60% das entidades recenseadas no sector privado foram criadas entre 1995 e 2005. No referente a associações inquiridas nesse estudo, a segunda metade dos anos 90 constituiu o período em que surgiu maior número de estruturas daquele tipo (Gomes, Lourenço e Martinho, 2006).

### ***Intermitência, polivalência, trabalho ao projecto***

Os regimes de trabalho no domínio das artes performativas repercutem características da actividade no sector da cultura, que distinguem esta área de outros sectores de actividade, não por se tratar de traços exclusivos mas por nela se manifestarem com maior ênfase. Em primeiro lugar, o emprego não-assalariado é mais recorrente, tal como o trabalho exercido em tempo parcial. Em segundo lugar, o trabalho na cultura é bastante mais marcado por ocupações não permanentes e trabalho secundário. Como aponta o estudo *The Economy of Culture in Europe*, o campo das artes, e de modo particular o domínio das artes performativas, “raramente garante contratos a tempo inteiro ou ocupações permanentes: os trabalhadores são solicitados para um período de tempo específico ou através de contractos em *part-time* (KEA, 2006: 97)<sup>71</sup>.

De notar que a precariedade e as lógicas flexíveis tendem a caracterizar sobretudo as actividades de natureza mais vincadamente artística, por um lado, e os contextos de trabalho inscritos no sector privado e no terceiro sector (empresas, associações, cooperativas), por outro lado. Particularmente ilustrativo desta configuração é o

---

70 INE, Ficheiro Geral de Empresas e Estabelecimentos (2001).

71 Em França, em 2001, apenas uma minoria dos actores (39%) tinha contratos estáveis enquanto 38% tinha pelo menos 3 trabalhos diferentes (KEA, 2006: 97).

trabalho nas artes performativas uma vez que a situação dos trabalhadores nestes domínios insere-se num ‘regime de trabalho hiperflexível’, já que artistas e técnicos ligados ao sector do espectáculo trabalham durante períodos de curta duração, mostrando-se disponíveis e assegurando a flexibilidade da produção artística (Menger, 1997).

Em termos organizacionais, configuram-se cada vez mais estruturas de dimensão reduzida, acentuando-se o desenvolvimento preferencial do trabalho ao projecto e a manutenção de laços contratuais de curta duração. Trata-se de uma tendência para o aparecimento, ainda que de forma pouco disseminada, de “modelos inovadores de uma prática profissional híbrida entre a criação e a gestão” (Santos e Gomes, 2005) que se manifesta de forma mais expressiva em pequenas estruturas de jovens criadores no domínio das artes performativas. Modelos que se inserem, ainda, numa lógica empreendedora e de auto-emprego<sup>72</sup>.

Repare-se que também os resultados do inquérito no âmbito do estudo *Entidades Culturais e Artísticas em Portugal* apontam um sentido semelhante, revelando a predominância, no sector privado e no terceiro sector, de micro e muito pequenas estruturas no domínio das artes performativas – no que constitui, é de mencionar, uma tendência transversal a outros domínios culturais.

No campo específico do teatro, a predominância de pequenas equipas destaca-se numa análise da organização das entidades teatrais em Portugal, onde se demonstram as alterações nos modelos de funcionamento destas estruturas, traduzidas principalmente no

---

72 Lógicas evidenciadas em estudos desenvolvidos em torno de estratégia organizacionais nas áreas da produção de filmes e da edição de livros (Gomes, Martinho e Lourenço 2005; Gomes, Lourenço e Martinho, 2005). Variadas análises do emprego em diferentes domínios culturais, publicadas pelo Instituto para a Qualidade na Formação (IQF), abordam também tendências quanto a modelos organizacionais: *O Sector de Actividades Artísticas, Culturais e de Espectáculo em Portugal* – SAACE; *Preservação, Conservação e Valorização do Património Cultural em Portugal* – PCVPC; *A Indústria de Conteúdos em Portugal* – IC.

incremento de organizações flexíveis, com elencos fixos muito reduzidos ou mesmo inexistentes, cooptando-se os actores por projecto (Borges, 2005). Os benefícios desta tendência consistem fundamentalmente, para os empregadores, na diminuição de custos com encargos fixos e, para os actores, na possibilidade de, ao conjugarem múltiplas prestações, explorar diversas oportunidades nos seus percursos profissionais.

Em termos de relações laborais e vínculos, é nas actividades artísticas que se apresenta mais generalizada a prática de prestação de serviços (Gomes, Lourenço e Martinho, 2006). Como ficou demonstrado no estudo sobre entidades culturais e artísticas (quadro nº 32), a maior parte das pessoas ao serviço nas estruturas do sector privado e do terceiro sector desenvolve actividade principalmente na modalidade de prestação de serviços/avença, seguindo-se, no sector privado, o contrato individual de trabalho e o contrato a prazo e, no terceiro sector, o voluntariado, isto ao encontro de um traço específico da organização do trabalho no sector não lucrativo. Já nas estruturas de criação e produção artísticas da Administração Central predomina a situação simétrica, quebrando-se apenas neste sector a regra do trabalho ocasional e intermitente: 90% dos trabalhadores têm contrato individual de trabalho.

Trata-se de resultados em consonância com as conclusões de um inquérito realizado pelo Instituto das Artes (IA) a 154 entidades beneficiárias de apoio financeiro sustentado, ou seja, desenvolvendo actividades profissionais nas artes performativas com carácter regular e contínuo (quadro nº 33)<sup>73</sup>. Como se verifica, a prestação de serviços é o vínculo mais praticado, em especial para os profissionais de dança.

---

73 Não existe indicação acerca do período de aplicação do inquérito.

### Pessoas ao serviço em artes performativas, por vínculo e sector

[QUADRO Nº 32]

Vínculo	Sector		
	Terceiro Sector	Sector Privado	Sector Público (Administração Central)*
Contrato individual de trabalho	16,6	15,7	90,6
Funcionário público	0,3	—	3,6
Contrato a prazo	4,3	13,0	1,5
Prestação de serviços/avença	37,7	60,8	4,3
Voluntariado	34,4	2,7	
Outro	6,6	7,8	
Nr	—	—	
<i>Total</i>	<i>2514</i>	<i>332</i>	<i>673</i>

Fonte: Gomes, Lourenço e Martinho (2006).

Nota: Refere-se aos organismos de produção e criação artística, incluindo teatros nacionais.

### Trabalhadores em estruturas de teatro, dança e música, por vínculo

[QUADRO Nº 33]

Subdomínios	Vínculo			Total
	Prestação de serviços	Contrato de trabalho sem termo	Contrato de trabalho a termo	
Teatro	403	155	58	616
Dança	161	16	13	190
Música	62	38	71	171

Fonte: Silva (2005: 51-55)

Neste quadro, o debate sobre regulação do trabalho nas artes performativas tem vindo a assumir maior extensão e visibilidade pública, envolvendo diversos intervenientes – desde os artistas e técnicos aos

representantes de movimentos partidários, passando pelos membros de associações profissionais e pelos directores de entidades formadoras. Para uns e outros, é consensual a necessidade da existência de um contrato de trabalho com regime especial, que contemple especificidades destas profissões (horários, períodos de descanso, entre outras). Na perspectiva da Plataforma das Organizações Profissionais das Artes do Espectáculo e do Audiovisual, estrutura criada em 2006, a implementação do contrato de trabalho é tanto mais necessária quanto existe um “falso trabalho independente” – falso na medida em que a actividade é desenvolvida em parâmetros aproximados aos do trabalho por conta de outrem (subordinação a entidades patronais, exigência de cumprimento de horários).

De notar que até à entrada em vigor do Decreto-Lei nº 38/87<sup>74</sup>, de 26 de Janeiro, considerou-se que os profissionais de espectáculos deveriam estar regidos por regras de trabalho especiais. No entanto, naquele Decreto, e em nome da eliminação das medidas de carácter “restritivo e controlador” da actividade, optou-se por fazer aplicar aos profissionais do espectáculo a lei geral do trabalho. De acordo com os autores do documento de trabalho elaborado pelo grupo instituído pela Secretária de Estado da Cultura do XVI Governo, os quais entendem justificar-se a criação de um regime especial de trabalho: “[A] desadequação da legislação laboral [em vigor] a uma actividade por natureza temporária tem potenciado a fuga para o trabalho autónomo, com a consequente desprotecção destes trabalhadores. Trata-se de uma tendência que importa travar. Impõe-se por isso, uma intervenção legislativa que ponha fim a anos de inércia, permitindo que se viva frequentemente à margem da lei. Ora se aplicam normas que não se mostram minimamente adequadas à realidade das artes do espectáculo (contrato a termo, tempo de trabalho, etc.),

---

74 Elaborado com a finalidade de harmonizar a legislação que disciplina as condições gerais do exercício da actividade dos profissionais de espectáculos com os princípios em vigor na Comunidade Económica Europeia sobre a livre circulação de pessoas, bens e serviços (Silva, 2005:75).

em prejuízo do dinamismo e da vitalidade da actividade, ora se foge ao contrato de trabalho generalizando o contrato de prestação de serviços, em prejuízo dos profissionais do sector, nomeadamente em termos de acesso às prestações sociais” (Silva, 2005:103).

Embora as entidades do terceiro sector e do sector privado constituam os principais empregadores de profissionais de artes performativas, é de ter em conta o importante papel do sector público enquanto fornecedor de oportunidades de trabalho. Importante pelos apoios financeiros da tutela e da administração local à actividade de muitas entidades do sector, ainda que frequentemente esses apoios não sejam exclusivos e se integrem num sistema da parceria; o sector público representaria, neste sentido, um empregador indirecto e um patrocinador da sustentabilidade das estruturas. Esta configuração explica que os sistemas de apoio do Estado e da tutela às artes sejam tão recorrentemente focados nas intervenções das associações profissionais no sector. Importante ainda pela crescente procura, por parte das autarquias, de espectáculos e serviços relacionados (assistência técnica, designadamente), visando assegurar a programação cultural. O volume de trabalho proporcionado pelos municípios encontra-se, porém, por aferir, tal como no referente a funcionários e colaboradores dos quadros de pessoal dos municípios implicados em funções artísticas, técnico-artísticas e de mediação no domínio das artes performativas.

### *Constrangimentos nas carreiras*

Uma das especificidades do trabalho nas artes performativas consiste na inexistência de carreiras artísticas e técnico-artísticas na administração pública. As leis orgânicas dos organismos de criação e produção artística da administração central (TNSJ, TNDM II, TNSC, CNB e Orquestra do Porto), cuja passagem a entidades públicas empresariais foi aprovada em 2007<sup>75</sup>, admitem a coexistência de dois

---

75 Reunião de Conselho de Ministros de 2 de Fevereiro de 2007.

tipos de regimes: i) regime de contrato individual de trabalho, para os trabalhadores com desempenhos artísticos e técnico-artísticos; ii) regime de funcionalismo público (para pessoas ao serviço com funções administrativas), verificando-se que a maior parte do pessoal – tal como se observou no quadro nº 32 – se encontra vinculado por contrato individual de trabalho. Com o objectivo de assegurar a programação artística, estas instituições podem recrutar colaboradores artísticos e técnico-artísticos em contrato de prestação de serviços<sup>76</sup>.

Para os profissionais de intermediação, como os animadores culturais, a criação de regimes de carreiras (definindo conteúdos funcionais, condições de recrutamento, tabelas de remuneração) – remete para o objectivo de ultrapassar desvantagens em termos das condições do exercício da actividade. Embora os profissionais tenham já conseguido uma definição dos estatutos, resultante de sucessivos encontros de animadores, coloca-se agora o problema da sua integração por parte das entidades empregadoras – autarquias, IPSS, entre outras – e da preparação de uma proposta de regime de carreira que atenda à diversidade de contextos de trabalho. As desvantagens da inexistência de um regime de carreiras consistem, segundo dirigentes associativos, na indefinição da profissão, na ausência de critérios para o acesso. De notar que algumas autarquias inserem nos seus quadros de pessoal a figura de ‘técnico de animação sociocultural’, embora não lhe corresponda uma carreira e os animadores possam ser recrutados sem ter formação específica.

---

76 As respectivas leis orgânicas recomendam a elaboração de regulamentos internos, definidores de categorias profissionais e níveis salariais, entre outros. De contactos estabelecidos com aquelas instituições resultou que apenas a OPART – organismo responsável pela gestão do TNSC e da CNB – apresenta um regulamento interno.

O Regulamento Interno da OPART – que se destina a estabelecer as normas de organização e as regras de utilização dos espaços afectos à OPART – foi aprovado pelo Secretário de Estado da Cultura, em 22 de Outubro de 2007, e teve também a aprovação da Autoridade para as Condições de Trabalho, encontrando-se actualmente em vigor. Em complemento ao Regulamento Interno já em vigor foram iniciados os trabalhos para concretizar o disposto no artigo 41º desse documento, ou seja, elaborar um regulamento que verse sobre a organização do trabalho na OPART.

Outro aspecto relacionado com o regime de carreiras é o que remete para a actualização/desactualização dos regulamentos das carreiras e dos obstáculos que tal levanta ao recrutamento em novas áreas de actividade. A diminuta adaptabilidade organizativa da administração pública e os constrangimentos dela derivados em termos de estrutura dos quadros de pessoal e das carreiras tem sido uma questão tematizada em estudos sobre o sector cultural. Consideram-se demonstrativas desses problemas as “dificuldades de enquadramento de profissões emergentes no sector público (por exemplo, os curadores e programadores culturais, os técnicos de serviços educativos, etc.) bem como de profissões técnicas associadas à gestão e produção de teatros municipais” (IQF, SAACE, 2006: 112). Ressalta, pois, a rigidez que caracteriza quadros e regulamentos de pessoal na administração pública e os consequentes obstáculos na integração de novas funções exigidas pelo crescente protagonismo e diversificação de incumbências das instituições públicas, nomeadamente das autarquias, no sector cultural.

### *Síntese*

As artes performativas constituem um sector de actividades culturais em crescimento, detectável nas diversas categorias profissionais relacionadas com desempenhos artísticos e técnicos. Embora não estejam disponíveis indicadores acerca da evolução de perfis emergentes, como os que operam na difusão cultural, também eles denotam um acréscimo, para o que têm contribuído factores como a realização de grandes eventos culturais e o crescimento e diversificação de equipamentos culturais. No que se refere a redes públicas de teatros e cine-teatros, a inexistência de um modelo de referência não tem proporcionado tantas oportunidades de trabalho quanto o que se observa nos sectores do património e das bibliotecas e arquivos.

Entre as entidades que desenvolvem actividades no sector de artes performativas, destaca-se um acentuado crescimento desde finais

dos anos 90. Trata-se de estruturas de muito pequena dimensão, formato mais compatível com regimes de trabalho em que domina a lógica do trabalho ao projecto e em que os profissionais desenvolvem uma actividade intermitente, com laços contratuais de curta duração. É neste cenário que o debate sobre regulação do trabalho nas artes performativas tem vindo a ganhar maior extensão e visibilidade pública, reivindicando os profissionais a necessidade da existência de um contrato de trabalho com regime especial, que leve em conta as particularidades destas profissões.

Se bem que as entidades do terceiro sector e do sector privado sejam os principais empregadores neste sector, importa considerar o significativo papel do sector público, pelos apoios financeiros da tutela e da administração local à actividade de muitas entidades do sector. Enquanto empregador, ressalta no sector público a rigidez dos regulamentos de pessoal na administração pública e os obstáculos que daí advêm na integração de funções cada vez mais importantes, como são as de intermediação cultural designadamente na gestão cultural de teatros municipais.

## 2.6. CINEMA

### *Um sector com algum dinamismo*

Considerando o tecido de empresas dedicadas a actividades de cinema e vídeo, em 2000 e 2004 (quadro nº 34), reafirmam-se alguns traços que também caracterizam outras indústrias culturais, como o sector da edição de livros. Em ambos os anos considerados, 95% das estruturas são de pequena dimensão, com equipas incluindo não mais do que 9 pessoas. Aliás, o crescimento do total de empresas naquele horizonte temporal assenta no acréscimo de pequenas estruturas. Contudo, pode verificar-se que o volume de negócios revela, em 2004, um decréscimo. Para tal poderá ter contribuído o facto de o crescimento do grupo das pequenas estruturas

resultar da criação de novas entidades dedicadas a géneros fílmicos menos apropriáveis pelo circuito comercial, como os documentários e as obras de animação e/ou que desenvolvem uma actividade não regular. Com efeito, o aumento de verbas destinadas a documentário e curtas-metragens, desde 1997, apresenta-se como claro efeito da publicação, em 1996, pelo ICAM – Instituto do Cinema, Audiovisual e Multimédia, de regulamentação própria para cada um dos géneros cinematográficos, a que correspondem diferentes concursos e dotações orçamentais específicas (Gomes, Martinho e Lourenço, 2005).

Apesar de manifestar um peso muito pouco expressivo na economia do audiovisual em Portugal<sup>77</sup>, o sector da produção de cinema parece apresentar nas últimas décadas um maior dinamismo, de que é sintoma, entre outros, o aumento de profissionais que operam nesta área. Como pode observar-se no quadro nº 35, e tendo em conta que os dados a que se refere não contemplam trabalhadores independentes, registou-se entre 1995 e 2004 um progressivo acréscimo de pessoas ao serviço, principalmente na segunda metade dos anos 90, tendo-se passado de 606 trabalhadores, em 1995, para 1.390, em 2004. Para a expansão do universo profissional em presença terão contribuído: i) a intensificação da actividade, ou seja, o aumento do número de obras realizadas, em diversos géneros de filmes; ii) a maior formação especializada dos diversos agentes nela implicados.

Conhecida a dificuldade, nas estatísticas oficiais, em desagregar o total de profissionais com actividades no sector do cinema por função específica, opta-se aqui por apresentar a informação proveniente

---

77 De acordo com dados do Obercom-Observatório da Comunicação relativos a 2003, a produção, a distribuição e a exibição de cinema representavam 8% no conjunto do audiovisual, detendo a TV Cabo e televisão mais de metade do volume global de negócios (ver Gomes, Martinho e Lourenço, 2005). Dadas as reestruturações em curso naquela entidade, incluindo implementação de novas metodologias de recolha de informação sobre os vários sectores da Comunicação, apenas será possível a actualização deste indicador em Setembro de 2007.

Número de empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios em actividades cinematográficas e de vídeo (1995-2004)

[QUADRO Nº 34]

	Anos						Taxa de variação		
	2000			2004			Nº de empresas	Nº de pessoas ao serviço	Volume de negócios
	Nº de empresas	Nº de pessoas ao serviço	Volume de negócios	Nº de empresas	Nº de pessoas ao serviço	Volume de negócios			
Até 9	743	1.811	185.584.599	932	1.930	150.993.605	25,4	6,5	-18,6
10-19	19	292	22.008.250	24	283	39.864.007	26,3	-3,1	81,1
20 e mais	21	1.216	125.790.789	18	1.563	158.382.372	-14,2	28,5	25,9
Total	783	3.319	333.383.638	974	3.776	349.239.984	24,3	13,7	4,8

Fonte: INE, *Inquérito às Empresas*.

**Pessoal ao serviço em actividades cinematográficas e de vídeo  
(1995, 2000, 2004)**

[QUADRO Nº 35]

Actividades	Anos						Taxa de variação 1995- 2004
	1995		2000		2004		
	Total	%M	Total	%M	Total	%M	
92 – Actividades recreativas, culturais e desportivas	19.961	35,0	25.013	37,7	27.624	41,0	38,3
921 – Actividades cinematográficas e de vídeo	1.854	42,1	3.071	43,8	3.306	43,3	78,3
9211 – Produção de filmes e vídeo e actividades técnicas de pós-produção	606	37,9	1.229	41,0	1.390	39,4	129,3
9212 – Distribuição de filmes e vídeo	287	45,6	376	44,9	347	47,0	21,0
9213 – Projecção de filmes e vídeo	957	43,6	1.466	45,9	1.569	45,9	64,0

Fonte: MTSS, *Quadros de Pessoal* (1995, 2000, 2004).

de dois suportes que funcionam como agendas de contactos dos profissionais do sector (quadro nº 36). Ainda que não constituam, pela sua natureza, recenseamentos exaustivos, permitem ter uma perspectiva da composição do sector em 2004. O panorama que estas fontes sectoriais facultam evidencia a feminização de ocupações relativas a guarda-roupa, cabeleireiros e maquilhagem, seguindo-se as áreas da produção, montagem, decoração e cenografia como as mais permeáveis a mulheres. Em claro contraste, surgem as áreas de som e iluminação, imagem, maquinaria e realização (Gomes, Martinho e Lourenço, 2005).

Trata-se, note-se, de uma distribuição em cuja alteração poderão vir a pesar factores como o surgimento de um maior número de cursos de cinema e audiovisuais, no ensino público e privado, diversificando-se, assim, o leque de oportunidades quer de formação qualificada, quer de acesso às profissões.

## Profissionais em sectores da produção de filmes (2004)

[QUADRO Nº 36]

Sectores	Profissões	Fontes sectoriais	
		Cine Guia de Portugal	Guia de Filmagens
Guarda roupa, maquilhadores e cabeleireiros	Guarda roupa	92	14
	Maquilhadores	90	17
	Cabeleireiros	21	5
	<i>Subtotal</i>	203	36
Produção	Directores de produção	68	23
	Chefes de produção	56	11
	Assistentes de produção	94	6
	Secretariado de produção	37	5
	Contabilistas	11	2
<i>Subtotal</i>	266	47	
Montagem	Montadores	37	20
Decoração, cenografia	Aderecistas	36	9
	Directores de arte/cénógrafos	70	23
	Assistentes de decoração	66	
	Construção	28	4
	Outros	15	
<i>Subtotal</i>	215	36	
Realização	Realizadores	168	146
	Anotadores	13	6
	Primeiro assistente de realização	25	15
	Segundo assistente de realização	10	6
	Animadores	26	10
<i>Subtotal</i>	242	183	

[continua]

Sector	Profissões	Fontes sectoriais	
		Cine Guia de Portugal	Guia de Filmagens
Som	Directores de som	26	
	Assistentes de som	17	9
	Operadores de som	6	5
	Som – pós-produção	12	
	Engenheiros de som		13
	<i>Subtotal</i>	61	27
Imagem	Directores de fotografia	49	49
	Operadores de câmara	17	20
	Operadores steadicam	6	
	Primeiro assistente de imagem	23	22
	Segundo assistente de imagem	22	19
	<i>Subtotal</i>	117	110
Iluminação	Chefes iluminadores	28	12
	Iluminadores		2
	Assistentes de iluminação	53	
	<i>Subtotal</i>	81	14
Maquinaria	Maquinistas	61	11
	<i>Total</i>	1.246	464

Fonte: Gomes, Martinho e Lourenço, 2005, a partir de dados do Cine Guia Portugal (AIP) e Guia de Filmagens (Portugal Film Commission/ICAM).

### *Prevalência de modalidades flexíveis*

As dificuldades de manutenção de uma actividade regular na área da produção de cinema ou de televisão, traduzidas na frequente sazonalidade dos projectos, manifestam repercussões ao nível das relações de trabalho para as quais alguns estudos sobre o sector em Portugal têm chamado a atenção (IQF, IC, 2006). Com efeito, tais dificuldades explicam que algumas estruturas privilegiem modalidades mais flexíveis de contratação, regimes de contratação de equipas por projecto, ou a contratação de pessoas em regime de prestação de serviços (Gomes, Lourenço e Martinho, 2006). Por outro lado, a incerteza quanto à continuidade da actividade permanece a par duma maior margem de manobra para a pluriactividade, ou seja, para a acumulação de prestações em diversos projectos – ilustrada, designadamente, pelos percursos de actores, bem como de realizadores e técnicos de várias áreas do audiovisual (imagem, luz, som) que trabalham paralelamente em filmes, séries de televisão e, no caso dos actores, em espectáculos de artes performativas. A aquisição de serviços enquanto modalidade de contratação prevalecente na relação entre empregadores e contratados no domínio do audiovisual ficou evidente num inquérito a entidades culturais e artísticas realizado em 2004, como mostra o quadro nº 37.

É neste panorama que a regulação do trabalho intermitente se configura, simultaneamente, como uma questão integrante dos debates sobre mecanismos de regulação do trabalho e como uma reivindicação de vários intervenientes nesses debates – desde artistas e técnicos a representantes de movimentos partidários, passando por membros de associações profissionais e por directores de entidades formadoras.

Se a produção de longas metragens convoca ainda – pelo maior número de profissionais implicados e diversidade de equipas – um regime de trabalho que, não sendo impermeável nem a novas tecnologias nem a novas lógicas de trabalho, mantém alguns traços de um trabalho interdependente e hierarquizado, já no caso da produção de

**Vínculo de pessoas ao serviço em estruturas do sector  
privado no domínio do audiovisual**  
(percentagem)

[QUADRO Nº 37]

Vínculo	Percentagem
Contrato individual de trabalho	39,5
Contrato a prazo	3,2
Aquisição de serviços/avença	47,6
Voluntariado	0,0
Outro	9,7
<i>Total</i>	<i>124</i>

Fonte: Gomes, Lourenço e Martinho (2006: 70).

outros géneros, como o documentário, emergem outras dinâmicas. Com efeito, o progressivo surgimento, a partir de 1999, de estruturas de produção centradas em projectos de documentário, participa de uma tendência para o aparecimento, ainda que de forma pouco disseminada, de “modelos inovadores de uma prática profissional híbrida entre a criação e a gestão” (Santos e Gomes, 2005). Modelos que se inserem, ainda, numa lógica empreendedora e de auto-emprego. No caso do documentário, é de notar que quase todas as entidades de produção recentemente constituídas partiram da iniciativa de realizadores, configurando contextos de emprego que visam a compatibilização entre trabalhos de criação (realização das obras da autoria dos *sócios realizadores*) e trabalhos de gestão (do processo de realização dos filmes de outros autores/instituições que necessitam de uma entidade produtora. Tendência demonstrada no próximo depoimento de uma realizadora e produtora.

Em relação à produtora que formei: é um projecto de algumas pessoas, fruto de uma união, não direccionada exclusivamente para o documentário. Ando à procura de um modelo de vida que torne possí-

vel ter tempo para filmar. A produtora é uma tentativa de reunir alguns trabalhos comerciais, para depois poder não só sustentar outros projectos, mas também gerir o meu tempo.

Realizadora<sup>78</sup>.

### *Ausência de regulação condiciona acesso à profissão*

Embora no presente as carteiras profissionais continuem a poder ser emitidas pela Inspeção-Geral do Trabalho (IGT)<sup>79</sup>, caíram em desuso e não têm efeito em termos de reconhecimento de um estatuto profissional ou de facilitação no acesso ao trabalho. No entanto, de acordo com alguns trabalhadores do audiovisual, a posse de carteira é factor que torna mais provável a angariação de vistos de trabalho noutros países. Trata-se de uma chamada de atenção para a questão mais genérica dos benefícios e virtualidade da certificação profissional no exercício das actividades.

O frequente recurso a ‘amadores’ e ‘estagiários’, visando a minimização de custos com recursos humanos, é, na perspectiva dos profissionais do sector, uma situação especialmente reveladora da falta de regulamentação quanto às condições de entrada na profissão e aos critérios que demarcam profissionais, estagiários e amadores. Como critérios de separação entre estes estatutos, o Centro Profissional do Sector Audiovisual (CPAV) – estrutura de representação profissional constituída em 2007 – refere aspectos comumente destacados na abordagem da temática em diversos domínios culturais: posse de formação específica, tempo dedicado à actividade, importância da remuneração auferida para a subsistência (caixa nº 5). A prévia definição de perfis profissionais é apontada como condição de implementação

---

78 Entrevistada em AAVV, 2006.

79 Os regulamentos das carteiras dos profissionais da música e do teatro foram revogados na sequência da publicação do Decreto-Lei nº 358/84, de 13 de Novembro. Relativamente ao regulamento das carteiras dos profissionais de cinema, não chegou a ser objecto de revogação.

## Definições de profissional, amador e estagiário no sector do cinema

[CAIXA Nº 5]

### Profissional

- Detém, em princípio, formação específica e é sistematicamente avaliado pelo seu historial da actividade, bem como na aprovação dos seus pares e dos especialistas, como os professores e os críticos, e na afirmação no seio da comunidade a que pertence através do reconhecimento público. Dedicar o seu tempo ao exercício de uma actividade pela qual é remunerado, assegurando a sua subsistência.

### Amador

- Exerce uma actividade similar durante os tempos livres, assegurando a sua subsistência por outros meios exteriores a essa mesma actividade. Curioso de qualquer arte; que a desenvolve por gosto e não para alcançar qualquer benefício monetário; aquele que tem conhecimentos pouco aprofundados sobre determinado assunto.

### Estagiário

- Situação transitória em que o indivíduo, que se encontra em estágio inicial da carreira, realiza um período de aprendizagem e preparação para uma futura inserção profissional. A duração de um estágio é variável atingindo normalmente entre os três (mínimo) e os nove meses para formação e aprendizagem de uma prática profissional. O estágio não é um emprego. O contrato de estágio deve ser firmado antes do início efectivo do estágio, pois confirma que o mesmo será executado em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, resguardando ao aluno-estagiário experiência prática na sua linha de formação, além do seguro contra acidentes pessoais. Nenhuma empresa pode usar por mais de nove meses um indivíduo com o estatuto de estagiário. O indivíduo que realice estágio numa empresa não pode ocupar um posto de trabalho efectivo.

Fonte: Centro Profissional do Sector Audiovisual, <<http://www.cpav.pt>>.

de um processo de certificação profissional, propondo-se aquela entidade elaborar tais perfis bem como candidatar-se a entidade certificadora junto do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), que coordena o Sistema Nacional de Certificação Profissional. De notar que o desempenho de funções de certificação por parte de associações profissionais é igualmente defendido pela Associação de Imagem Cinema Televisão Portuguesa (AIP). Tal perspectiva constitui uma característica distintiva do sector do cinema relativamente ao domínio das artes performativas, em que não se observa idêntica aspiração por parte das respectivas associações profissionais.

## *Síntese*

O sector do cinema configura um tecido empresarial em que, à semelhança do que caracteriza outras indústrias culturais, predominam as estruturas de pequena dimensão. Embora detenha um peso pouco significativo na economia do audiovisual, o sector da produção de cinema denota, nas últimas décadas, um maior dinamismo, pelo aumento de profissionais que operam nesta área. Este acréscimo parece assentar em factores como a intensificação da actividade e a maior formação especializada dos profissionais.

Relativamente a regimes de trabalho, a situação é muito aproximada à das artes performativas: prevalência de modalidades flexíveis de contratação, contratação de profissionais segundo a lógica do projecto e em regime de prestação de serviço. Também no sector do cinema a incerteza quanto à continuidade da actividade permanece a par duma maior capacidade de gestão da acumulação de prestações em diversos projectos.

A questão da ausência de um enquadramento regulador do exercício das profissões é igualmente bastante sentida no sector do cinema, sendo reivindicada pelos diversos agentes a regulamentação do trabalho intermitente e a implementação de um sistema de certificação profissional que distinga profissionais, estagiários e amadores e, assim, contribua para regular o acesso à profissão e promova a qualificação dos percursos nas diversas funções.

## 2.7. UMA ABORDAGEM INTERSECTORIAL

### *Programas dos Governos Constitucionais*

A análise dos programas dos Governos Constitucionais e em particular do capítulo relativo à cultura – focando aí os objectivos mais directamente relacionados com o emprego no sector cultural – permite destacar duas orientações principais (ver quadro nº 38). Uma,

visando o reforço da formação e qualificação de criadores e outros profissionais do sector. Outra, relativa à definição de um estatuto profissional que leve em conta necessidades específicas dos criadores e outros agentes culturais, implicando a criação/revisão da legislação laboral e social. Fica ainda evidente a resiliência da temática do trabalho no sector cultural – e dos objectivos para ela fixados – nos programas governamentais.

A orientação referente à definição do estatuto profissional adquire não só maior recorrência como também maior desenvolvimento a partir do XIII Governo, que, aliás, introduz a promoção da profissionalização entre os princípios orientadores da sua política cultural. De notar que neste Governo as questões em torno do estatuto surgem ainda muito associadas às estruturas de criação e produção artística tuteladas pelo Ministério da Cultura, isto é, às companhias residentes dos teatros nacionais.

Em relação ao estatuto profissional do criador e de outros agentes culturais, é explicitada nos programas dos XIII e XVI Governos a intenção de desenvolver uma actuação integrada com outras tutelas – o que denota os limites de uma intervenção unicamente a cargo da tutela da cultura.

A correspondência entre as linhas dominantes da política cultural e as medidas propostas nos objectivos para o trabalho surge sobretudo nos programas dos XVI e XVII Governos. Por exemplo, no que se refere ao XVI Governo, a par de uma linha geral orientada para o aprofundamento da profissionalização, declara-se o objectivo de promover especificamente a profissionalização dos artistas e de determinados trabalhadores culturais, ao mesmo tempo que se reafirma a necessidade de actuação integrada para a definição do estatuto profissional. No que respeita ao actual executivo, a par de uma linha orientada para o estímulo ao desenvolvimento do tecido cultural, declara-se o objectivo de promover medidas de sustentação do meio artístico nacional.

## A cultura e o trabalho cultural nos programas dos Governos Constitucionais

[QUADRO Nº 38]

Governo constitucional	Linhas dominantes no sector da cultura	Objectivos para o trabalho cultural (estatuto do artista, formação, certificação profissional, regimes de trabalho e protecção social)
I (1976-1978)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intervenção no domínio do património, dando-se também atenção à democratização e descentralização cultural.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apresentar um diploma sobre o estatuto do profissional intelectual.</li> </ul>
II (1978)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Defesa e valorização do património e promoção do contacto entre agentes culturais e população.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estruturação do curso de formação técnica de bibliotecários, arquivistas e documentalistas;</li> <li>Reestruturação, em novos moldes, do curso de conservador de museus;</li> <li>Realizar estudos visando a definição do estatuto profissional do artista plástico.</li> </ul>
III (1978)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Democratização, descentralização e reforço da identidade nacional.</li> <li>Promoção da participação cultural, salvaguarda do património, valorização da criação e difusão culturais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apoio à formação de monitores de alfabetização e de outros agentes de animação cultural local;</li> <li>Formação de técnicos e animadores para os vários sectores cobertos pela salvaguarda e valorização do património cultural;</li> <li>Apoio à formação técnica e profissional de criadores e agentes culturais, nos domínios do cinema, das artes plásticas, da música e do teatro amador;</li> <li>Elaboração de estudos que definam o estatuto profissional dos trabalhadores dos vários sectores da actividade cultural.</li> </ul>
IV (1978-1979)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Destaque para a defesa da língua portuguesa e difusão dos valores por ela veiculados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboração de programas de formação de especialistas para a defesa, conservação, valorização, divulgação e utilização do património cultural;</li> <li>Impulsionar a formação técnica de bibliotecários, arquivistas e documentalistas.</li> </ul>
V (1979-1980)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acentuar das orientações dos governos anteriores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforçar e incentivar a formação e a actualização técnica dos agentes de acção cultural.</li> </ul>

Governo constitucional	Linhas dominantes no sector da cultura	Objectivos para o trabalho cultural (estatuto do artista, formação, certificação profissional, regimes de trabalho e protecção social)
VI (1980-1981)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lançamento da noção de cultura como consenso, integrada sobretudo pelo património, a identidade nacional e a democratização cultural.</li> </ul>	—
VII (1981)		—
VIII (1981-1983)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudar a criação do estatuto do trabalho artístico</li> </ul>
IX (1983-1985)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Democratização e descentralização culturais como objectivos fundamentais da política cultural.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar os serviços dispersos de animação sócio-cultural em ordem a permitir uma formação polivalente de animadores, cujo estatuto deverá ser definido em termos que garantam a sua profissionalização;</li> <li>• Promover a dignificação do circo, eventualmente através da criação de um centro nacional de circo, que seja ao mesmo tempo escola de formação e estrutura de apoio a actividade circense em Portugal.</li> </ul>
X (1985-1987)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Defesa dos princípios da universalidade do acesso aos bens culturais; da preservação do património; do apoio à criação;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Surge enunciada a ideia de que o Estado deve assegurar ao criador um estatuto de "dignidade social correspondente" [sem que se defina o que é];</li> <li>• Tomar medidas de formação de especialistas e técnicos que permitam às autarquias e órgãos do poder local assumir eficazmente progressivas responsabilidades neste domínio.</li> </ul>
XI (1987-1991)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• descentralização e da afirmação da identidade cultural. Promoção da prática de mecenato cultural.</li> </ul>	—
XII (1991-1995)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criar incentivos especificamente dirigidos aos criadores durante períodos limitados e no início das suas carreiras.</li> </ul>

Governo constitucional	Linhas dominantes no sector da cultura	Objectivos para o trabalho cultural (estatuto do artista, formação, certificação profissional, regimes de trabalho e protecção social)
<p><b>XIII</b> (1995-1999) Criação do Ministério da Cultura</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lugar mais alargado para a cultura e maior especificidade das medidas, integradas em cinco princípios fundamentais: democratização; descentralização; internacionalização, profissionalização e reestruturação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A profissionalização é condição do estabelecimento de um verdadeiro mercado da cultura. Da sua promoção faz parte a criação de estágios de profissionalização para jovens recém-formados; desenvolver acções de formação e reciclagem técnico-profissionais contínuas;</li> <li>A reestruturação, outro dos cinco princípios, exige, entre outras intervenções, a prioridade à especialização profissional como qualificação para o exercício de funções de chefia nas instituições culturais, em detrimento dos perfis do gestor generalista ou do responsável político;</li> <li>Consagração legal, em colaboração com os Ministérios das Finanças, do Trabalho e Solidariedade Social e da Qualificação e Emprego, do estatuto de profissões de desgaste rápido para bailarinos e músicos profissionais;</li> <li>Institucionalização e regularização do estatuto dos profissionais das actuais Orquestra Sinfónica Portuguesa e Clássica do Porto.</li> </ul>
<p><b>XIV</b> (1999-2002)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tripla estratégia de consolidação, aprofundamento [da profissionalização e dos novos públicos] e inovação. Renovação do enquadramento jurídico de várias actividades e sectores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover a profissionalização de artistas, criadores, técnicos, agentes e mediadores culturais através da promoção do ensino e formação profissional, da concessão de bolsas de estudo e da criação de melhores condições de trabalho e protecção social;</li> <li>Revisão da legislação laboral e social no sentido da sua adaptação às especificidades do sector cultural.</li> </ul>
<p><b>XV</b> (2002-2004)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Três principais objectivos da política cultural: promoção da cidadania e apoiando a cultura; promoção da identidade nacional; promoção do desenvolvimento humano e da qualidade de vida. Incentivo à descentralização, transferindo-se competências para instâncias como as autarquias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promoção da valorização e dignificação profissional dos criadores e outros agentes culturais, designadamente pela criação de um estatuto profissional que dê respostas às suas necessidades específicas.</li> </ul>

Governo constitucional	Linhas dominantes no sector da cultura	Objectivos para o trabalho cultural (estatuto do artista, formação, certificação profissional, regimes de trabalho e protecção social)
XVI (2004-2005)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política de continuidade relativamente ao governo anterior:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Criação de emprego na área cultural;</li> <li>Reforçar o investimento na qualificação de recursos humanos [no âmbito do reforço da acção do IPM];</li> <li>Definição do estatuto profissional dos criadores e de outros agentes culturais em colaboração com outros Ministérios e com forte aposta na formação e qualificação de Recursos Humanos, bem como na criação de emprego;</li> <li>Dar formação de bases e qualificação de mão de obra e de técnicos especializados para intervirem na campanha de conservação e restauro do Património Histórico e Artístico Nacional.</li> </ul>
XVII (2005-200x)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Linhas principais de orientação da política cultural: impulsionar o desenvolvimento do tecido cultural português, a defesa do património, o apoio à criação, o desenvolvimento de equipamentos e redes, a educação artística, a formação de públicos e a internacionalização da cultura portuguesa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promoção de medidas de sustentação do meio artístico nacional, abrangendo o ensino artístico, o secundário e superior, a formação profissional, o estatuto profissional e o modelo de protecção, bem como o regime de tributação dos instrumentos de trabalho.</li> <li>Revisão do actual estatuto jurídico dos profissionais da cultura e definição de um novo regime de protecção social que salvaguarde, em particular, o trabalho artístico em regime liberal.</li> </ul>

No conjunto dos seis domínios do sector cultural analisados neste estudo, os sectores de artes performativas e cinema constituem aqueles em que mais sobreposições surgem quanto a algumas dimensões do respectivo perfil, como os referentes a *regulamentação*, *segurança social*, *acesso à profissão*. Isto porque as carreiras profissionais facilmente cruzam as fronteiras entre estes sectores, o que de resto transparece no uso recorrente da expressão ‘profissionais do espectáculo’, que não delimita o que é teatro, dança, música, cinema.

Em termos de *regulamentação*, por exemplo, os programas governamentais empregam expressões como ‘profissionais do espectáculo’ ou ‘criadores’, sem destringir quais os domínios exactamente visados. Relativamente à Lei da iniciativa do actual Governo quanto à “regulamentação para o trabalho dos profissionais de espectáculo” – aprovada na Assembleia da República em 30 de Novembro de 2007<sup>80</sup> –, o seu teor é igualmente abrangente. Já as propostas de projectos de Lei do PCP e do Bloco de Esquerda apresentadas em 2006 e 2007 sobre o mesmo objecto especificam os “trabalhadores das artes do espectáculo e do audiovisual”. Justifica-se, pois, uma abordagem transversal para estes domínios no que respeita às seguintes dimensões.

### *Intenções e iniciativas de regulação*

Da análise da regulamentação nos domínios das artes performativas e do cinema e do papel que nela têm assumido diversos agentes – tutela, associações profissionais, partidos políticos – ressaltam três aspectos principais: i) o propósito continuado da tutela da cultura em matéria de regulamentação, ainda que sejam escassas as medidas tomadas; ii) a apresentação, por partidos com assento na Assembleia da República, de propostas de diplomas reguladores do trabalho de profissionais do espectáculo; iii) a crescente

---

80 Deu origem à Lei nº 4/2008, de 7 de Fevereiro.

intervenção, nos últimos tempos, de associações e plataformas profissionais em torno da regulação do trabalho intermitente nas artes do espectáculo.

### *Legislação governamental e outras iniciativas da tutela*

Tendo agora em conta a legislação produzida por iniciativa governamental em matérias relacionadas com trabalho de criadores, verifica-se (quadro nº 39) que o leque de iniciativas neste plano se situa aquém das intenções explicitadas nos programas governamentais. Com efeito, foram definidos quatro diplomas: três (Decretos-lei) são relativos à protecção social e um deles visando especificamente os bailarinos de dança clássica e contemporânea, estabelecendo regras de antecipação da idade de acesso à pensão por velhice reforma, atendendo ao facto de tratar-se de actividades de desgaste físico; um (Lei), bem mais recente, regulamenta os contratos de trabalhos dos profissionais de espectáculo.

Foi instituído, no XVI Governo, pela Secretária de Estado das Artes e Espectáculos, um grupo de trabalho com a missão de identificar as principais questões do sector das artes do espectáculo ao nível jurídico-laboral e da formação profissional – tendo subjacente o objectivo de posteriormente criar um regime laboral específico para profissionais daquele sector. Produziu-se, nesse âmbito, um relatório intitulado *Identificação das principais questões do sector das artes do espectáculo (situação jurídico-laboral, acidentes de trabalho e doenças profissionais e formação profissional)* (Silva, 2005) onde se discutem cenários possíveis e pode perceber-se o questionamentos da tutela quanto à natureza das suas incumbências em matéria de regulação desta temática.

É também de mencionar a implicação do Ministério da Cultura dos XIII e XIV Governos no processo de certificação profissional, mais concretamente na Comissão Especializada das Artes do Espectáculo (CTE) do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP). Data ainda do XIV Governo um despacho conjunto dos Ministérios

## Legislação governamental

[QUADRO Nº 39]

Governo constitucional	Matéria	Decreto-Lei	Teor
VIII (1981-1983)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proteção social dos artistas</li> </ul>	Decreto-Lei nº 407/82, de 27 de Setembro	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integra os artistas no Regime Geral da Segurança Social (dos trabalhadores por conta de outrem ou dos trabalhadores independentes, consoante o caso). Cria prestações específicas para os profissionais deste sector – o subsídio de gravidez e o subsídio de reconversão profissional*. Consagra uma fórmula de cálculo do subsídio de doença**.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Criação do subsídio de mérito cultural</li> </ul>	Decreto-Lei nº 415/82, de 7 de Outubro	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cria um regime excepcional de apoio aos artistas com problemas de subsistência, por não terem podido beneficiar de qualquer sistema de protecção.</li> </ul>
XIV (1999-2002)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Regime relativo ao acesso à pensão por velhice dos profissionais de bailado</li> </ul>	Decreto-Lei nº 482/99, de 9 de Novembro	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estabelece para os bailarinos de dança clássica e contemporânea um regime especial de antecipação da idade da pensão por velhice atendendo à natureza de desgaste físico da profissão exercida.</li> </ul>
XVII (2005-200x)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Regime de contratos de trabalho dos profissionais de espectáculo</li> </ul>	Lei nº 4/2008 de 7 de Fevereiro	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprova o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espectáculos.</li> </ul>

\* Este foi regulamentado pelo Despacho Normativo nº 79/83, de 8 de Abril.

\*\* Ver disposição nº 4 do artigo 18º do Decreto-Lei nº 28/2004 de 4 de Fevereiro, que estabelece o novo regime jurídico de protecção social na eventualidade de doença.

do Trabalho e da Solidariedade Social e da Cultura<sup>81</sup> constituindo um grupo de trabalho interministerial com a missão de estudar as questões relativas ao enquadramento laboral dos profissionais dos espectáculos, promover a adaptação do regime de protecção social e apresentar propostas de reformulação normativa. O grupo seria constituído por representantes da Direcção-Geral da Segurança Social, da Direcção-Geral das Condições de Trabalho, do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) e do Ministério da Cultura<sup>82</sup>.

É de referir a apresentação, na Assembleia da República, de um projecto de lei por parte do XVII Governo e elaborada por um grupo de trabalho criado em Julho de 2006 pelo Secretário de Estado da Cultura e anexo ao respectivo gabinete. Trata-se de uma proposta de diploma referente a regimes de contrato de trabalho dos profissionais de espectáculo. A sua finalidade principal era fornecer um contributo para a resolução do “desfasamento” entre o regime geral de trabalho e as características específicas do trabalho artístico. Aprovada em Novembro de 2007, deu origem à Lei nº 4/2008 de 7 de Fevereiro. Foi aprovada pelo PS isoladamente, tendo os partidos da oposição considerado a lei insuficiente para regulamentar o trabalho dos profissionais das artes do espectáculo, entre outros motivos por não legislar o sector no se conjunto e por não prever normas relativas à protecção e segurança social<sup>83</sup>. Recorde-se que uma das incumbências que o XVII Governo se atribuía no sector cultural consistia em proceder à “revisão do actual estatuto jurídico dos profissionais da

---

81 Despacho conjunto nº 73/2000 dos Ministérios do Trabalho e da Solidariedade e da Cultura.

82 Não foi possível obter informação sobre a actividade deste grupo de trabalho.

83 Além disso, a GDA – Cooperativa de gestão dos Direitos dos Artistas, Intérpretes ou Executantes chama a atenção para os efeitos do artigo 18º deste novo diploma: a indicação de que as cobranças dos direitos de autor podem ser exercidas “individualmente se for essa a vontade expressa dos respectivos titulares” tem como “consequência prática” que a entidade patronal “se aproprie gratuitamente da propriedade intelectual para obter mais lucros e menos custos” (Pedro Wallenstein, in *Expresso*, 1 de Março de 2008).

cultura” e definir “um novo regime de protecção social que salvguarde, em particular, o trabalho artístico em regime liberal”.

### *Iniciativas de grupos parlamentares*

A análise dos projectos de iniciativa dos partidos com assento parlamentar relacionados com o trabalho e qualificação nas actividades culturais permite detectar algumas perspectivas comuns mas também algumas especificidades sobre esta temática (ver Anexo).

O recorrente interesse em torno da profissão de bailarinos remonta, em termos de propostas de lei, a 1994, quando o PS apresentou um projecto de diploma que visava estabelecer para os artistas de bailado o direito à reforma por velhice a partir de 45 anos, atendendo ao praticado noutros países europeus. Mas a preocupação com estes profissionais é particularmente presente no BE. Em 2000, deu entrada na Assembleia da República o seu primeiro projecto sobre o estatuto dos bailarinos: tratava-se, então, de definir um regime especial de acesso à pensão por velhice dos profissionais de bailado clássico e contemporâneo, que revogasse o regime jurídico aplicável aos profissionais de bailado para efeitos de acesso à pensão por velhice que consta no Decreto-Lei nº 482/99, de 9 de Novembro. O projecto, que chegou a ser votado em plenário e foi rejeitado, esteve na origem da elaboração de uma outra proposta de diploma do BE, desta vez numa versão mais abrangente. Assim, para além de continuar a procurar garantir uma melhor protecção social dos profissionais de dança clássica ou contemporânea – permanecendo, pois, a intenção de revogar o Decreto-Lei nº 482/99, de 9 de Novembro, de iniciativa governamental –, propôs-se a criação de regimes de reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho e de reinserção profissional. O diploma encontra-se em fase de agendamento para discussão em plenário.

Ressalta, nas iniciativas até agora propostas, a abrangência do diploma apresentado pelo PCP, em Outubro de 2006, relativamente à definição de um estatuto socioprofissional para os trabalhadores

das artes do espectáculo. A iniciativa do PCP – que desde 1995 vem defendendo no programas eleitorais enquadramento legislativo específico para artistas – tinha por objectivo contribuir para a resolução da “total desregulamentação do sector (...) que se traduz nomeadamente no esbatimento ou desaparecimento do papel do empregador e consequente perda da consciência e responsabilidade sociais”<sup>84</sup>. O projecto, cuja elaboração integrou a realização de uma audição pública de profissionais do sector, contempla as dimensões do acesso à profissão, relações laborais e protecção social, definindo um regime especial de protecção no desemprego e em situações de longos períodos sem trabalho.

A definição de um estatuto socioprofissional para os trabalhadores foi também o objecto de um projecto apresentado pelo BE no início de 2007, cujo objectivo era estabelecer um regime laboral e social dos profissionais das artes do espectáculo e do audiovisual, definindo regras de contratação, qualificação profissional, regime de segurança social e protecção no desemprego<sup>85</sup>.

---

84 Projecto de Lei nº 324/X, de Outubro de 2006.

85 Projecto de Lei nº 364X, de Fevereiro de 2007.

**Iniciativas de grupos parlamentares**

[QUADRO Nº 40]

Initiativa	Designação	Teor	Grupo Parlamentar	Ano e mês de entrada na AR	Situação
<ul style="list-style-type: none"> <li>Projecto de Lei nº 382/VI</li> </ul>	Condições Especiais de Reforma dos Artistas do Bailado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visa estabelecer para os artistas de bailado o direito à reforma por velhice a partir de 45 anos, com um período mais curto de contribuições (20 anos). Referir-se que a legislação em França e Dinamarca prevê o direito à reforma com 40 anos, enquanto na Finlândia esse mínimo é de 44 anos.</li> </ul>	PS	1994, Fevereiro	Iniciativa caducada
<ul style="list-style-type: none"> <li>Projecto de Lei nº 171/VIII</li> </ul>	Regime Especial de Reformas Antecipadas Para Os Bailarinos da Companhia Nacional de Bailado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visa definir um regime especial de acesso à pensão por velhice dos profissionais de bailado clássico e contemporâneo que exerçam a profissão a tempo inteiro. Pretende revogar o regime jurídico aplicável aos profissionais de bailado para efeitos de acesso à pensão por velhice que consta no Decreto-Lei nº 482/99, de 9 de Novembro.</li> </ul>	BE	2000, Abril	Iniciativa aprovada em final de 2001 e caducada em 2002
<ul style="list-style-type: none"> <li>Projecto de Lei nº 121/IX</li> </ul>	Regime Especial de Reformas Antecipadas Para Os Bailarinos Profissionais de Bailado Clássico ou Contemporâneo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apesar de ter designação distinta, o conteúdo é o mesmo do Projecto de Lei nº 171/VIII (anterior). Pretende revogar o regime jurídico aplicável aos profissionais de bailado para efeitos de acesso à pensão por velhice que consta no Decreto-Lei nº 482/99, de 9 de Novembro.</li> </ul>	BE	2002, Setembro	Iniciativa votada em 2004 e rejeitada
<ul style="list-style-type: none"> <li>Projecto de Lei nº 446/IX</li> </ul>	Estatuto do Bailarino Profissional de Bailado Clássico ou Contemporâneo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visa garantir uma melhor protecção social dos profissionais de bailado clássico ou contemporâneo [pretende revogar o Decreto-Lei nº 482/99, de 9 de Novembro] e um regime de reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho especificamente adequado à natureza da sua actividade. Pretende ainda a criação de um regime especial de reinserção profissional dos bailarinos profissionais de bailado clássico ou contemporâneo.</li> </ul>	BE	2004, Maio	Iniciativa caducada

Iniciativa	Designação	Teor	Grupo Parlamentar	Ano e mês de entrada na AR	Situação
<ul style="list-style-type: none"> <li>Projecto de Lei nº 30/X</li> </ul>	Estatuto do Bailarino Profissional de Bailado Clássico ou Contemporâneo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apesar de ter designação distinta, o conteúdo é o mesmo do Projecto de Lei nº 446/IX (anterior). Pretende revogar o regime jurídico aplicável aos profissionais de bailado para efeitos de acesso à pensão por velhice que consta no Decreto-Lei nº 482/99, de 9 de Novembro.</li> </ul>	BE	2005, Abril	Baixou à especialidade na Comissão de Trabalho e Segurança Social
<ul style="list-style-type: none"> <li>Projecto de Resolução 48/X</li> </ul>	Regime Laboral, Fiscal e de Protecção Social Especial para os Trabalhadores das Artes do Espectáculo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recomenda ao Governo que crie, até ao fim da X Legislatura, os regimes especiais necessários a promover um enquadramento laboral, fiscal e de protecção social, que permita um tratamento mais justo e equitativo aos trabalhadores das Artes do Espectáculo e que para tal promova a realização de um estudo que faça o diagnóstico relativo à situação jurídica dos trabalhadores do sector.</li> </ul>	CDS-PP	2005, Junho	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Projecto de Lei nº 342/X</li> </ul>	Regime Sócio-Profissional Aplicável Aos Trabalhadores das Artes do Espectáculo e do Audiovisual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Visa equacionar os aspectos do estatuto sócio-profissional dos trabalhadores das artes do espectáculo e do audiovisual que de forma mais marcante os distinguem em face dos demais trabalhadores e que os penalizam, na ausência de legislação específica que tenha em conta a intermitência e a precariedade das suas actividades.</li> <li>A lei define o regime jurídico aplicável aos trabalhadores das artes do espectáculo e audiovisual no que respeita às seguintes dimensões: i) acesso, certificação e qualificação profissional; ii) relações laborais e iii) protecção social.</li> </ul>	PCP	2006, Outubro	Aprovado na generalidade em sessão plenária da AR, realizada em 10 de Maio de 2007, tendo baixado na especialidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social

Iniciativa	Designação	Teor	Grupo Parlamentar	Ano e mês de entrada na AR	Situação
<ul style="list-style-type: none"> <li>Projecto de Lei nº 364/X</li> </ul>	Regime Laboral e Social dos Profissionais das Artes do Espectáculo e do Audiovisual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estabelece um regime laboral e social dos profissionais das artes do espectáculo e do audiovisual, definindo regras de contratação, qualificação profissional, regime de segurança social e protecção no desemprego.</li> <li>Estabelece a presunção de que são "profissionais das artes do espectáculo e do audiovisual" todos os detentores de diploma de curso superior, ou curso profissional habilitantes para o exercício de profissão no âmbito das artes do espectáculo, desde que tenham frequentado estágio ou tenham exercido profissão ou prática profissional no âmbito das artes do espectáculo e do audiovisual, por tempo superior a dois anos consecutivos ou intercalados, salvo se o respectivo sector de actividade, através de negociação colectiva, definir um período de tempo inferior.</li> </ul>	BE	2007, Fevereiro	Aprovado na generalidade em sessão plenária da AR, realizada em 10 de Maio de 2007, tendo baixado na especialidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social

### *Iniciativas desenvolvidas por associações profissionais*

A reivindicação do desenvolvimento do estatuto dos profissionais das artes do espectáculo representa um traço transversal nos objectivos e áreas de trabalho de diversas organizações representativas dos trabalhadores deste sector, desde sindicatos a estruturas constituídas sob a figura de plataformas.

A direcção do STE – Sindicato dos Trabalhadores do Espectáculo, assinala as muitas chamadas de atenção que o sector tem vindo a efectuar, nos últimos três anos, junto do Governo e da Assembleia da República, notando que embora “se tenha concordado com a necessidade de avançar com soluções para a difícil situação que se vive actualmente, nunca se concretizou, na prática, a adopção de medidas legislativas no sentido de traçar um novo rumo para este sector”<sup>86</sup>. Para este sindicato, a “difícil situação” traduz-se, em síntese, na passagem do estatuto do trabalhador por conta de outrem para um estatuto de ‘prestador de serviço’, em que o trabalhador fica por “sua própria conta e risco”<sup>87</sup> e tem menos direitos sociais do que obteria caso desenvolvesse a sua actividade com contrato de trabalho. De notar que partiu do STE e do SIARTE – Sindicato das Artes e Espectáculos a iniciativa, em 1997, de acordar com o Instituto do Emprego e Formação Profissional a criação de uma Comissão Especializada das Artes do Espectáculo (CTE), tendo por missão principal a implementação de um sistema de certificação profissional para o sector.

Plataformas como a Rede – Associação de Estruturas para a Dança Contemporânea e a Plateia – Associação de Profissionais das Artes Cénicas, ambas constituídas em 2004, apontam que entre as questões de fundo tratadas pelo Estado com “alheamento”, figura “o

---

86 Carmen Santos, coordenadora da direcção do STE, em entrevista a Costa, Ricardo Jorge (2005), “É necessário um novo edifício e não obras de remendo”, *Jornal A Página*, nº 150, Novembro, p. 22.

87 *Ibidem*.

desenvolvimento do estatuto socioprofissional do artista, [essencial] ao desenvolvimento digno da carreira dos profissionais do espectáculo”<sup>88</sup>. A par da questão do sistema de apoio da tutela às artes, representa um tema mais recorrentemente focado por estas estruturas. Tanto a Rede como a Plateia têm produzido documentos contemplando dimensões como o acesso à profissão, relações laborais, regime de protecção social<sup>89</sup>.

Vários debates públicos, integrados na iniciativa *Profissão Actor, o Futuro?*, foram promovidos em 2005, principalmente por iniciativa da ACT – Escola de Actores e contando com a adesão do STE e da GDA (Cooperativa de Gestão dos Direitos de Artistas, Intérpretes ou Executantes), visando a criação de um suporte legal adequado à profissão de actor<sup>90</sup>. Representantes dos principais partidos políticos assistiram também a estas sessões. Evocando o facto de não se poder separar ‘criadores/artistas’ dos profissionais técnicos na reivindicação da definição de um estatuto socioprofissional, a Plateia não participou nestes debates.

No último trimestre de 2006, foi constituída a Plataforma das Organizações Profissionais das Artes do Espectáculo e do Audiovisual, reunindo diversas organizações de profissionais, incluindo as que acima foram referidas. Esta iniciativa tem colocado, até agora, o acento na reivindicação da implementação do contrato de trabalho como regra laboral e dos direitos sociais dela

---

88 “Manifesto A Cultura do Desperdício II”, documento subscrito pelas associações Rede e Plateia, publicado no jornal *Público* em 16 de Setembro de 2004.

89 *Criação do estatuto do trabalhador das Artes do Espectáculo*, Rede – Associação de Estruturas para a Dança Contemporânea, Abril de 2006; *Documento divulgado aquando da comemoração do Dia Mundial da Dança*, Rede – Associação de Estruturas para a Dança Contemporânea, Abril de 2004; *Contributos para um estatuto sócio-profissional*, Plateia – Associação de Profissionais de Artes Cénicas, Novembro de 2006. Ver Bibliografia.

90 No âmbito destes debates, a ACT decidiu aplicar um questionário a actores, o que teve lugar em meados de 2005. Foi dirigido aos cerca de 1000 profissionais que integram a base de dados daquela escola de actores. Trata-se de um inquérito exploratório, cuja adesão tem sido muito reduzida.

decorrentes, isto ainda que a sua actividade se processe de modo intermitente<sup>91</sup>.

Ao observar a movimentação das estruturas representativas dos profissionais das artes do espectáculo, bem como os respectivos discursos, evidencia-se o interesse estratégico pela intervenção na conjuntura mais recente. Com efeito, intensificaram-se as iniciativas de grupos parlamentares e da tutela quanto à criação de um estatuto socioprofissional, com o efeito de maior visibilidade para o tema.

No que respeita à intervenção de associações profissionais, e outras plataformas que reúnem trabalhadores do sector do cinema e de outras formas de audiovisual, que defendem a necessidade de regulamentar o exercício da actividade, refira-se o Centro Profissional do Sector Audiovisual (CPAV), constituído em Janeiro de 2007. Importa reparar que esta entidade agrega profissionais das diversas áreas do sector – realização, iluminação, maquinaria, guarda-roupa, entre outros –, visando tal abrangência potenciar o intercâmbio de experiências e conhecimentos bem como a disseminação de informação de interesse comum.

A elaboração de regulamentos, acordos e protocolos, “tendentes a orientar e disciplinar a actividade profissional zelando pelo seu prestígio e qualidade” é uma das linhas de actividade do CPAV. Isto, por considerar que entre os principais factores da desregulação que atravessa o sector – e, que, no seu entender, beneficia sobretudo os empregadores – está a ausência de acordos escritos definidores de direitos e deveres para contratados e para empregadores, como refere um dos elementos da direcção:

---

91 De acordo com a referida Plataforma, a proposta de lei do Governo sobre o regime de contratos de trabalho dos profissionais do espectáculo e audiovisual (Proposta de Lei nº 132/X, de 24 de Abril de 2007) é “inútil, sem a mínima percepção das dificuldades e necessidades do sector (...) Da leitura do artigo 7º desta proposta de lei conclui-se que, sob a designação de contrato de trabalho intermitente, se cria um modelo contratual (...) de que beneficiará um trabalhador com vínculo de carácter permanente” (<<http://www.coffeepast.blogspot.com>>).

Tem tudo a ver com falta de regras escritas. As pessoas entram para a profissão e não sabem como é que as coisas funcionam, acham naturais certos modos de trabalhar. E quem beneficia com o vazio em termos de regulamentação é o empregador. Se a pessoa não sabe quanto vale o seu trabalho ou em que é consiste exactamente a sua função, pode aceitar um *cachet* para várias funções e achar que é normal trabalhar, por exemplo, 17 h por dia, como acontece em muitas curtas metragens – poupa-se dinheiro, encurta-se a despesa, mas o resultado não é bom em termos de qualidade. É preciso estabelecer horários de trabalho, que variam segundo as produtoras (...). Os salários são muitas vezes regateados, há ‘épocas de saldos’, como acontece em períodos de menor actividade. A publicidade é um mundo diferente, porque envolve mais dinheiro.

Direcção do CPAV.

Ao nível de um dos eixos de intervenção delineado pelo CPAV, a concertação social, pretende-se estabelecer protocolos com diversos agentes, com destaque para o Instituto do Cinema e Audiovisual (ICA) e as entidades produtoras – invocando o cumprimento quer da Lei Geral do Trabalho quer da Lei da Arte Cinematográfica e do Audiovisual<sup>92</sup>.

i) Relativamente ao ICA, procura-se chamar a atenção do organismo que tutela as políticas culturais do audiovisual para questões relacionadas com o “trabalho no terreno”, isto é, com as condições de exercício das diversas profissões que o sector requer e com o desenvolvimento das carreiras, quando também estão em causa actividades financiadas por aquele organismo.

ii) Quanto às associações de empresas produtoras, os pretendidos protocolos visam assegurar a definição das condições de trabalho mínimas para um “bom desempenho profissional da equipa” e das formas de pagamento de salários. De notar que foi já elaborado um modelo de contrato de prestação de serviços para cinema, publicidade e televisão, onde se especificam, entre outros dados: a função a

---

92 Lei nº 42/2004, de 18 Agosto de 2004.

exercer; o período a que se refere o seu desempenho; a remuneração estipulada.

Com o objectivo de “contribuir para uma prática responsável da livre negociação” o CPAV apresenta também tabelas de remuneração de referência, resultantes da análise dos valores praticados pelos “profissionais intermitentes”<sup>93</sup>. Estas tabelas abrangem diversificadas áreas de trabalho, desde a produção (em cinema e publicidade e em televisão) à caracterização, passando, entre outras, pelo som e maquinaria.

### *Regimes de protecção social*

Considerando os regimes de protecção social aplicáveis aos profissionais de espectáculos, existe um enquadramento previsto na segurança social, regulado por diploma de 1982, que integra os artistas no Regime Geral da Segurança Social e cria prestações específicas para estes profissionais<sup>94</sup>. Este enquadramento assenta no reconhecimento das “específicas características que envolvem o exercício de certas actividades [as artísticas] que determinam que (...) se dotem os regimes base de suficiente maleabilidade para que se possam adequar às reais carências da população abrangida”<sup>95</sup>.

O acesso a benefícios de segurança social processa-se mediante o cumprimento de critérios definidos. Veja-se, a título de exemplo, que a atribuição de subsídio de reconversão profissional<sup>96</sup>, depende do preenchimento das seguintes condições: i) ter exercido uma actividade artística, como profissional, por um período não inferior a 10

---

93 <<http://www.cpav.pt>>.

94 Decreto-Lei nº 407/82, de 27 de Setembro. De notar que as prestações específicas foram regulamentadas em legislação posterior: Despacho Normativo nº 79/83, de 8 de Abril (subsídio de reconversão profissional) e Decreto-Lei nº 28/2004, de 4 de Fevereiro (estabelece o novo regime jurídico de protecção social na eventualidade doença).

95 In Preâmbulo do Decreto-Lei nº 407/82, de 27 de Setembro.

96 Previsto no Decreto-Lei nº 407/82, de 27 de Setembro, e regulamentado pelo Despacho Normativo nº 79/83, de 8 de Abril.

anos, cessada há mais de 6 meses e menos de 2 anos; ii) ter registo de remunerações nos últimos 5 anos de actividade; iii) não ter a idade exigida para atribuição da pensão por velhice; e iv) ter um rendimento inferior ao salário mínimo nacional. No caso de solicitação de subsídio de gravidez<sup>97</sup> por profissionais dos espectáculos, as beneficiárias terão que desempenhar “uma actividade que ponha em risco o desenvolvimento normal da gravidez” (sem que o quadro normativo especifique ou discrimine que actividades) e ter 6 meses civis, seguidos ou alternados, com registo de remunerações.

De notar ainda que no caso dos bailarinos, o Decreto-Lei nº 482/99, de 9 de Novembro, estabelece regras de antecipação da idade de acesso à pensão por velhice, atendendo ao facto da actividade destes profissionais acarretar desgaste físico.

Apesar da existência destes quadros normativos específicos, as instâncias relacionadas com a regulação dos esquemas de protecção social têm reconhecido que persiste a necessidade de “implementação de formas de protecção social que melhor contemplem as características da vida laboral dos artistas” (Duarte, 2000: 118). Tal implementação encontra-se principalmente dependente da resolução de “dificuldades de conceptualização dos sistemas de suporte financeiro dos sistemas de protecção, bem como das formas de financiamento dos benefícios” – dificuldade derivada das formas contratuais ou de prestação dos serviços e da diversidade do tipo de relações entre empregador e empregado (Duarte, *ibidem*). Repare-se que a proposta de lei do XVII Governo sobre o estatuto socioprofissional do artista, acima mencionada, remete a questão do regime de segurança social aplicável aos trabalhadores artistas de espectáculos para diploma próprio, a elaborar.

---

97 O montante deste subsídio corresponde a 80% da remuneração de referência. Parece, porém, algo questionável a possibilidade de estabelecimento de uma “remuneração de referência” para trabalhadores das artes performativas – bem como de outros domínios – em regime independente, tendo em conta a diversidade de projectos em que trabalham.

Quanto aos profissionais das artes do espectáculo, denunciam no actual sistema de Segurança Social o facto de, não usufruindo dos mesmos direitos que os outros trabalhadores por conta de outrem, serem obrigados a pagar ininterruptamente as contribuições para a Segurança Social, ainda que: i) num determinado mês não tenham trabalho; ii) estejam inscritos no regime alargado e tenham um acidente de trabalho que os impeça de trabalhar por um período menor que 31 dias; iii) estejam inscritos no regime obrigatório e tenham um acidente de trabalho que os impossibilite de trabalhar durante seis meses (Chan, 2007).

Contestando o facto de a lei que rege os contratos de trabalho dos profissionais de espectáculo<sup>98</sup> não conter disposições relativas a um regime de segurança social específico para artistas, algumas associações profissionais estabeleceram uma parceria visando apresentar uma proposta de lei nesta matéria. A parceria foi estabelecida entre a Plateia – Associação de Profissionais das Artes Cénicas e a GDA – Cooperativa de Gestão dos Direitos dos Artistas, Intérpretes ou Executantes, que solicitaram ao CIJE – Centro de Investigação Jurídico-Económica da Faculdade de Direito da Universidade do Porto um trabalho de investigação na área do direito de segurança social dos profissionais de espectáculo e audiovisual e pessoal técnico e auxiliar, culminando na redacção de uma proposta de lei. Tal proposta, apresentada em 3 de Dezembro ao Secretário de Estado da Segurança Social, assenta em duas perspectivas principais: i) propõe-se que o trabalhador apenas efectue contribuições quando tem rendimento e segundo o respectivo valor; ii) quanto a benefícios, propõe-se que o trabalhador os receba na proporção do valor das suas contribuições<sup>99</sup>.

---

98 Lei nº 4/2008, de 7 de Fevereiro.

99 O documento produzido pelo CIJE intitula-se *O Regime Especial de Segurança Social dos Profissionais de Espectáculos e Audiovisual e Pessoal Técnico e Auxiliar*. A equipa de investigação que o redigiu foi constituída por Glória Teixeira (FDUP/CIJE) e Sérgio Silva (FDUP).

### *A questão da certificação*

A ausência de certificação para diversas profissões é um dos principais aspectos que ressalta da análise do trabalho no sector das actividades culturais e artísticas em Portugal. Como foi diagnosticado no estudo *Contribuições Para A Formulação de Políticas Públicas no Horizonte 2013 Relativas ao Tema 'Cultura, Identidades e Património'* (Santos e Gomes, 2005), essa ausência de certificação refere-se a profissionais em áreas diferenciadas: i) determinadas áreas artísticas (escrita para teatro e cinema, direcção de fotografia, desenho de luz, edição de imagem e som, design e concepção de exposições, entre outras); ii) áreas técnicas (luz, som, mecânica de cena, entre outros); iii) áreas vocacionadas para o funcionamento e manutenção de espaços culturais.

A reivindicação quer da definição de um estatuto socioprofissional, quer da implementação de mecanismos de certificação profissional que contribuam para a regulamentação do exercício da actividade, tem assumido maior centralidade no caso dos trabalhadores referenciados ao sector dos espectáculos, ou seja, nos domínios das artes performativas e do cinema e audiovisual.

Em Portugal, concorreram para este cenário transformações no papel das organizações sindicais, que até ao 25 de Abril emitiam carteiras profissionais e detinham uma intervenção directa na delimitação do acesso às profissões<sup>100</sup>. Para além de mudanças nas incumbências das organizações de representação profissional, diversos factores – diminuição de estruturas artísticas com vínculos duradouros entre empregador e assalariado; intensificação do trabalho segundo a lógica do projecto; acumulação de ocupações em áreas mais clássicas (teatro, dança) e noutras mais próximas das indústrias culturais (audiovisual); proliferação de oferta formal e informal e o próprio

---

100 Os regulamentos das carteiras dos profissionais da música e do teatro foram revogados na sequência da publicação do Decreto-Lei nº 358/84, de 13 de Novembro. Recordar-se que as carteiras dos profissionais de cinema, apesar do respectivo regulamento não ter sido revogado, caíram em desuso.

aumento de profissionais – vieram evidenciar a necessidade de implementar sistemas de regulação do exercício da actividade. Apesar das especificidades nacionais, parecem poder aplicar-se ao caso português as observações dirigidas ao cenário francês e contidas no estudo *La profession de comédien*, de Pierre-Michel Menger (Menger, 1997): não existindo critérios de selecção nem estatutos que regulamentem o exercício da profissão, o grande desafio que se coloca aos actores e técnicos é, mais do que entrar, conseguir manter-se em actividade. Ocorre perguntar: que estratégias, em distintos momentos dos percursos, accionam os intérpretes e os profissionais ligados às artes do espectáculo para assegurar a manutenção num universo profissional que carece de regulação em variadas dimensões? E que estratégias são accionadas pela intervenção estatal?

Refira-se o processo iniciado em finais de 1997 com vista à definição de um sistema de certificação, procurando assegurar de forma prioritária mas não exclusiva, o reconhecimento da formação. O processo teve sede formal no Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP)/Departamento de Certificação, responsável pelo Sistema Nacional de Certificação Profissional (SNCP)<sup>101</sup>, este de natureza tripartida. Ou seja, constituindo uma plataforma para a interlocução entre entidades da Administração Pública, confederações sindicais e patronais, sendo o seu órgão máximo a Comissão Permanente de Certificação (CPC) que implementou em finais de 1997 uma Comissão Técnica Especializada das Artes do Espectáculo (CTE).

À CTE, como no caso de outras comissões técnicas especializadas, cabia definir a estratégia de certificação mais adequada às características do sector, determinar os perfis profissionais que viriam a ser objecto de certificação e elaborar as correspondentes normas de certificação, ou seja, definir regras reguladoras dos requisitos necessários para a obtenção de certificados de aptidão profissional e para

---

101 Instituído pelo Decreto-Lei nº 95/92, de 23 de Maio. Este Decreto prevê a substituição gradual das carteiras profissionais por certificados de aptidão profissional.

a homologação das formações respectivas<sup>102</sup>. Relativamente aos trabalhos desta Comissão, suspensa em 2002<sup>103</sup>, resultou um balanço efectuado num relatório do Instituto das Artes,<sup>104</sup> onde ressaltam várias dificuldades quanto aos modos de operacionalização do SNCP e quanto à sua adequação ao sector<sup>105</sup>.

Importa, porém, observar que, segundo o *Relatório do Grupo de Trabalho Ministério da Educação e Ministério da Cultura* (Xavier, 2004:35-36) a intervenção da tutela em matéria de certificação é considerada “incontornável”, mas como “mediadora de competências”. No referido documento – após se apontar: i) o défice de formação certificada entre “muitos profissionais da Cultura”; ii) a inexistência de uma “efectiva acreditação profissional neste domínios [culturais] e iii) a resistência da área cultural à organização profissional – considera-se ser do “interesse dos profissionais do sector cultural a capacidade de organização profissional e o debate sobre a certificação profissional. O papel do Ministério da Cultura é aí “incontornável”, não enquanto certificador profissional, mas enquanto “mediador de competências”, pelo reconhecimento atribuído aos operadores culturais através dos

---

102 Tinha a seguinte composição: dois representantes do Ministério do Trabalho, um dos quais assumia a coordenação, representantes dos Ministérios da Cultura e Educação, da Confederação da Indústria Portuguesa (CIP), da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP) e da União Geral de Trabalhadores (UGT).

103 De acordo com nota informativa do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP)/Departamento de Certificação.

104 Instituto das Artes (2003), *Sistema Nacional de Certificação Profissional (SNCP). Comissão Técnica Especializada Artes do Espectáculo. Contributos para uma Sistematização do Processo*.

105 Embora se reconhecesse a necessidade e os benefícios da certificação profissional no sector das artes do espectáculo, já anteriormente se questiona a adequação do SNCP para essa aplicação, na medida em que se afigurava “um sistema demasiadamente pesado e burocrático, dependente de múltiplas instâncias e níveis de decisão e que, talvez por abranger uma grande variedade de campos profissionais, nem sempre se adequa às especificidades dos diferentes sectores” (Barbosa, Maria Manuel C. B. Pinto Barbosa, 1999: 19).

apoios prestados às suas actividades, que têm critérios qualitativos de aferição”.

Num outro relatório de 2005 encomendado pelo MC – *Identificação das principais questões do sector das artes do espectáculo (situação jurídico-laboral, acidentes de trabalho e doenças profissionais e formação profissional)* – refere-se a necessidade de criação de regras de acesso ao exercício profissional, apontando eventuais cenários em termos, designadamente, das entidades a quem poderia caber a certificação. Assim, indica-se que a adopção do regime de certificação implica a identificação de uma entidade certificadora, “que deverá ser um órgão da Administração Pública nomeado por acordo entre o Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho e o Ministério da Cultura” (Silva, 2005:180). A partir daqui, colocar-se-iam dois cenários:

- 1) Atribuir esta competência ao IIEFP, hipótese considerada pouco indicada pelos autores do estudo, desde logo pelo facto de este instituto estar integrado num Ministério (Trabalho) que não tutela o sector das artes do espectáculo;
- 2) Identificar como entidade certificadora um serviço ou organismo da tutela (Cultura), já existente ou a instituir. É destacado o Instituto das Artes (IA), evocando-se para tal as atribuições que lhe estão fixadas na respectiva lei orgânica, nomeadamente: “Promover a formação profissional e a dignificação e valorização dos criadores, produtores e outros agentes culturais, designadamente através do respectivo estatuto profissional das carreiras artísticas”<sup>106</sup>. É chamada a atenção para o facto deste segundo cenário requerer o reforço dos recursos do IA (actualmente designado Direcção Geral das Artes (DGA)).

O mesmo estudo indica outras hipóteses em matéria de regulação do acesso e exercício da profissão, como o registo obrigatório dos

profissionais do sector, o qual teria a vantagem de “simplificação do acesso ao exercício profissional e um acompanhamento mais directo, pelo Estado, do desenvolvimento deste sub-sector” (Silva, 2005: 182).

Já a acima referida proposta de lei do XVII Governo sobre os regimes de contrato de trabalho dos profissionais do espectáculo indica que o registo do profissional, ainda que sendo facultativo, deve ter lugar no MC – o que aponta para a centralidade da tutela no processo de certificação.

É interessante comparar estes diferentes cenários e hipóteses com as propostas de algumas das organizações representativas dos profissionais do sector das artes do espectáculo, bem como aquelas contidas nos projectos de lei apresentados pelo PCP e pelo BE relativa à criação de um estatuto socioprofissional dos trabalhadores do sector. A todas é transversal a preocupação em resolver o problema da inexistência de critérios que delimitem profissionais e não profissionais, apontando-se o Ministério do Trabalho e Solidariedade Social como a sede do processo de certificação (ver Anexos).

### *Síntese*

A análise dos programas dos governos constitucionais e em particular do capítulo relativo à cultura – no que especificamente diz respeito aos objectivos directamente relacionados com o emprego no sector – permite identificar duas orientações principais. Uma visa o reforço da formação e qualificação de criadores e outros profissionais do sector. Outra propõe a definição de um estatuto profissional que leve em conta necessidades específicas dos criadores e outros agentes culturais, implicando a criação/revisão da legislação laboral e social. Ressalta também nos programas governamentais a resiliência da temática do trabalho no sector cultural.

Um olhar sobre a regulamentação nos domínios das artes performativas e do cinema e do papel que nela têm assumido diversos agentes – tutela, associações profissionais, partidos políticos – possibilita

detectar três aspectos principais: i) o propósito continuado da tutela da cultura em matéria de regulamentação, ainda que tenham sido escassas as medidas tomadas; ii) a apresentação, por partidos com assento na Assembleia da República, de propostas de diplomas reguladores do trabalho de profissionais do espectáculo – contemplando as dimensões do acesso à profissão, relações laborais e protecção social; iii) a crescente intervenção de associações e plataformas profissionais em torno da regulação do trabalho intermitente nas artes do espectáculo.

Relativamente a *regimes de protecção social* aplicáveis aos profissionais de espectáculos, existe um enquadramento previsto na segurança social, regulado por diploma de 1982, que integra os artistas no Regime Geral da Segurança Social e cria prestações específicas para estes profissionais. Ainda assim, as instâncias relacionadas com a regulação dos esquemas de protecção social têm reconhecido que persiste a necessidade de “implementação de formas de protecção social que melhor contemplem as características da vida laboral dos artistas”. Quanto aos profissionais das artes do espectáculo, criticam no actual sistema de segurança social o facto de, não usufruindo dos mesmos direitos que os outros trabalhadores por conta de outrem, serem obrigados a pagar ininterruptamente as contribuições para a segurança social.

A ausência de dispositivos de certificação para diversas profissões é um dos principais aspectos que se evidencia na análise do trabalho no sector das actividades culturais e artísticas em Portugal. No referente a esta dimensão, a tentativa de estabelecer um processo de certificação profissional das profissões nos sectores das artes performativas e cinema e audiovisual tem sido caracterizado por dificuldades na articulação entre as tutelas da cultura e do trabalho.

### 3. PROBLEMÁTICAS DOMINANTES

#### 3.1. FORMAS FLEXÍVEIS DE EMPREGO NO SECTOR CULTURAL

Na medida em que as formas flexíveis de emprego são um traço comum a diversos domínios artísticos e culturais, importa começar por observar de que modo *o emprego flexível tem vindo a constituir um dos aspectos mais característicos do mercado laboral* na globalidade dos sectores de actividade. Poderá, assim, verificar-se que a crescente difusão do emprego flexível – trabalho com contratos temporários, trabalho independente ou auto-emprego e trabalho a tempo parcial – no domínio cultural representa um processo indissociável de uma tendência geral quanto a regimes de trabalho e é atravessada por um conjunto de questões que se colocam igualmente noutras áreas de actividade. Refiram-se, designadamente, as questões respeitantes a riscos e oportunidades da descontinuidade de trabalho e instabilidade de vínculos, por um lado, e as que se relacionam com a pouca adequação, ou mesmo ausência, dos sistemas de regulação em matéria de protecção social, por outro lado.

Por contraste com o emprego estável, associado ao contrato de duração indeterminada, que ainda representa o sistema predominante nos países economicamente mais desenvolvidos<sup>107</sup>, as situações

---

107 Segundo a informação do Eurostat no que se refere à criação de empregos na União Europeia entre 1997 e 2002, a criação de emprego permanente (9.957) foi quatro vezes superior à do emprego temporário (2.598) (Comissão Europeia, 2003). Entre as formas flexíveis de trabalho, o emprego a tempo parcial é o que >

de trabalho flexível, no emprego em geral, têm vindo a proliferar nos países da União Europeia<sup>108</sup> e constituem cada vez mais vias comuns de acesso ao mercado de trabalho. Vários factores marcam a difusão da flexibilidade e a reestruturação do processo produtivo em variados sectores, destacando-se os seguintes: i) predomínio da política económica neoliberal, deixando o Estado de assumir algumas das responsabilidades em termos de regulação do trabalho; ii) globalização da economia e procura de rendibilidade a curto prazo; iii) fragmentação e dispersão da realização do trabalho, com recurso frequente a externalização de serviços e a subcontratações. De notar ainda o papel facilitador das novas tecnologias de informação e comunicação (TIC) na implementação desta lógica do processo produtivo e no formato organizacional das empresas: privilegiam-se estruturas de muito pequena dimensão, cujo reduzido corpo de trabalhadores garante o desempenho de um conjunto de funções nucleares. Isto, por possibilitarem não só maior capacidade de resposta e adaptação às alterações do mercado como também permitirem a redução de custos com encargos de protecção social dos recursos humanos.

O acréscimo de emprego e de oportunidades de trabalho representa uma directa consequência da intensificação das formas flexíveis de trabalho. Contudo, a natureza dos trabalhos flexíveis encontra-se principalmente associada à precarização, sob várias formas de integração profissional. Além disso, as formas flexíveis comportam uma probabilidade mais elevada dos trabalhadores se confrontarem com a ausência de protecção social, a prática de salários baixos e poucas perspectivas de progressão na carreira.

---

> apresenta na União Europeia uma tendência mais marcada de crescimento: representava, no total do emprego, 14% em 1992 e 19% em 2003 (Comissão Europeia, 2004).

108 Notando-se, nesta tendência transversal, evoluções específicas. Por exemplo, o emprego em tempo parcial encontra-se bastante mais difundido nos países nórdicos do que nos países do sul da Europa (Ver Comissão Europeia (2004), *Employment in Europe*, Luxemburgo).

Deve, no entanto, assinalar-se que a heterogeneidade das formas flexíveis e a diferenciação de situações de emprego, conjugadas com a posse de diferentes capitais em diferentes momentos dos percursos individuais, têm levado alguns estudiosos da temática da flexibilidade e da intermitência a chamar a atenção para as suas implicações diferenciadas nas trajectórias profissionais (Kovacs, 2005; Paugam, 2000). Se se considerar a situação dos trabalhadores mais qualificados, o trabalho flexível contribuiu para um *alargamento* de oportunidades, na medida em que pode estar associado a outras oportunidades de trabalho e remunerações adicionais, bem como pode viabilizar uma melhor conjugação entre tempos de trabalho, formação e desempenho de responsabilidades familiares. Já para outros trabalhadores em situações de trabalho flexível, com menores qualificações, o horizonte mais provável é de *estreitamento*, no sentido em que se acentuam as desvantagens: menor protecção social, salários mais baixos, probabilidade superior de transitar por trabalhos pouco qualificados, menores oportunidades de enriquecer a formação e, logo, de haver promoção nos contextos de trabalho.

Ao abordar a crescente difusão das formas flexíveis de trabalho nos sectores artísticos e culturais, a que no início se fez referência, convém considerá-la numa dupla perspectiva, pois apresenta uma linha de *continuidade* e outra de *reconfiguração*.

Quanto a *continuidade*, trata-se de assinalar a *dimensão laboratorial que o trabalho artístico e cultural contém quanto à prática de modalidades flexíveis de trabalho* (Menger, 2005). Com efeito, esta área de actividade sempre comportou um conjunto de características actualmente integradas por outros sectores, em consequência do incremento da lógica da flexibilidade. Em primeiro lugar, o trabalho criativo comporta incerteza e indeterminação, tanto no que respeita à criação como no que se refere à recepção das obras. Em segundo lugar, os regimes de criação, apesar das especificidades dos diferentes domínios artísticos e culturais, sempre estiveram particularmente mais próximos da descontinuidade, do trabalho a tempo parcial e

independente, do emprego ao projecto, da cumulatividade de prestações. É neste sentido que tem sido apontado: i) a “ironia” subjacente ao facto de artes, “que têm cultivado uma oposição radical em relação a um mercado todo poderoso” surgirem como precursoras na experimentação da flexibilidade e ii) o “bom guia” que a análise do trabalho artístico constitui para detectar “as seduções e os perigos do enriquecimento do trabalho realizado com autonomia, responsabilidade, criatividade e exposição muito desigual aos riscos correlativos” (Menger, 2005).

Relativamente a uma *linha da reconfiguração*, é de ressaltar que a novidade ou a grande transformação a assinalar na adopção de modalidade de trabalho flexíveis nas artes e no sector cultural corresponde sobretudo ao desenvolvimento de modelos organizacionais que beneficiam do desenvolvimento das novas tecnologias de informação (TIC) e do trabalho em rede ou em parcerias – e, assim, viabilizam a combinação/acumulação de funções de gestão, produção e criação. Trata-se de um processo indissociável do próprio fenómeno do aumento da oferta de bens culturais.

O planeamento, a gestão, o cumprimento de regras e as relações de interdependência entre diversos agentes fazem das actividades artísticas e culturais um processo de cooperação. É nessa medida que diversas abordagens do campo artístico e cultural têm procurado mostrar o trabalho nesta área enquanto fenómeno social semelhante ao que ocorre em outros sectores de actividade (Becker, 1982; Wolff, 1981). Nesse processo de cooperação, note-se a crescente importância dos profissionais da intermediação cultural, como programadores, produtores e gestores culturais – o que decorre do progressivo reconhecimento da dimensão económica da cultura, por um lado, e da relevância da intermediação cultural para a visibilidade de bens culturais e sua recepção, por outro lado.

Importa reparar que no interior das muito pequenas estruturas, frequentemente limitadas a um único ou poucos mais elementos, se assiste a um processo de acumulação de funções, desde as de criação até às relacionadas com as áreas de produção, gestão e comunicação.

Daí que alguns autores falem na figura do ‘artista quase firma’ e expliquem a existência de muito pequenas estruturas pela necessidade que os artistas têm de adoptar uma organização específica perante cada novo projecto e também de melhor proteger direitos de propriedade intelectual e direitos conexos<sup>109</sup>. Nestas empresas de bastante reduzida dimensão, ganha importância uma competência comum a diversos sectores, a da comunicação. Como observa Greffe, os artistas tendem a associar permanentemente competências artísticas, comunicacionais e de gestão, de modo a estarem aptos a trabalhar em equipa e a melhor a adaptar o seu trabalho à lógica do projecto (Greffe, 2002: 19-21).

O papel das formas flexíveis de emprego como *fonte geradora de mais postos de trabalho* articula-se, no sector cultural e artístico, de um modo muito estreito com o aumento da oferta cultural – e, logo, com as oportunidades de trabalho para diversos profissionais relacionados com o sector – que os anos 80 e 90, em vários países, assinalaram, como demonstram diversos estudos sobre políticas culturais<sup>110</sup>. Nesta medida, pode ver-se no trabalho flexível – e nas configurações organizacionais associadas, como a prevalência do trabalho ao projecto – uma das condições para o incremento da difusão que as actividades artísticas e culturais conheceram desde então.

Pense-se, em particular, no reconhecimento da cultura por parte das autarquias, traduzido, designadamente, numa maior aposta na constituição de programações culturais e, logo, na procura intensificada de profissionais das artes, desde criadores e artistas a técnicos e intermediários culturais. No que se refere especificamente ao lugar das artes performativas nas programações de iniciativa municipal – ainda que frequentemente assentes em práticas de parcerias com diferentes agentes culturais locais (associações, fundações e outras

---

109 O que é especialmente observável, na perspectiva de Xavier Greffe, em sectores como o audiovisual.

110 No que respeita a Portugal, ver Santos, 1998 e Santos e Gomes, 2005.

entidades) –, é de considerar o fenómeno de proliferação de festivais de música em Portugal nos anos 80 e 90 (Martinho e Neves, 1999). Isto, pelo facto do evento ‘festival’ ser particularmente ilustrativo de flexibilidade, de trabalho ao projecto e do recurso a práticas de *outsourcing*.

Quanto a recursos humanos, a organização de festivais mobiliza tendencialmente uma pequena equipa fixa cujos elementos acumulam diferentes funções e que, dependendo da maior ou menor dimensão de cada edição, pode accionar o recurso a colaboradores externos. Do lado dos intérpretes e outros membros das entidades artísticas que asseguram a programação, este tipo de eventos representa um acréscimo de oportunidades para intérpretes e outros profissionais, alguns com estatuto de trabalhador independente e outros acumulando essa situação com a de trabalhador por conta de outrem – caso característico, por exemplo, dos intérpretes de orquestras nacionais que simultaneamente integram pequenos agrupamentos musicais.

O efeito conjugado da promoção da cultura nas incumbências das administrações local e central com a defesa de objectivos de democratização cultural tem, pois, favorecido o crescimento e diversificação dos mercados de trabalho cultural – maugrado as várias repercussões que o trabalho flexível pode assumir, como acima se viu. Repare-se que os indicadores de emprego apresentados para vários domínios culturais na primeira parte deste estudo não deixam de reflectir estes processos.

Uma abordagem transversal das formas flexíveis de emprego no sector cultural requer um olhar comparativo dos diferentes domínios em termos dos parâmetros que evidenciam o trabalho flexível e a instabilidade que esse regime de actividade muitas vezes acarreta. Parâmetros como o desempenho simultâneo de várias actividades (acumulação e polivalência), o tipo de vínculos e a precarização do trabalho, com tudo o que com ela se encontra relacionado.

Os domínios culturais com mais funções artísticas – artes visuais, artes performativas e cinema e audiovisual – constituem aqueles onde as formas flexíveis de emprego ganham sede principal, pelos

motivos que acima se expuseram acerca da natureza das actividades artísticas. Dir-se-iam áreas de trabalho mais propícias a práticas de flexibilidade. Pense-se no trabalho sazonal e descontínuo que marca a maior parte das entidades culturais, e que sobretudo afecta trabalhadores com funções artísticas e técnico-artísticas<sup>111</sup> e até alguns perfis da mediação. Ainda assim, profissionais com funções de programação e gestão (em estruturas de dança e teatro, produtoras de cinema e audiovisual, centros de artes visuais) assumem um regime de trabalho necessariamente mais contínuo, dependendo a estabilidade dos seus vínculos das entidades onde se inserem profissionalmente.

Mas se a feição *precarizante* das formas flexíveis tem estado na origem das movimentações de algumas organizações profissionais quanto à exigência de regulação que crie melhores condições de trabalho – como se pode verificar no capítulo 2 –, convém não perder de vista, e sem retirar fundamento àquela exigência, as *vantagens das lógicas flexíveis para o desenvolvimento e afirmação de carreiras* profissionais em sectores artísticos e não só. Com efeito, para gerações mais novas, que se encontram numa fase inicial das suas trajectórias profissionais, a polivalência e o trabalho ocasional que o trabalho ao projecto permite apresentam-se como condições propiciadoras não só de diversificação de contactos e experiências como também de escolhas em termos de especialização/ecletismo nos rumos profissionais e nos regimes de emprego. Porém, situações como as que se referem à ausência de certificação (ver ponto 3.3) e ao acesso não regulado ao mercado de trabalho, vincadas nos mercados artísticos – demonstradas nos pontos 2.5, 2.6 e 2.7 deste estudo – podem facilmente tornar a flexibilidade um sinónimo de desigualdade, precarização e até desqualificação no exercício da actividade.

Em contraste com os domínios onde a função de criação se evidencia (artes visuais, artes performativas, cinema), situam-se os sectores das bibliotecas, museus e arquivos. Nestes territórios cujas funções

---

111 Não se incluem aqui membros de companhias de estruturas de criação e produção da tutela (teatros e companhias de dança nacionais).

principais incidem na conservação e difusão, predominam vínculos laborais estáveis e regimes de trabalho nos moldes do emprego tradicional, desenvolvido a tempo inteiro, com menor probabilidade de desenvolvimento de outras actividades em paralelo. No entanto, uma das importantes conclusões a retirar de uma apreciação transversal dos perfis sectoriais – e que de certo modo vem abalar a imagem padronizada do emprego nas áreas patrimoniais como *lugares para a vida* – é a verificação de um *prolongamento da flexibilidade a domínios não artísticos do sector cultural*. Com efeito, áreas como o património (museus, palácios e sítios arqueológicos) ou até os arquivos, denotam na configuração dos regimes de trabalho uma tendência para a intensificação da flexibilidade e dos possíveis efeitos que lhe estão associados, como o trabalho descontínuo a acumulação com trabalho paralelo. O facto de a flexibilização atingir sectores culturais onde a administração pública prevalece como empregador principal encontra-se relacionada com dois aspectos fundamentais a sublinhar.

Um primeiro aspecto, que concorre para o referido alastrar da flexibilidade a esferas culturais não criativas, refere-se a modos de gestão praticados na administração pública, sobretudo na administração central. Situações como o bloqueamento de novos ingressos nos quadros de museus e de outros espaços patrimoniais, por um lado, e a falta de autonomia de gestão por parte destas entidades, por outro lado, têm tido diversos efeitos. Desde logo, uma insuficiência em termos de dotação dos quadros de pessoal, obrigando as entidades museais e outras a cooptar competências e recursos junto de outras entidades e programas de emprego, adoptando práticas de externalização de serviços – veja-se, designadamente, o que sucede ao nível do desempenho de funções de mediação, como no caso das equipas de serviços educativos.

Em segundo lugar, tanto no caso de actividades nos domínios da conservação como de arqueologia, verifica-se que a intensificação da angariação dos respectivos profissionais se processa no quadro de trabalhos ao projecto, no âmbito de empresas que têm nas instâncias públicas os principais clientes e de cujos orçamentos depende fre-

quentemente a regularidade e o volume de trabalho. Daí que também nestes domínios as empresas adoptem formatos organizacionais flexíveis, angariando mão-de-obra em função da envergadura dos projectos; mão-de-obra que, aliás, manifesta um nítido crescimento e pode, num mercado mais concorrencial, tanto atravessar situações de flexibilidade *qualificante* como de flexibilidade *precarizante*.

É ainda de considerar o caso do domínio dos arquivos que, como se observou, comparativamente ao sector das bibliotecas, manifesta maior probabilidade de os seus profissionais serem solicitados pelo sector privado – este cada vez mais consciente da importância da boa gestão da informação, em diversificados suportes, para a eficácia do funcionamento empresarial. Profissionais esses que muitas vezes formam pequenas empresas e prestam serviços ao projecto e em regime de *outsourcing* – nessa medida, fenómenos como o *boom* de oferta formativa em ciências de informação nos anos 90 e o crescimento exponencial de cursos e diplomados levou a um esgotamento de oportunidades no sector público e intensificou a procura noutros sectores de possível empregabilidade.

O quadro traçado permite, pois, introduzir uma terceira linha em torno da difusão das formas flexíveis de trabalho nos sectores artísticos e culturais. Com efeito, para além da *continuidade* e da *reconfiguração*, que acima foram consideradas, é de acrescentar um terceiro aspecto: *extensão*. Extensão na medida em que modalidades de trabalho tradicionalmente praticadas nos mercados artísticos (flexibilização) tendem a prolongar-se a sectores de trabalho cultural comumente associados à estabilidade, quadros de pessoal duradouros e emprego contínuo.

### 3.2. REDES: PORTAS DE EMPREGABILIDADE E ESTRATÉGIAS DE QUALIFICAÇÃO

A existência de redes de equipamentos públicos e de programação em diversos domínios culturais constitui uma linha transversal a

vários sectores analisados no capítulo anterior, integrando actividades desenvolvidas por teatros, museus, bibliotecas e arquivos. Independentemente de revestirem diferentes graus de formalização, as redes têm assumido no contexto português, desde a segunda metade dos anos 80, uma progressiva afirmação e intensificação. Tal como ocorre nos sistemas de cooperação configurados em rede, a constituição de redes de espaços culturais tem visado o potenciar das suas virtualidades, isto é, o aproveitamento do seu papel enquanto instrumento de qualificação, ordenação, coesão, concertação, difusão e formação<sup>112</sup>.

Além destas importantes funções, descortinam-se nas variadas iniciativas de redes de equipamentos algumas características intrínsecas a estes sistemas: abertura – admitindo-se a incorporação de novos elementos e, logo, de novos pontos de ligação e concertação; multidentalidade – o funcionamento das redes assenta numa lógica de diversos centros e não na dicotomia centro/periferia, sem que tal signifique desregulação; reciprocidade – vinca-se a ideia de redes como estruturas de relação, de intercâmbio de comunicação (Silva, 2004: 249-250).

Os sectores onde ressalta a criação de redes – de âmbito nacional ou de escala municipal/regional, tendência esta especialmente evidenciada no referente a museus – manifestam algumas regularidades. Representam aquelas áreas onde é mais necessário investimento público maior – contrastando, nesse aspecto, com a situação dos domínios associados às indústrias culturais.

Tendo em conta os múltiplos atributos das redes, percebe-se o interesse e o investimento do Estado e das autarquias nestes sistemas de cooperação, frequentemente assentes em parcerias entre aquelas duas instâncias – como sucede no caso das redes nacionais de bibliotecas (RNBP), museus (RPM), arquivos (PARAM) e cine-teatros e

---

112 Dada a generalização do trabalho em rede, constata-se que a oferta formativa, no ensino formal de nível superior, apresenta já um curso de concepção, implementação e gestão de redes culturais.

outros espaços culturais<sup>113</sup>. Assim, a contrapartida de obter – ainda que em prazos diferenciados, atendendo à diferente intensidade das dinâmicas culturais locais – maior qualificação no funcionamento dos espaços culturais, incluindo o que se refere a desempenhos profissionais, bem como as possibilidades de potenciar o intercâmbio de experiências e o desenvolvimento de plataformas de difusão e formação de públicos vem justificar o investimento público nestas iniciativas. Repare-se que, ao fixarem um conjunto de requisitos e exigências com a finalidade de promover a qualificação das actividades dos diversos tipos de espaços, as redes configuram instrumentos com uma componente de regulação do trabalho no sector cultural.

A importância das redes de equipamentos para a qualificação das actividades culturais começa por evidenciar-se no sector de bibliotecas, pelas dinâmicas que a implementação da Rede Nacional de Bibliotecas Públicas (RNBP) na segunda metade dos anos 80, a criação da RNBP contribuiu para criar. Como foi possível observar atrás no perfil daquele domínio, primeira rede nacional instituída pela tutela, e o conseqüente aumento de municípios dotados deste tipo de equipamentos teve notórios efeitos em termos de alargamento das oportunidades de trabalho para os profissionais de informação e documentação. Desde logo, pelo requisito de adesão que estabelecia – entre outros parâmetros relacionados com as condições de

---

113 A Rede Nacional de Teatros e Cine-Teatros e a Rede Municipal de Espaços Culturais, lançadas em 1999 pelo MC, não foram, até ao presente, formalizadas, manifestando um muito menor grau de estruturação comparativamente com o que sucede noutras redes instituídas pela tutela, e participadas pelos municípios, no sector do património. Alguns destes equipamentos correspondem a projectos apoiados pelo POC – Programa Operacional da Cultura, cuja medida 2.1 (Criação de uma Rede Fundamental de Recintos Culturais) implicou, em 2006, a criação de 207 postos de trabalho permanente, não desagregados, resultantes da abertura ao público, neste ano, do Centro de Artes de Portalegre, do Theatro Circo de Braga e do Auditório de Espinho (RAE, 2006: 130). A menor formalização das redes no domínio das artes performativas tem dificultado a vida dos espaços após a construção ou requalificação, uma vez que não foram previstos os recursos humanos – desde perfis de cariz mais técnico a profissões de intermediação – indispensáveis ao seu funcionamento com qualificação.

funcionamento – um contingente mínimo obrigatório de recursos humanos (técnicos superiores e técnicos profissionais).

É de admitir que a qualificação gerada por esta via tenha tido repercussão noutras bibliotecas não integradas na Rede que tomaram por referência os seus procedimentos e práticas, designadamente no que respeita à angariação de profissionais com competências específicas – relembre-se que no arco temporal de 1995 a 2002 os recursos humanos das bibliotecas públicas quase duplicaram<sup>114</sup>. De acordo com alguns agentes do sector, como as organizações profissionais, tal impacto poderia continuar a ser reforçado na condição da Rede Nacional de Bibliotecas Escolares (RNBE), lançada em 1997, fixar exigências similares quanto à integração dos seus membros.

O efeito conjugado de maiores exigências em termos de perfis profissionais e ampliação do mercado de trabalho, que as redes comportam, é também detectável nos universos arquivístico e museal. No primeiro caso, ao exigir aos arquivos a existência, nos seus quadros, de pessoal com formação especializada, o Programa de Apoio à Rede de Arquivos Municipais (PARAM), implementado em 1998, contribuiu para expandir a oferta de emprego. Por seu lado, a Rede Portuguesa de Museus (RPM), lançada em 2000, com os objectivos de valorizar e qualificar o panorama museológico em Portugal, bem como de promover o rigor e o profissionalismo das práticas museológicas, instituiu como critério de selecção dos museus da Rede a existência de um quadro de pessoal mínimo qualificado. Tem, por outro lado, incentivado a formação, nas autarquias, de unidades adequadas para gerir os museus.

Uma das dinâmicas mais interessantes criadas pela RPM – e, de certo modo, também suscitadas pelas redes de teatros e espaços culturais lançadas pela tutela no final dos anos 90 – consiste numa espécie de replicação deste sistema de cooperação aos níveis municipal e regional, como pode observar-se em projectos de redes que

procuram, designadamente: i) descentralizar as políticas culturais; ii) partilhar experiências e conhecimentos; iii) estabelecer parcerias; iv) apoiar entidades congéneres do município ou da região mais carenciadas. Da conjugação das intervenções nestes eixos resulta um contributo para a qualificação profissional. Outro aspecto a ressaltar é a dimensão de formação do projecto da RPM, propondo a realização regular de cursos em variadas áreas do trabalho museológico – da conservação à programação –, promovendo o desenvolvimento profissional do pessoal ao serviço nas entidades museológicas. Note-se que a componente formativa integra também outros projectos de redes regionais de teatros e espaços culturais – como no caso da Arte-mRede – visando-se com tal iniciativa reparar défices de qualificação e reforçar as competências dos trabalhadores que, em diferentes áreas – da engenharia de cena à programação e à gestão – asseguram o funcionamento dos espaços.

Deve considerar-se a hipótese da existência de uma relação entre o crescimento de oportunidades de emprego criadas pelas redes de equipamentos e o investimento das instituições do ensino formal superior na abertura de cursos nas áreas abordadas – isto, dada a percepção da potencial procura de profissionais. Destaque-se, pela especial intensidade, o *boom* de cursos de ciências de informação/documentação registado a partir da segunda metade dos anos 90. Trata-se, contudo, de um sector onde surge mais enfatizada a questão da pouca adequação da oferta formativa às necessidades do mercado de emprego, pela desactualização de um extenso número de cursos em termos da estrutura e conteúdos curriculares bem como no referente aos perfis dos docentes.

Além disso, circunstâncias como o aumento do número de diplomados nestas áreas e um certo efeito de saturação na oferta de postos de trabalho no sector público, empregador principal no domínio patrimonial, podem impulsionar iniciativas de empreendedorismo dos profissionais junto do sector privado. Tal observa-se na tendência de formação de empresas de pequena dimensão por parte de arquivistas, operando frequentemente segundo uma lógica de projecto.

Exploram-se, assim, o progressivo, ainda que pouco expressivo, reconhecimento por parte de algumas entidades privadas da importância da gestão eficaz da informação e a disponibilidade para a contratação, em regime de *outsourcing*, de profissionais com competências específicas nessa dimensão.

Situação contrastante com o panorama até agora considerado é a das artes visuais e da difusão de arte contemporânea. Com efeito, o ainda muito diminuto número de museus e centros de exposições vocacionadas para a apresentação desta arte justificará, em grande parte, a ausência de projectos de redes aplicados a este domínio específico. Nessa medida, as dinâmicas profissionais no sector não encontram, por aqui, impulso – como se observou no respectivo perfil sectorial, persiste a falta de especializações. No entanto, é de admitir que esta situação deficitária possa vir a conhecer maior dinamismo em resultado da realização de iniciativas como os recentes programas de itinerância da Fundação de Serralves e o *Território Artes* (PTA), este promovido pela tutela e no âmbito do qual as autarquias programam e acolhem, com menor custo, exposições, espectáculos de artes performativas e ateliês. É, aliás, interessante reparar que, na lista de espaços com exposições programadas no âmbito do PTA, figuram maioritariamente equipamentos pouco especializados e eventualmente pouco qualificados, designadamente auditórios e salas de instalações camarárias e espaços no interior de teatros<sup>115</sup>.

Considerando ainda os impactos do trabalho em rede no emprego cultural, é de ter em conta um provável efeito de redefinição de algumas lógicas de mercado no domínio das artes performativas, no sentido de maior facilidade de escoamento de produções. A partir

---

115 Veja-se – a título de exemplo de uma realidade demonstrativa da disseminação de espaços de arte contemporânea, por iniciativa da tutela – o caso dos FRAC (Fundo Regional de Arte Contemporânea) em França. Trata-se de um sistema de cooperação criado em 1982, a partir de uma parceria entre Ministério da Cultura e as regiões, dotando cada uma de um Fundo Regional de Arte Contemporânea, cuja missão consiste em constituir uma colecção, assegurar a exposição e difusão e promover e apoiar a criação.

do conceito de programação em rede e, logo, da mais provável circulação (repetição) das actividades, torna-se possível, em princípio, a diminuição do custo unitário das produções pois deixa-se de produzir um espectáculo para uma única apresentação, o que encarece o seu valor e torna menos provável a aquisição.

### 3.3. DISPOSITIVOS DE CERTIFICAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE REGULAÇÃO

A questão da certificação profissional insere-se na problemática mais abrangente da regulamentação do emprego no sector cultural, esta implicando o que se refere a regime contratual, organização do tempo de trabalho e sistema de protecção social. Como foi possível observar no capítulo 2 deste trabalho, quer a continuada exigência de definição de um estatuto profissional dos trabalhadores das artes do espectáculo e do audiovisual, manifestada por organizações profissionais destes sectores, quer o adiar da formulação e aplicação de medidas nesta matéria, por parte das políticas públicas, constituem chamadas de atenção para a falta de um enquadramento regulador do exercício do trabalho naqueles domínios e para a necessidade de o implementar. Ausência particularmente notória em mercados de trabalho concorrenciais, tendo em conta o crescente número de entradas e a acumulação de actividades em diversos e contíguos sectores (artes performativas, cinema, televisão), ainda que com muito diferentes níveis remuneratórios. Ausência que afecta, mais do que o acesso a oportunidades de trabalho, as condições do seu exercício e a qualificação das trajectórias profissionais.

Embora a questão da necessidade de implementação de dispositivos de certificação se evidencie nos domínios relacionados com as artes do espectáculo – na medida em que representa uma das dimensões chave na definição do estatuto profissional dos trabalhadores –, ressalve-se que não constitui uma questão exclusiva dessas sectores, atravessando outras áreas do sector cultural. Veja-se, no domínio da

conservação e restauro, o projecto de delineação e montagem de um dispositivo de acreditação profissional, actualmente em curso e iniciado por via de um recenseamento de conservadores restauradores, com a finalidade de recolher e sistematizar dados referentes a habilitações e experiência profissional destes trabalhadores. Na perspectiva da associação (ARP) que os representa e que participa daquele projecto, a acreditação profissional corresponde a um instrumento indispensável à obtenção da garantia de que os profissionais em exercício no sector possuem o perfil adequado, ou seja, se encontram aptos a desenvolver actividades segundo parâmetros estabelecidos a nível internacional. De notar que o tipo de formação adquirida pelo profissional desempenha particular importância no reconhecimento (ou não) desse perfil.

A ausência de mecanismos de certificação nos domínios das artes performativas e do cinema e audiovisual é tanto mais sentida num tempo em que a aquisição de créditos escolares de nível superior constitui etapa indispensável nos percursos dos profissionais do espectáculo. Com efeito, das mutações ocorridas nos modos de profissionalização nos domínios artísticos e culturais faz parte a crescente valorização, nos processos de recrutamento, da posse de diplomas superiores – isto, ainda que factores como a pertença a redes de sociabilidade e as afinidades electivas continuem a desempenhar um papel significativo nas práticas de cooptação para os mercados de trabalho (Saez, 2005. 155).

É interessante, a este propósito, analisar a importância conferida à posse de diplomas superiores nas diferentes propostas de regulamentação do trabalho no sector das artes do espectáculo e do estatuto dos profissionais, mais concretamente no que se relaciona com o acesso à profissão. Nesse sentido, tais propostas apresentam contributos para eventuais modos de operacionalização da certificação profissional. São objecto das propostas de lei do PCP, do BE e da Lei nº 4/2008 de 7 de Fevereiro, esta resultante de um projecto legislativo da tutela, bem como de documentos subscritos por algumas associações profissionais do sector.

Relativamente à definição do que é *profissional* e, portanto, no que respeita ao acesso à profissão, o requisito prioritariamente enunciado nas propostas do PCP e do BE consiste na posse de “diploma de curso superior ou curso profissional no domínio das artes do espectáculo e do audiovisual habilitantes para o exercício de profissão no âmbito das artes do espectáculo que sejam oficialmente reconhecidos ou certificados nos termos aplicáveis aos respectivos graus de ensino ou de formação”<sup>116</sup>. Seguidamente, surge o “exercício da profissão no âmbito das artes do espectáculo e do audiovisual” por períodos cuja duração varia nos diferentes projectos de legislação. No caso da Lei nº 4/2008, o enfoque em termos de definição recai nas “actividades artísticas”, correspondentes às “actividades de actor, artista circense ou de variedades, bailarino, cantor, coreógrafo, encenador, figurante, maestro, músico ou toureiro, entre outras, desde que exercidas com carácter regular”<sup>117</sup>. Para além do trabalho regular, o diploma governamental não inclui outros critérios de definição dos profissionais.

No que se refere a instâncias certificadoras, das propostas de lei apresentadas pelo partidos ressalta a importância do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social (MTSS), já que em ambos os projectos de diplomas é indicado como a entidade junto da qual os trabalhadores das artes do espectáculo e do audiovisual devem proceder ao seu registo, a fim lhes poder ser atribuído o título de ‘profissional’. Ao mesmo tempo, a prioridade da posse de diploma dilui-se: com efeito, como comprovativo e condição do registo a atribuir pelo MTSS, exige-se *pelo menos um* dos requisitos requeridos para a equiparação a profissional, ou seja, posse de habilitações superiores ou exercício da profissão. Por sua vez, a Lei nº 4/2008 determina que cabe ao Ministério da Cultura (MC) receber as inscrições dos artistas de espectáculos com vista à obtenção de um título profissional. Ao contrário daqueles dois partidos, o Governo considera facultativa a inscrição em registo

---

116 Projecto de Lei nº 324/X, Artigo 5º, e Projecto de Lei nº 364/X, Artigo 4º .

117 Lei nº 4/2008, de 7 de Fevereiro, artigo 1º .

próprio<sup>118</sup>. Assim, a visão de que a aquisição de um título profissional não é processo imperativo poderá propiciar a manutenção do vazio quanto à certificação profissional criado desde a suspensão, nos anos 80, da emissão de carteiras profissionais pelos sindicatos.

Já na perspectiva de alguns agentes colectivos com funções de representação profissional, como o Centro Profissional do Sector Audiovisual (CPAV), são estas estruturas as mais adequadas para desempenhar o papel de entidades certificadoras bem como estabelecer outras regras, por possuírem um conhecimento mais aprofundado das condições de exercício das actividades em cada sector (Chan, 2007). Tal posicionamento constitui um traço distintivo das associações do sector do cinema e audiovisual relativamente ao domínio das artes performativas, cujas estruturas de representação profissional não reivindicam semelhante atribuição, remetendo-a antes para o Ministério do Trabalho e Solidariedade Social<sup>119</sup>. Na continuidade da perspectiva mencionada, o Centro Profissional do Sector Audiovisual (CPAV) desenvolveu contactos com a Secretaria de Estado do Emprego e Formação e com o Departamento de Formação do IEFP, tendo por objectivo conhecer as políticas formativas e processos de certificação profissional. Perante a reestruturação das orgânicas da tutela do emprego e a morosidade que tais alterações faziam antever para o processo de certificação de profissões artísticas, o Centro Profissional do Sector Audiovisual optou por implementar um processo de emissão de cartões de creditação – para todas as profissões do sector audiovisual – de diversos profissionais que se candidatem ao acesso a este identificador, existindo já as definições profissionais de cada desempenho<sup>120</sup>.

---

118 Lei nº 4/2008, de 7 de Fevereiro, artigo 3º.

119 O que é defendido pela Plateia – Associação de Profissionais das Artes Cénicas e pela Rede – Associação de Estruturas para a Dança. Ver Arquivos do site da Plateia – Associação de Profissionais de Artes Cénicas (<<http://www.plateia.info/arquivos>>) e documento *Criação do estatuto do trabalhador das Artes do Espectáculo*, Rede – Associação de Estruturas para a Dança Contemporânea, Abril de 2006.

120 Ao desenvolverem estas iniciativas, as associações profissionais preenchem algumas das funções noutras conjunturas desempenhadas pelos sindicatos.

A análise anterior permite perceber algumas das principais questões que se colocam a propósito da conceptualização e operacionalização de um processo de certificação profissional, que vale a pena sistematizar.

Uma dessas questões relaciona-se com a *entidade* que deve conduzir o processo de certificação, tendo-se detectado que duas instâncias são mais frequentemente convocadas para assumir aquele papel: as tutelas (trabalho ou cultura), as estruturas de representação profissional ou ainda, num terceiro cenário, tutelas e estruturas articuladas numa plataforma conjunta. Questão adjacente a esta, é a da *que* tutela centralizaria esse processo de certificação – o Ministério do Trabalho e Solidariedade Social ou o Ministério da Cultura (a atribuição a este Ministério consta da mencionada Lei nº 4/2008<sup>121</sup>). Ainda que os termos em que tal se realizará sejam, por enquanto, remetidos para portaria específica a definir, é de sublinhar a importância de desenvolver uma visão integrada dos vários aspectos que a regulamentação do trabalho contém e, conseqüentemente, proceder a abordagens que não descurem outras tutelas que com maior probabilidade se encontram implicadas: trabalho, solidariedade e educação.

Outra questão refere-se ao *grau de participação das associações profissionais* no funcionamento dos dispositivos de certificação. Observou-se que a disponibilidade destas estruturas varia entre a interlocução com os organismos ministeriais e a assumpção do papel de entidade certificadora. Esta segunda possibilidade equipara-se, em parte, ao modelo em vigor antes dos anos 80, segundo o qual cabia aos sindicatos atribuir títulos profissionais.

Uma terceira questão é a dos *critérios* que informam a certificação. Como articular a posse de diplomas superiores com a experiência profissional, que prioridade (ou não) estabelecer? Independentemente da relação entre critérios de certificação e partindo do pressuposto do relevo da posse de formação superior, convém ter em vista o

---

121 Lei nº 4/2008, de 7 de Fevereiro, artigo 3º.

estado do próprio processo de certificação da oferta formativa disponível no mercado que importa desenvolver (Garcia, 2007).

A estreita ligação da problemática dos dispositivos de certificação com a dimensão da formação, por um lado, e a crescente importância dos diplomas para a qualificação dos profissionais, por outro lado, reforçam a necessidade de um conhecimento mais desenvolvido destas matérias em diversas vertentes. Relativamente à vertente da adequação da oferta formativa às necessidades dos mercados artísticas e culturais, algumas abordagens têm vindo a salientar limitações de vária ordem. Entre as dificuldades detectadas, sobressaem a desactualização de curricula e a falta de oferta formativa em áreas como as relações públicas, o marketing e a comunicação, que constituem cada vez mais competências transversais a diferentes sectores e funções (Santos e Gomes, 2005; IQF, SAACE, 2006; Garcia, 2007).

Já a vertente da integração profissional tem tido mais escasso estudo, continuando por aprofundar o conhecimento numa dimensão significativa do emprego no sector cultural. Com efeito, afigura-se importante avaliar em diferentes sectores artísticos e culturais a relação entre percursos escolares, acesso à profissão e níveis de qualificação. Dois cenários merecem especial atenção enquanto objectos de análise. Um refere-se às dinâmicas profissionais em sectores que registaram, desde os anos 90, um acentuado *boom* da oferta de cursos superiores, embora os agentes reconheçam a falta de adequação às exigências do mercado – é o caso, como se observou no capítulo 2, do domínio das bibliotecas e arquivos. Outro cenário corresponde à fileira emergente da oferta formativa em intermediação cultural. Nesta área, interessa averiguar que tipo de inserção profissional proporciona, que sectores e contextos organizacionais lhe dão maior receptividade e quais os impactos das funções de intermediação cultural no funcionamento e objectivos das entidades que as integram.

### 3.4. MOBILIDADE TRANSNACIONAL: ESTATUTOS POR REGULAR

A mobilidade transnacional é cada vez mais uma componente integrante do trabalho no sector cultural e artístico, inscrevendo-se na tendência global para o exercício da profissão em diferentes lugares<sup>122</sup>. A maior probabilidade de, na actualidade, desenvolver uma actividade em vários países tem como pano de fundo a existência de políticas culturais que colocam entre as suas coordenadas fundamentais o fomento da mobilidade e da circulação. No que diz respeito à intervenção da União Europeia, a defesa da livre circulação dos profissionais, bens e serviços e dos princípios da complementaridade – visando a cooperação entre os países membros – e da diversidade cultural são eixos estruturantes da política cultural. Nela se enquadra o apoio financeiro a diversos projectos e programas com a finalidade de promover o trabalho articulado de agentes de diferentes estados membros, podendo tais iniciativas revestir a forma de co-produções, redes de programação, residências artísticas – sendo a lógica da cooperação um fio transversal. Relativamente às políticas culturais nacionais, a internacionalização e a promoção da cultura portuguesa no estrangeiro têm figurado entre os objectivos principais dos programas dos governos constitucionais desde meados dos anos 90, defendendo-se a presença regular de criadores e obras nos circuitos internacionais e a realização de co-produções nos espaços europeu e lusófono.

Verifica-se ainda, no entanto, e tal como várias análises têm evidenciado, uma reduzida participação de agentes e entidades culturais portuguesas em projectos de cooperação transnacional, sendo também pouco expressiva a inserção e profissionais do sector cultural

---

122 Mobilidade e circulação constituem o paradigma para os próximos 25 anos, de acordo com o debate promovido no âmbito da 11ª Conferência Internacional Metropolitana sobre Migrações, realizada em Lisboa em Outubro de 2006, na Culturgest e Fundação Calouste Gulbenkian. Paradigma segundo o qual as pessoas tenderão a mudar de lugar mais vezes durante o tempo de vida: mudar para estudar, trabalhar, experimentar melhores oportunidades e ainda para melhor aplicar investimentos pessoais.

e artístico em circuitos externos (Santos e Gomes, 2005; Gomes, Lourenço e Martinho, 2006; IQF – SAACE, 2007). Para tal concorrem factores como a ausência, nas políticas culturais, de programas de investimento articulados e duradouros e de agências de mediação que favoreçam os contactos entre entidades nacionais e outras. A integração em redes de programação internacionais, por exemplo, é accionada por poucas estruturas artísticas, embora algumas possuam uma ligação múltipla a estas plataformas – trata-se de explorar um recurso com vista à concretização de projectos e respectiva difusão e, assim, de aproveitar novas oportunidades de emprego.

O incentivo à mobilidade e à circulação informa também a estruturação do ensino superior no espaço europeu – veja-se o processo de Bolonha e o objectivo de harmonizar os diferentes cursos nas diversas universidades de modo a evitar discrepâncias e a favorecer a mobilidade de estudantes, professores e investigadores entre diferentes estados membros.

No que respeita à formação no exterior, os profissionais que passaram pela experiência de uma formação artística em escolas estrangeiras destacam entre os aspectos positivos: i) uma mais eficaz articulação entre sistema de ensino e sistema de emprego e ii) a existência de interdisciplinaridade (Santos, 2003; Conde, 2003; Gomes, Martinho e Lourenço, 2005). Os contextos de aprendizagem no exterior são, além disso, percebidos como importantes instâncias de cooptação para circuitos de maior visibilidade cultural e artística.

O acesso a residências artísticas em estruturas profissionais afigura-se outra experiência de mobilidade encarada favoravelmente por artistas e outros trabalhadores culturais. É o que demonstra um estudo dedicado ao balanço dos 10 anos da iniciativa *Pépinieres européennes* para jovens artistas, a qual conta com o apoio de fundos comunitários e foi delineada com o objectivo de facilitar o acesso a várias formas de criação na Europa e permitir uma rede de colaborações ecléticas. Alguns artistas, refere o estudo, sentiram a necessidade de trabalhar com outros colegas europeus de modo a prosseguir o intercâmbio de ideias e projectos. Após a experiência

da residência, outros elegeram o país de acolhimento para domicílio (AAVV, 2000).

A par de variados discursos e iniciativas que valorizam e incentivam a mobilidade, observa-se que o exercício das profissões culturais e artísticas em diferentes países enfrenta dificuldades e restrições, os quais vêm evidenciar a ausência de regulação concertada entre os países membros da UE. Apresenta-se, pois, crucial a criação de estratégias de regulação que permitam evitar efeitos desvantajosos das lógicas de mundialização, sem comprometer a promoção da diversidade cultural. Trata-se de um tópico com crescente relevo no debate sobre a organização do campo cultural e na própria intervenção das instituições comunitárias em matéria de política cultural<sup>123</sup>. Deste debate faz parte a questão da criação de um estatuto dos artistas, abrangendo o que se passa em termos de relações contratuais, regimes de segurança social, benefícios fiscais. De notar que a crescente centralidade destas temáticas articula-se, de algum modo, com a detecção de algumas tendências em termos de fluxos de estudantes a escolas artísticas na Europa – a principal consiste no crescimento exponencial, na segunda metade dos anos 90, de estudantes provenientes do espaço não europeu, em particular da China e dos países do sudoeste asiático (Heiskanen, 2006).

O facto de não existir um estatuto do artista comum a todos os estados-membros, para trabalhadores independentes e assalariados, configura uma forte barreira à mobilidade transnacional, que se faz sentir mais nas seguintes situações: trabalhadores não-assalariados, profissionais que se deslocam por um curto período de tempo (como os artistas em *tournée*), profissionais que não pertencem à União Europeia (devido à dificuldade de obter vistos e de os renovar).

---

123 Repare-se que já no estudo *Creative Europe*, elaborado por ERICarts e publicado em 2002, que aborda problemas práticos com que se confrontam artistas e outros agentes culturais na Europa, era focada a questão da mobilidade e das dificuldades com ela relacionadas.

Um dos problemas que mais frequentemente resulta da discrepância de enquadramentos legais é o da dupla contribuição para regimes de segurança social, pois os impostos pagos no país de acolhimento, por variados motivos, não são deduzidos no país de origem (Capiou e Wiesand, 2006)<sup>124</sup>.

Sendo notória a necessidade de uma melhor coordenação entre países no que respeita a deveres e direitos sociais de artistas e outros profissionais da cultura, têm sido propostos alguns cenários futuros possíveis, designadamente no âmbito de um trabalho do ERICarts (Capiou e Wiesand, 2006: iv) sobre o estatuto dos artistas na Europa. Um dos cenários consiste na criação de uma directiva europeia sobre o estatuto do artista. Trata-se de uma hipótese algo improvável, na medida em que não só as condições actuais de trabalho dos artistas variam de país para país e de subdomínio para subdomínio (é especialmente notória a divergência entre artes performativas/audiovisual e artes visuais), como tal diploma teria de lidar com um conjunto de áreas bastante diverso e complexo (relações contratuais, fiscalidade, segurança social). Além disso, tal alteração correria o risco de anular legislação específica já adoptada em alguns estados e com alguma eficácia na regulação do trabalho cultural. Outro cenário aponta a criação de uma resolução que sublinhe os problemas principais e ressalte possíveis soluções. No domínio das propostas a fazer aos países membros, e baseando-se nas constatações decorrentes deste estudo, é aconselhado, designadamente ao nível do quadro legal e organizacional, o melhoramento da coordenação entre os vários regimes de segurança dos diferentes países membros, de modo a evitar duplas contribuições (Capiou e Wiesand, 2006: 44).

---

124 No caso designadamente dos assalariados, o exercício do trabalho noutros países pode causar discontinuidades no seu regime de segurança social, gerando reduções nos benefícios a que teriam direito se esses períodos fossem contabilizados como continuação da actividade desenvolvida no seu país. Existe ainda o risco das contribuições para a segurança social não serem pagas pelos empregadores temporários (Capiou e Wiesand, 2006: 44).

Já no relatório de 2007 sobre o estatuto social dos artistas (Gibault, 2007), no âmbito da Comissão para questões de Cultura e Educação do Parlamento Europeu, propõe-se que os países promovam o desenvolvimento de um quadro jurídico de apoio à criação artística, mediante a adopção de medidas “coerentes e globais” relativas à situação contratual, à segurança social, ao seguro de doença, à tributação directa e indirecta e à conformidade com as normas europeias. Na dimensão *protecção do artista*, a Comissão e os estados membros são convidados a instituírem dispositivos como um ‘passaporte profissional europeu’ para os artistas, integrando o seu estatuto, a natureza e a duração dos seus contratos bem como dados relativos aos seus empregadores ou aos prestadores de serviços para os quais trabalham. Quanto à *política de vistos*, propõe-se que a Comissão reflecta nos actuais sistemas de concessão de vistos e de autorizações de trabalho para os artistas, bem como que elabore uma regulamentação comunitária susceptível de levar à emissão de um visto temporário específico para artistas quer europeus quer extracomunitários.

O relatório elaborado por Claire Gibault, deputada europeia e maetrina, salienta ainda, entre muitas outras considerações, a importância de estabelecer uma clara distinção entre a mobilidade específica dos artistas e a dos trabalhadores da União Europeia em geral. Ou seja, a necessidade de defender a especificidade do exercício de profissões artísticas – criando para tal regulamentações particulares –, tão debatida e reivindicada no espaço nacional, reafirma-se num universo mais lato.



## CONCLUSÃO

Num balanço dos capítulos anteriores, um primeiro aspecto a realçar é o da relação entre qualificação e cultura. Qualificação em diferentes sentidos: do sector cultural, isto é dos profissionais e actividades culturais; da economia, no sentido do crescentemente reconhecido peso económico da cultura e da contribuição das actividades culturais para a inovação e competitividade.

Estas diferentes dimensões de qualificação cultural têm um carácter central na definição de grandes orientações estratégicas de política cultural, conforme se procurou demonstrar ao longo deste trabalho. Desde logo se detecta, ao nível dos textos políticos e programáticos estudados (programas político-partidários, programas governamentais, diplomas e propostas legislativas, disposições de intervenção política), uma preocupação constante, ao longo das últimas três décadas, com o estatuto e as condições de trabalho, em termos de reconhecimento e regulamentação do exercício profissional. No entanto, a repetição dessas referências também significa necessariamente o adiamento de soluções efectivas para alguns dos problemas existentes – de que será porventura um exemplo paradigmático a dificuldade verificada ao longo dos anos quanto à definição do estatuto profissional no domínio das artes do espectáculo.

As tendências de desenvolvimento do sector cultural durante a última década têm acarretado importantes mudanças relativas à problemática estudada, a principal decorrendo do claro crescimento do sector cultural, ainda que essa evolução seja oscilante em termos conjunturais e em diferentes subsectores. Conforme os indicadores

que foram sendo avançados, tal crescimento refere-se quer ao valor económico da produção cultural, quer ao volume de emprego relativo às actividades culturais; refere-se também, e de uma forma até mais acentuada, ao crescimento da frequência de equipamentos culturais.

O crescimento do emprego cultural constitui, em princípio, um factor de qualificação em si mesmo, na medida em que os níveis de formação do domínio da cultura são consideravelmente elevados. De resto, esta tendência não é particular de Portugal, antes se verifica na generalidade dos países europeus.

A tendência de crescimento do sector implica diversos aspectos correlativos. O aumento das oportunidades de trabalho vem sendo associado, por um lado, a uma maior flexibilidade em termos dos vínculos e prestações de trabalho e, por outro, à emergência ou consolidação de novas funções e modos de organização do trabalho marcados pela polivalência e cumulatividade. Foi assinalada em diferentes capítulos sectoriais a tendência comum para a crescente relevância de funções de mediação cultural ou de suporte técnico – a título de exemplo, refiram-se as funções ligadas à gestão e programação de equipamentos culturais, ou outras funções técnicas associadas a novos serviços da oferta cultural.

O pronunciado crescimento nos últimos anos de serviços educativos vocacionados para a captação e alargamento de públicos pode entender-se como um caso particular especialmente evidente dessa tendência geral, e que aponta um outro sentido de desenvolvimento da actividade das instituições culturais – o da especialização. No caso dos serviços educativos, a especialização da oferta parece constituir um meio de qualificação, na medida em que os técnicos que desempenham estas tarefas trazem consigo competências específicas.

Uma outra vertente de especialização nas actividades culturais que foi sendo assinalada em diferentes capítulos respeita à externalização (*outsourcing*) de funções. Esta externalização assume contornos muito distintos consoante o subsector e o tipo de tarefas: a actividade desenvolvida pelos serviços educativos é frequentemente contratada

a colaboradores exteriores às instituições; no domínio do património, a actividade de restauro e conservação é muitas vezes desenvolvida por micro empresas especializadas; o mesmo acontece no trabalho de concepção e montagem de algumas exposições; no domínio das indústrias culturais, como no caso da edição livreira, a externalização das diferentes fases de produção do livro é prática crescentemente generalizada. De um modo geral, a conjugação de especialização e externalização de funções têm proporcionado a emergência ou consolidação de nichos de mercado específicos.

Na sequência de estudos anteriores sobre a composição do tecido cultural, pode dizer-se que o crescimento do sector passa pela maior relevância de pequenas ou mesmo micro-estruturas, estabelecidas por vezes como plataformas para a gestão de projectos de trabalho. Nesse sentido a generalização destas pequenas estruturas deve entender-se com uma das respostas possíveis de flexibilização do trabalho. O seu papel não deve, contudo, ser encarado com excessivo optimismo. É certo que correspondem a funções emergentes e a dinâmicas inovadoras no campo cultural, mas podem também representar soluções de recurso, nem sempre eficazes, face à desregulação do mercado de trabalho cultural no presente.

O crescimento do emprego cultural tem tido como um dos seus eixos principais o crescente protagonismo das autarquias locais em termos de política cultural, designadamente no que respeita à criação e consolidação de redes públicas de equipamentos culturais. Ao longo do trabalho é feito um balanço sobre o impacto das redes de cultura nos diferentes subsectores.

Relativamente às redes de bibliotecas, arquivos e museus (RNBP, PARAM e RPM) a sua criação trouxe notórios efeitos de alargamento (e qualificação) de oportunidades de trabalho para os profissionais que operam nestes domínios. O mesmo efeito, com as devidas especificidades, permanece por colher no que se refere a redes de teatros e cine-teatros, para as quais falta a definição e implementação sistemática de critérios de adesão, entre os quais deverão figurar requisitos respeitantes a equipas e respectiva composição. Em matéria

de arte contemporânea, sublinha-se a existência de um conjunto, ainda diminuto mas com tendência a aumentar, de equipamentos em grande parte impulsionado pela iniciativa do sector privado (coleccionadores privados), com os quais os poderes públicos poderão estabelecer programas de cooperação e aproveitar sinergias.

Uma das consequências da generalização de infraestruturas culturais pelo território nacional e da instituição de redes públicas de equipamentos é não só o aumento das oportunidades de emprego no sector, mas também – desejavelmente pelo menos – a definição de novas modalidades de organização das práticas culturais. Neste sentido será determinante a constituição de equipas profissionais nos novos equipamentos e redes e a qualificação da actividade regular desses espaços. Conforme se procurou evidenciar, múltiplas questões decorrem daqui, como a necessidade de definição de categorias técnico-profissionais específicas em diferentes subsectores (por exemplo, ao nível da programação de equipamentos na área dos espectáculos) ou de desbloqueamento de contratações em carreiras existentes (por exemplo, no domínio da museologia).

A finalizar, destacam-se tendências e recomendações.

- a) *Estatuto profissional dos trabalhadores das artes do espectáculo*
  - Pouca especificação dos dispositivos de regulação deste estatuto: a Lei nº 4/2008 de 7 de Fevereiro, que regulamenta os contratos de trabalho dos profissionais de espectáculos, deixa por definir a articulação com eventuais intervenções no referente a sistemas de certificação profissional e a regimes de segurança social – o que para os profissionais das artes do espectáculo equivale a uma obra bastante inacabada quanto à regulação de um estatuto profissional de artistas e técnicos do espectáculo. O facto de a Lei nº 4/2008 remeter para diploma futuro o regime de segurança social e ser pouco precisa quanto a mecanismos e critérios de certificação profissional poderá dever-se à dificuldade em tratar a complexidade do tema, que

envolve os ministérios da Cultura (MC), Trabalho e Solidariedade Social (MTSS) e Educação (ME). Na hipótese de, por exemplo, a posse de formação superior especializada ser reconhecida como critério de atribuição de títulos profissionais, o Ministério da Educação joga um papel importante relativamente à certificação da oferta formativa.

- Que papel para as associações profissionais? Interessa notar que, se é transversal a reivindicação de uma mudança no sentido de assegurar uma maior regulação do sector, o grau de envolvimento das associações neste processo é diferente, pois algumas candidatam-se e operam como entidades certificadoras.
- Que adequação entre a oferta formativa e as exigências profissionais? O aumento de cursos não é sempre sinónimo de maior probabilidade de adquirir competências requeridas pelo mercado – a desadequação foi principalmente evidenciada pelos profissionais da informação (bibliotecários, arquivistas, documentalistas).

b) *Mobilidade transnacional*

- Continua por assegurar o funcionamento de estruturas de mediação que promovam a maior participação de entidades culturais e artísticas em programas e projectos de cooperação internacional.
- Importa que a tutela da Cultura, na sua intervenção sobre o estatuto profissional do artista, acompanhe e tenha em conta o debate e medidas comunitárias em termos de enquadramento regulador do exercício do trabalho cultural – um tema que na última década tem adquirido crescente visibilidade na agenda política comunitária na área de Educação e Cultura. Entre outras medidas que visam uma mais eficaz protecção dos direitos dos profissionais da cultura – e também tendo em vista regular a tão defendida mobilidade entre estados membros –, tem vindo a ser discutida a criação de dispositivos como um

passaporte profissional europeu e a facilitação de atribuição de vistos.

c) *Recomendações – Metodologias, estudos*

- Actualizar sistemas classificatórios de actividades e profissões.
- Realizar estudos processos de inserção profissional – não só de artistas e profissionais mais directamente ligados à criação mas também de novos perfis, como programadores, gestores, curadores, entre outros: quem são, quem os emprega e com que vínculos, que impactos na procura das entidades por parte dos públicos.

## BIBLIOGRAFIA CITADA

### 1. EMPREGO CULTURAL E POLÍTICAS PARA O SECTOR

#### 1.1. Panorâmica

- CAPIAU, Suzanne e WIESAND, Andreas J. (2006), *The Status of Artists in Europe*, ERICarts, Bruxelas, Comissão da Cultura e da Educação do Parlamento Europeu.
- CORSANI, Antonietta (2005), *Enquête socio-économique: première phase exploratoire de l'analyse statistique*, Rapport Novembre 2005 Synthèse, <<http://www.cip-cgt.org>>.
- GIBAUT, Claire (2007), *Relatório sobre o estatuto social dos artistas (2006/2249 (INI))*, Comissão da Cultura e da Educação do Parlamento Europeu.
- GOMES, Rui (coord.), LOURENÇO, Vanda e MARTINHO, Teresa Duarte (2006), *Entidades Culturais e Artísticas em Portugal*, Documentos de trabalho nº 8, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.
- NICOLAS-LE STRAT, Pascal (2005), *L'Expérience de l'Intermittence*, Paris, L'Harmattan.
- SAEZ, Jean-Pierre (2004) "Emploi culturel et formation", em SAEZ, Guy (dir.), *Institutions et Vie Culturelles*, Paris, La Documentation Française.
- SANTOS, Maria de Lourdes Lima dos (coord.) e outros (1999), *As Políticas Culturais em Portugal*, OBS Pesquisas nº 3, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.
- SANTOS, Maria de Lourdes Lima dos (coord.) e outros (2004), *Políticas Culturais e Descentralização: Impactos do Programa Difusão das Artes do Espectáculo*, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.

- SANTOS, Maria de Lourdes Lima dos (coord.), GOMES, Rui (coord. exec.) e outros (2005) *Contribuições Para A Formulação de Políticas Públicas No Horizonte 2013 Relativas ao Tema 'Cultura, Identidades e Património'*, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.
- SHAW, Phyllida (2004), "Researching Artists' Working Lives", *Arts Research Digest* vol. 30 (Spring).
- SILVA, Augusto Santos (2003), "A dinâmica cultural das cidades médias: uma sondagem do lado da oferta" em FORTUNA, Carlos e SILVA, Augusto Santos (orgs.), *Projecto e Circunstância*, Porto, Afrontamento.
- INE – Instituto Nacional de Estadística (2000-2006), Encuesta de Población Activa, <<http://www.ine.es/>>.
- KEA EUROPEAN AFFAIRS (2006), *The Economy of Culture in Europe* (Estudo realizado para a Comissão Europeia).
- PLATEIA – Associação de Profissionais das Artes Cénicas, "Sobre a Profissão" <<http://www.plateia.info/2005/05/sobre-profisso.html>>.
- PSI (2001), "New study reveals rapid growth in cultural employment", <[http://www.psi.org.uk/news/pressrelease.asp?news\\_item\\_id=13](http://www.psi.org.uk/news/pressrelease.asp?news_item_id=13)>.

## 1.2. Metodologia

- SANTOS, Maria de Lourdes Lima dos (coord.), GOMES, Rui (coord. exec.) e outros (2005) *Contribuições Para A Formulação de Políticas Públicas No Horizonte 2013 Relativas ao Tema 'Cultura, Identidades e Património'*, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.
- SILVA, Augusto Santos (coord.) (2000), *Relatório do Grupo de Contacto entre os Ministérios da Educação e da Cultura – A educação artística e a promoção das artes na perspectiva das políticas públicas*, Ministério da Educação.
- KEA EUROPEAN AFFAIRS (2006), *The Economy of Culture in Europe* (Estudo realizado para a Comissão Europeia).
- IQF – Instituto para a Qualidade na Formação (2006), *Preservação, Conservação e Valorização do Património Cultural*, colecção Estudos Sectoriais, nº 31, Lisboa, IQF.
- IQF – Instituto para a Qualidade na Formação (2006), *O Sector de Actividades Artísticas, Culturais e de Espectáculo em Portugal*, colecção Estudos Sectoriais, nº 33, Lisboa, IQF.

IQF – Instituto para a Qualidade na Formação (2006), *A Indústria de Conteúdos em Portugal*, colecção Estudos Sectoriais, nº 34, Lisboa, IQF.

## 2. PERFIS SECTORIAIS

### 2.1 Artes visuais

ALMEIDA, Bernardo Pinto (1998), “Arte Portuguesa Actual”, *Espacio/Espaço Escrito* n.ºs 15 e 16.

CAMEIRA, Emanuel (2005) “Da agência ou de uma arte dos agentes”, *Vértice* nº 124.

CONDE, Idalina (2003) “ZDB – Um lugar de referência”, Catálogo veneer/folheado a multidisciplinary arts exchange project.

FELICIANO, Raquel e DIONÍSIO, Raquel (2006), “Os mecanismos de gatekeeping e de legitimação são preocupantemente limitativos”, entrevista a Augusto M. Seabra, *Marte* nº 2.

GOMES, Rui Telmo e LOURENÇO, Vanda (2008), *Democratização Cultural e Formação de Públicos: Inquérito aos “Serviços Educativos” em Portugal*, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.

HEINICH, Nathalie e POLLAK, Michael (1989) “Du conservateur de musée à l’auteur d’expositions: l’invention d’une position singulière”, *Sociologie du Travail*, XXXI.

JURGENS, Sandra Vieira (2006), “A acção do artista-comissário”, *Marte* nº 2.

JURGENS, Sandra Vieira (2007), Entrevista a Jorge Molder, *artecapital*.

MARTINHO, Teresa Duarte (2007), *Apresentar a Arte. Estudo Sobre Monitores de Visitas a Exposições*, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais (no prelo).

MARTINHO, Teresa Duarte e GOMES, Rui Telmo (2005), *O Centro Cultural de Cascais. Estudo de um equipamento municipal*, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.

MENDES, Martha (2007), “Os artistas são sismógrafos”, entrevista a Delfim Sardo, *Jornal Universitário de Coimbra*.

MENGER, Pierre-Michel (2004), “Les professions culturelles: un système incomplet de relations sociales” em SAEZ, Guy (dir.), *Institutions et Vie Culturelles*, Paris, La Documentation Française.

- MOULIN, Raymonde (1997) *L'Artiste, l'Institution et le Marché*, Paris, Flammarion.
- MONTESINOS, Fernando e SARAIVA, Tânia (2007), “A arte contemporânea portuguesa nas colecções institucionais” em *Expressarte – Notas de arte e cultura contemporâneas*, <[expressarte.weblog.com.pt/arquivo/383725.html](http://expressarte.weblog.com.pt/arquivo/383725.html)>.
- PAIS, José Machado (coord.) e outros (1995), *Inquérito aos Artistas Jovens Portugueses*, Lisboa, ICS-UL.
- ROCHA, Maria Victória (s/d), “O direito de sequência (*droit de suite*): um direito dos artistas plásticos” em *Associação Portuguesa de Direito Intelectual*, <<http://www.apdi.pt>>.
- SANTOS, Maria de Lourdes (coord.) e outros, (2003), *O Mundo da Arte Jovem. Protagonistas, Lugares e Lógicas de Acção*, Oeiras, Celta.
- SANTOS, Maria de Lourdes Lima dos (coord.), GOMES, Rui (coord. exec.) e outros (2005) *Contribuições Para A Formulação de Políticas Públicas No Horizonte 2013 Relativas ao Tema ‘Cultura, Identidades e Património’*, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.
- SANTOS, Maria de Lourdes Lima e MELO, Alexandre (coords.) e MARTINHO, Teresa Duarte (2001), *Galerias de Arte em Lisboa*, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.
- SERPA, Luís (2005), “Sobre o sistema do mercado de arte em Portugal e seus agentes”, OBS nº 14, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.
- INE, *Censos*.
- INE, *Estatísticas da Cultura, Desporto e Recreio*.
- OCES – Observatório da Ciência e do Ensino Superior (2007), *Estatísticas Nacionais do Ensino Superior*, <<http://www.estatisticas.gpeari.mctes.pt/>>.
- Território Artes – Oficina Virtual, <<http://www.territorioartes.pt>>.

## 2.2. Património

- BRIGOLA, João Carlos (relator) (2003), “Documento apresentado pelo grupo de trabalho da Associação Portuguesa de Museologia ao Conselho Consultivo do IPM, no âmbito da elaboração da Lei Quadro dos Museus, Setembro de 2002”, *Lugar Aberto* nº 1, Outubro, APOM.
- CAMACHO, Clara Frayão, FREIRE-PIGNATELLI, Cláudia e MONTEIRO, Joana Sousa (2001), *Rede Portuguesa de Museus. Linhas Programáticas*, IPM.

- CARNEIRO, Sérgio (2006), *Carta aberta à Ex.ma Sr<sup>a</sup> Ministra da Cultura, Doutora Isabel Pires de Lima em Associação Portuguesa de Arqueólogos* <[http://www.aparqueologos.org/carta\\_aberta2006.html](http://www.aparqueologos.org/carta_aberta2006.html)>.
- GOMES, Rui (coord.), LOURENÇO, Vanda e MARTINHO, Teresa Duarte (2006), *Entidades Culturais e Artísticas em Portugal*, Documentos de trabalho nº 8, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.
- GUERREIRO, Alberto (2007), “Gestão de museus em Portugal” em *artecapital*, <<http://www.artecapital.net>>.
- SANTOS, Maria de Lourdes Lima dos (coord.), NEVES, José Soares (resp. exec.), SANTOS, Jorge Alves dos e NUNES, Joana Saldanha (2005), *Panorama Museológico em Portugal [2000-2003]*, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais/IPM.
- Associação Portuguesa de Gestores do Património Cultural, <<http://www.museusportugal.org/apgpc/>>.
- Boletim Trimestral da Rede Portuguesa de Museus*, nº 4, Junho de 2002.
- INE, *Estatísticas da Cultura, Desporto e Recreio*.
- INE, *Inquérito aos Museus*.
- IPM (2006), *Relatório de Actividades 2005*.
- MTSS – Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, *Quadros de Pessoal*.
- “Que futuro para o Património Cultural? A propósito da reestruturação orgânica do Ministério da Cultura” (2006), documento subscrito pela Associação dos Arqueólogos Portugueses, Associação Portuguesa de Museologia, Associação Profissional de Arqueólogos, Associação Profissional de Conservadores Restauradores de Portugal e Confederação Portuguesa das Associações de Defesa do Ambiente, 7 de Dezembro

### 2.3. Livro

- FIOR, Robin (1999), “Grafismo global e local. Design gráfico em Portugal desde 1974”, *Camões Revista de Letras e Culturas Lusófonas* nº 5.
- FURTADO, José Afonso (1995), *O que é o Livro?*, Lisboa, Difusão Cultural.
- FURTADO, José Afonso (2000), *Os Livros e as Leituras. Novas Ecologias da Informação*, Lisboa, Livros e Leituras.
- GOMES, Rui Telmo, LOURENÇO, Vanda e MARTINHO, Teresa Duarte (2005), “A feminized labour market: professional opportunities and constraints in book

publishing in Portugal”, em *Culture Biz. Locating Women as Film and Book Publishing Professionals in Europe*, Bona, ARcult.

MARTINS, Jorge Manuel (2005), *Profissões do Livro – editores e gráficos, críticos e livreiros*, Lisboa, Verbo.

SANTOS, Maria de Lourdes Lima dos (coord.) (1998), *As Políticas Culturais em Portugal*, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.

SPADARO, Rosário (2002), *European’s participation in cultural activities. A Euro-barometer survey carried out at the request of the European Commission, Eurostat – Executive Summary*, Luxemburgo, Eurostat.

INE, *Estatísticas das Empresas*.

INE, *Ficheiro de Unidades Estatísticas*.

INE, *Inquérito à Produção Industrial*.

MTSS – Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, *Quadros de Pessoal*.

#### **2.4. Bibliotecas e Arquivos**

FALCÃO, António Pina (2005), “A educação superior de profissionais de informação e documentação e o processo de Bolonha”, comunicação apresentada na conferência *Os Profissionais da Informação em Contexto Europeu: Perfis, Formação, Mobilidade*, Lisboa, Dezembro 2005.

FIGUEIREDO, Fernanda Eunice (2004), “Rede Nacional de Bibliotecas Públicas: actualizar para responder a novos desafios”, *Cadernos BAD* nº 1, Lisboa, Associação Portuguesa de Bibliotecários, Arquivistas e Documentalistas.

MOURA, Maria José (coord.), SILVA, Gabriela Lopes da, FIGUEIREDO, Fernanda Eunice e CASTELEIRO, Rui Eloy Rodrigues (1996), *Relatório Sobre As Bibliotecas Públicas em Portugal*, Ministério da Cultura.

PINTO, Leonor Gaspar e OCHÔA, Paula (orgs.) (2006), *A imagem das competências dos profissionais de Informação-Documentação: Relatório*, Observatório da Profissão de Informação-Documentação.

RIBEIRO, Fernanda (2005), “Formação e mercado de trabalho em informação e documentação em Portugal”, comunicação apresentada no VI Colóquio Internacional de Ciencias de la Documentación, Salamanca, 26-28 de Outubro, <<http://ler.letras.up.pt>>.

Associação Portuguesa de Bibliotecários, Arquivistas e Documentalistas, <<http://www.apbad.pt>>.

CSA, Conselho Superior de Arquivos/Doc.04/2000, “A formação profissional dos técnicos de arquivo” (Recomendação).

INE, *Censos*.

INE, *Estatísticas da Cultura, Desporto e Recreio*.

MTSS – Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, *Quadros de Pessoal*.

## 2.5. Artes performativas

BARBOSA, Maria Manuel C.B. Pinto (1999), *Artes do Espectáculo. Profissões Artísticas e Parâmetros de Profissionalização. A Certificação Profissional. Algumas Questões*, Ministério da Cultura.

BORGES, Vera (2005), “Actores e contratos de trabalho nos grupos de teatro portugueses: notas para a sociologia de um mercado artístico”, OBS nº 14, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.

GOMES, Rui Telmo, LOURENÇO, Vanda e MARTINHO, Teresa Duarte (2005), “A feminized labour market: professional opportunities and constraints in book publishing in Portugal”, em *Culture Biz. Locating Women as Film and Book Publishing Professionals in Europe*, Bona, ARcult.

GOMES, Rui Telmo, MARTINHO, Teresa Duarte LOURENÇO, Vanda (2005), “Professional careers in cinema production in Portugal: different contexts, generations and gender”, em *Culture Biz Locating Women as Film and Book Publishing Professionals in Europe*, Bona, ARcult.

GOMES, Rui (coord.), LOURENÇO, Vanda e MARTINHO, Teresa Duarte (2006), *Entidades Culturais e Artísticas em Portugal*, Documentos de trabalho nº 8, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.

MENGER, Pierre-Michel (1997), *La profession de comédien*, Paris, La Documentation Française.

SANTOS, Maria de Lourdes Lima dos (coord.), GOMES, Rui (coord. exec.) e outros (2005) *Contribuições Para A Formulação de Políticas Públicas No Horizonte 2013 Relativas ao Tema ‘Cultura, Identidades e Património’*, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.

SILVA, Luís Gonçalves da (coord.) (2005), *Identificação das Principais Questões do Sector das Artes do Espectáculo (situação-jurídico laboral, acidentes de trabalho e doenças profissionais e formação profissional)*, Documento do Grupo de Trabalho do Ministério da Cultura.

XAVIER, Barreto (coord.) (2004), *Relatório do Grupo de Trabalho Ministério da Educação e Ministério da Cultura*.

Animação Sociocultural e Juventude – Os jovens enquanto âmbito de actualização da animação sociocultural, <[www.anijovem.blogspot.com](http://www.anijovem.blogspot.com)>.

IQF – Instituto para a Qualidade na Formação (2006), *O Sector de Actividades Artísticas, Culturais e de Espectáculo em Portugal* (SAACE), colecção Estudos Sectoriais, nº 33, Lisboa.

IQF – Instituto para a Qualidade na Formação (2006), *A Indústria de Conteúdos em Portugal* (IC), colecção Estudos Sectoriais, nº 34, Lisboa.

INE, *Censos*.

INE, *Inquérito às Empresas*.

MTSS – Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, *Quadros de Pessoal*.

## 2.6. Cinema

AAVV (2006), “Ainda não chegámos lá”, mesa redonda com realizadores de documentário, *Docs.pt* nº 3.

CHAN, Michelle (2007), “Porque precisamos de uma nova lei?”, Brochura *Intermitentes*, Fevereiro.

GOMES, Rui (coord.), LOURENÇO, Vanda e MARTINHO, Teresa Duarte (2006), *Entidades Culturais e Artísticas em Portugal*, Documentos de trabalho, nº 8, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.

GOMES, Rui Telmo, MARTINHO, Teresa Duarte e LOURENÇO, Vanda (2005), “Professional careers in cinema production in Portugal: different contexts, generations and gender”, em *Culture Biz Locating Women as Film and Book Publishing Professionals in Europe*, Bona, ARCult.

SANTOS, Maria de Lourdes Lima dos (coord.), GOMES, Rui (coord. exec.) e outros (2005) *Contribuições Para A Formulação de Políticas Públicas No Horizonte 2013 Relativas ao Tema ‘Cultura, Identidades e Património’*, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.

CPAV – Centro Profissional do Sector Audiovisual, <[www.cpav.pt](http://www.cpav.pt)>.

INE, *Estatísticas das Empresas*.

MTSS – Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, *Quadros de Pessoal*.

IQF – Instituto para a Qualidade na Formação (2006), *A Indústria de Conteúdos em Portugal*, colecção Estudos Sectoriais, nº 34, Lisboa.

## 2.7. Uma abordagem intersectorial

- BARBOSA, Maria Manuel C. B. Pinto Barbosa (1999), *Artes do Espectáculo. Profissões Artísticas e Parâmetros de Profissionalização. A Certificação Profissional. Algumas Questões*, Ministério da Cultura.
- CHAN, Michelle (2007), “Porque precisamos de uma nova lei?”, Brochura *Intermitentes*, Fevereiro.
- COSTA, Ricardo Jorge (2005), “É necessário um novo edifício e não obras de remendo”, entrevista à coordenadora da direcção do STE, *Jornal A Página* nº 150, Novembro, p. 22.
- DUARTE, Maria Cândida, “Nova Lei de Bases abre perspectivas” em TAMEN, Teresa (coord.) (2000), *Ser Artista em Portugal*, Lisboa, CNC.
- MENGER, Pierre-Michel (1997), *La profession de comédien*, Paris, La Documentation Française.
- SANTOS, Maria de Lourdes Lima dos (coord.), GOMES, Rui (coord. exec.) e outros (2005) *Contribuições Para A Formulação de Políticas Públicas No Horizonte 2013 Relativas ao Tema ‘Cultura, Identidades e Património’*, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.
- SILVA, Luís Gonçalves da (coord.) (2005), *Identificação das principais questões do sector das artes do espectáculo (situação-jurídico laboral, acidentes de trabalho e doenças profissionais e formação profissional)* Relatório do Ministério da Cultura.
- XAVIER, Barreto (coord.) (2004), *Relatório do Grupo de Trabalho Ministério da Educação e Ministério da Cultura*.
- IA – Instituto das Artes (2003), *Sistema Nacional de Certificação Profissional (SNCP). Comissão Técnica Especializada Artes do Espectáculo. Contributos para uma Sistematização do Processo*, IA.
- PLATEIA – Associação de Profissionais de Artes Cénicas (2006), *Contributos para um estatuto sócio-profissional*, Novembro.
- REDE – Associação de Estruturas para a Dança Contemporânea (2004), *Certificação e Estatuto Profissional*, Abril.
- REDE – Associação de Estruturas para a Dança Contemporânea e Plateia – Associação de Profissionais de Artes Cénicas (2004), “A Cultura do Desperdício II”, *Público*, 16 de Setembro.
- REDE – Associação de Estruturas para a Dança Contemporânea (2006), *Criação do estatuto do trabalhador das Artes do Espectáculo*, Abril.

### 3. PROBLEMÁTICAS DOMINANTES

#### 3.1. *Formas flexíveis de emprego no sector cultural*

BECKER, Howard S. (1982), *Art Worlds*, University of California Press.

CORSANI, Antonella e LAZZARATO, Maurizio (s/d), “Etude statistique, economique et sociologique sur l’intermittence”, <<http://www.synavi.free.fr>>.

GREFFE, Xavier (2002), “Les nouvelles données de l’emploi culturel”, OBS nº 11, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.

KOVÁCS, Ilona (org.) (2005), *Flexibilidade de Emprego. Riscos e Oportunidades*, Oeiras, Celta Editora.

MENGER, Pierre-Michel (2005), *Retrato do Artista Enquanto Trabalhador*, Lisboa, Roma Editora.

NICOLAS-LE STRAT, Pascal (2005), *L’Expérience de l’Intermittence*, Paris, L’Harmattan.

PAUGAM, S. (2000), *La salarité de la precarité. Les nouvelles formes d’integration professionnelle*, Paris, PUF.

ROSA, Maria Teresa Serôdio (coord.) e outros (2004), *Trabalho Precário – Perspectivas de Superação*, Lisboa, OEFP.

SANTOS, Maria de Lourdes Lima dos (coord.) e outros (1998), *As Políticas Culturais em Portugal*, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.

SANTOS, Maria de Lourdes Lima dos (coord.), GOMES, Rui (coord. exec.) e outros (2005) *Contribuições Para A Formulação de Políticas Públicas No Horizonte 2013 Relativas ao Tema ‘Cultura, Identidades e Património’*, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.

WOLFF, Janet (1981), *The Social Production of Art*, Londres, Macmillan.

Comissão Europeia (2004), *Employment in Europe*, Luxemburgo.

#### 3.2. *Redes: portas de empregabilidade e estratégias de qualificação*

SILVA, Augusto Santos (2004), “As redes culturais: balanço e perspectivas da experiência portuguesa 1987-2003”, em AAVV, *Públicos da Cultura*, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.

KEA EUROPEAN AFFAIRS (2006), *The Economy of Culture in Europe* (Estudo realizado para a Comissão Europeia).

### 3.3. Dispositivos de certificação como instrumento de regulação

GARCIA, Orlando (coord.) (2007), *Formações e profissões nas artes e ofícios do espectáculo. Artes cénicas e performativas em Portugal/2006-2007. Relatório Final*, Lisboa.

### 3.4. Mobilidade transnacional: estatutos por regular

AAVV (2000), *Pépinières européennes pour jeunes artistes 1990-2000. Elements of the evaluation of an emerging artist mobility and professional career experience*, Comissão Europeia.

CONDE, Idalina (coord.), MARTINHO, Teresa Duarte e PINHEIRO, João (2003), “Conditions for women working in serious music and in (new) media arts in Portugal”, em *Exposing Professional Gate-keeping Processes in Music and New media Arts*, Bona, ARCult.

GIBAUT, Claire (2007), *Relatório sobre o estatuto social dos artistas (2006/2249 (INI))*. Comissão da Cultura e da Educação.

GOMES, Rui Telmo, MARTINHO, Teresa Duarte e LOURENÇO, Vanda (2005), “Professional careers in cinema production in Portugal: different contexts, generations and gender” em *Culture Biz Locating Women as Film and Book Publishing Professionals in Europe*, Bona, ARCult.

HEISKANEN, Ilkka (coord.) (2006), *Dynamics, Causes and Consequences of Trans-border Mobility in The European Arts and Culture*, ERICarts.

SANTOS, Maria de Lourdes Lima dos (coord.) e outros (2003), *O Mundo da Arte Jovem. Protagonistas, Lugares e Lógicas de Acção*, Oeiras, Celta.

## LEGISLAÇÃO CITADA

### EMPREGO E POLÍTICAS PARA O SECTOR

Lei nº 4/2008 de 7 de Fevereiro – Aprova o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espectáculos

### ARTES VISUAIS

Portaria nº 1321/2006, de 23 de Novembro – Regulamento do apoio às Artes, na sequência do DL 225/2006 (aplica o DL nº 225/2006)

Decreto-Lei nº 225/2006 de 13 de Novembro – Define o quadro normativo regulador dos apoios no âmbito do Instituto das Artes

Lei nº 45/85, de 17 de Setembro – Altera o DL nº 63/85, referente ao Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos

### PATRIMÓNIO

Decreto-Lei nº 96/2007, de 29 de Março – Aprova a orgânica do Instituto de Gestão do Património Arquitectónico e Arqueológico, IP.

Decreto-Lei nº 215/2006, de 27 de Outubro – Lei orgânica do Ministério da Cultura

Despacho Normativo nº 3/2006 (II série), de 13 de Julho – Cria o ProMuseus, programa de apoio financeiro do Instituto dos Museus e da Conservação destinado aos museus integrados na Rede Portuguesa de Museus não dependentes da Administração Central

Despacho Normativo nº 3/2006, de 25 de Janeiro – Estabelece a credenciação de museus e aprova o seu formulário de candidatura, na sequência da publicação da Lei Quadro de Museus Portugueses

Lei nº 47/2004, de 9 de Agosto – Define a Lei Quadro de Museus Portugueses

- Lei nº 107/2001, de 8 de Setembro – Define a Lei de Bases do Património Cultural Português
- Decreto-Lei nº 55/2001, de 15 de Fevereiro – Carreiras específicas dos domínios de Museologia, Restauro e Conservação
- Decreto-Lei nº 342/99, de 25 de Agosto – Cria o Instituto Português de Conservação e Restauro
- Decreto-Lei nº 270/99, de 15 de Julho – Define o Regulamento de Trabalhos Arqueológicos, estabelecendo as normas a observar
- Despacho-conjunto 243/99, de 17 de Março – Regulamento do Programa Cultura/Emprego
- Decreto-Lei nº 117/97, de 14 de Maio – Estabelece as competências e âmbitos de actuação do Instituto Português de Arqueologia

#### LIVRO

- Portaria nº 88-A/2006, de 24 de Janeiro – Aprovação do Regulamento de Execução do Sistema de Incentivos à Economia Digital, relativamente às actividades de edição, cinema, vídeo e arquitectura, entre outras
- Portaria nº 88-C/2006, de 24 de Janeiro – Aprovação do Regulamento de Execução do Sistema de Incentivos à Modernização Empresarial – I&D, relativamente às actividades de edição, cinema, vídeo e arquitectura, entre outras
- Portaria nº 88-D/2006, de 24 de Janeiro – Aprovação do Regulamento de Execução do Sistema de Incentivos a Pequenas Iniciativas Empresariais, relativamente às actividades de edição, cinema, vídeo e arquitectura, entre outras
- Portaria nº 88-E/2006, de 24 de Janeiro – Aprovação do Regulamento de Execução do Sistema de Incentivos à Modernização Empresarial – Desenvolvimento Internacional, relativamente às actividades de edição, cinema, vídeo e arquitectura, entre outras
- Despacho Normativo nº 8/2003, de 3 de Fevereiro – Aprova o Regulamento de Apoio Financeiro à Edição de Obras de Dramaturgia Portuguesa Contemporânea
- Despacho Normativo nº 9/2003, de 3 de Fevereiro – Aprova o Regulamento de Apoio Financeiro à Edição de Obras de Novos Autores
- Decreto-Lei nº 216/2000, de 2 de Setembro – Altera o Decreto-Lei nº 176/96
- Decreto-Lei nº 176/96, de 21 de Setembro – Institui o regime do preço fixo do livro

Lei nº 39-B/94, de 27 de Dezembro – Orçamento de Estado para 1995, cujo artigo 32º institui a redução do IVA para os livros e outras publicações periódicas

## BIBLIOTECAS E ARQUIVOS

Decreto-Lei nº 60/97, de 20 de Março – Lei orgânica dos Instituto de Arquivos Nacionais/Torre do Tombo. Define as competências do organismo coordenador da política arquivística nacional e dos vários serviços dependentes

Decreto-Lei nº 247/91, de 10 de Julho – Carreiras de pessoal específicas das áreas funcionais de Biblioteca e Documentação e de Arquivo

Decreto-Lei nº 447/88, de 10 de Dezembro – Enquadramento global para a definição de políticas arquivísticas na área da avaliação, selecção e eliminação de documentos (Revoga o Decreto-Lei nº 29/72, de 24 de Janeiro)

Decreto-Lei nº 152/88, de 29 de Abril – Cria o Instituto Português de Arquivos

Decreto-Lei nº 280/79, de 10 de Agosto – Reforma o sistema de carreiras de pessoal dos serviços de biblioteca, arquivo e documentação

## ARTES PERFORMATIVAS

Lei nº 4/2008 de 7 de Fevereiro – Aprova o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espectáculos

Projecto de Lei nº 324/X, de 19 de Outubro de 2006 – Define o Regime Sócio-Profissional Aplicável Aos Trabalhadores das Artes do Espectáculo e do Audiovisual (PCP – Aprovado na Reunião Plenária em 10-05-2007, Baixa Comissão Especialidade na Comissão de Trabalho e Segurança Social)

Decreto-Lei nº 181/2003, de 16 de Agosto – Define a lei orgânica do Instituto das Artes.

Decreto-Lei nº 95/92, de 23 de Maio – Institui o Sistema Nacional de Certificação Profissional

Decreto-Lei nº 38/87, de 26 de Janeiro – Harmoniza a legislação que disciplina as condições gerais do exercício da actividade dos profissionais de espectáculos com os princípios em vigor na Comunidade Económica Europeia sobre a livre circulação de pessoas, bens e serviços

Decreto-Lei nº 358/84, de 13 de Novembro – Revoga os regulamentos das carteiras relativos aos profissionais da área da música, do teatro, das artes gráficas, entre outras áreas de actividade exteriores ao sector da cultura

## CINEMA

- Lei nº 4/2008 de 7 de Fevereiro – Aprova o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espectáculos
- Lei nº 42/2004 de 18 Agosto de 2004 – Lei da Arte Cinematográfica e do Audiovisual, visa estabelecer os princípios de acção do Estado no quadro de fomento, desenvolvimento e protecção da arte do cinema e das actividades cinematográficas e do audiovisual.
- Decreto-Lei nº 358/84, de 13 de Novembro – Revoga os regulamentos das carteiras relativos aos profissionais da área da música, do teatro, das artes gráficas, entre outras áreas de actividade exteriores ao sector da cultura.

## UMA ABORDAGEM INTERSECTORIAL

- Lei nº 4/2008 de 7 de Fevereiro – Aprova o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espectáculos
- Projecto de Lei nº 364/X, de 22 de Fevereiro de 2007 – Estabelece o Regime Laboral e Social das Artes do Espectáculo e do Audiovisual (BE – Aprovado na Reunião Plenária em 10-05-2007, Baixa Comissão Especialidade na Comissão de Trabalho e Segurança Social)
- Projecto de Lei nº 324/X, de 19 de Outubro de 2006 – Define o Regime Sócio-Profissional Aplicável Aos Trabalhadores das Artes do Espectáculo e do Audiovisual (PCP – Aprovado na Reunião Plenária em 10-05-2007, Baixa Comissão Especialidade na Comissão de Trabalho e Segurança Social)
- Projecto de Resolução 48/X, de 29 de Junho de 2005 – Recomenda ao Governo a Criação de um Regime Laboral, Fiscal e de Protecção Social Especial para os Trabalhadores das Artes do Espectáculo (CDS-PP – Aprovado na Reunião Plenária em 10-05-2007 e publicado no DR a 23-05-2007, como Resolução da AR nº 19/2007)
- Projecto de Lei nº 30/X, de 13 de Abril de 2005 – Institui o Estatuto do Bailarino Profissional de Bailado Clássico ou Contemporâneo (BE – Baixa Comissão Especialidade na Comissão de Trabalho e Segurança Social)
- Lei nº 42/2004, de 18 de Agosto – Lei da Arte Cinematográfica e do Audiovisual
- Projecto de Lei nº 446/IX, de 12 de Maio de 2004 – Institui o Estatuto do Bailarino Profissional de Bailado Clássico ou Contemporâneo (BE – Iniciativa caducada)

- Decreto-Lei nº 28/2004, de 4 de Fevereiro – Estabelece o novo regime jurídico de protecção social na eventualidade doença, no âmbito do subsistema previdencial de segurança social
- Decreto-Lei nº 181/2003, de 16 de Agosto – Define a lei orgânica do Instituto das Artes
- Projecto de Lei nº 121/IX, de 16 de Setembro de 2002 – Regime Especial de Reformas Antecipadas Para os Bailarinos Profissionais de Bailado Clássico ou Contemporâneo (BE – Rejeitado)
- Despacho conjunto nº 73/2000 do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e da Cultura, de 22 de Dezembro – Determina a constituição de um grupo de trabalho interministerial tendo por missões estudar as questões relacionadas com o enquadramento laboral dos profissionais dos espectáculos, promover a adaptação do regime de protecção social e apresentar propostas de reformulação normativa
- Projecto de Lei nº 171/VIII, de 5 de Abril de 2000 – Regime Especial de Reformas Antecipadas Para os Bailarinos da Companhia Nacional de Bailado (BE – Iniciativa caducada)
- Decreto-Lei nº 482/99, de 9 de Novembro – Estabelecimento para os bailarinos clássicos e contemporâneos de um regime especial de antecipação da idade de pensão por velhice
- Projecto de Lei 382/VI, de 23 de Fevereiro de 1994 – Condições Especiais de Reforma dos Artistas do Bailado (PS – Iniciativa caducada)
- Decreto-Lei nº 95/92, de 23 de Maio – Institui o Sistema Nacional de Certificação Profissional
- Decreto-Lei nº 358/84, de 13 de Novembro – Revoga os regulamentos das carteiras relativos aos profissionais da área da música, do teatro, das artes gráficas, entre outras áreas de actividade exteriores ao sector da cultura
- Despacho Normativo nº 79/83, de 8 de Abril – Regulamenta a atribuição do subsídio de reconversão profissional dos artistas, intérpretes ou executantes
- Decreto-Lei nº 415/82, de 7 de Outubro – Cria um regime excepcional de apoio aos artistas/autores com problemas de subsistência
- Decreto-Lei nº 407/82, de 27 de Setembro – Integra os artistas no Regime Geral de Segurança Social

## BIBLIOGRAFIA (ALÉM CITADA)

- ALMEIDA, Maria José de (2007), “Inquérito Nacional à Actividade Arqueológica – Uma Segunda Leitura sobre a Actividade Arqueológica nas Autarquias Portuguesas”, *Praxis Archaeologica* nº 2, pp. 129-171.
- ANDRADE, Isabel (2004), “O papel dos bibliotecários no contexto da *web*”, comunicação apresentada nas VII Jornadas APDIS, <<http://www.apdis.org/agenda/032004/pdf/isabelandrade.pdf>>.
- BARBOSA, Maria Manuel C.B. Pinto Barbosa (1997), “Levantamento das condições sócio-profissionais dos artistas do espectáculo (1ª fase) – Teatro, Dança, Música”, Lisboa, Ministério da Cultura, Gabinete do Secretário de Estado.
- BARIS, Mackenzie (2003), “Review of Richard Florida: The rise of the creative class: and how it’s transforming work, leisure, community, and everyday life”, *The Next American City* nº 1, <[http://www.americancity.org/article.php?id\\_article=78](http://www.americancity.org/article.php?id_article=78)>.
- CAMACHO, Clara Frayão (2006), “O panorama museológico do Algarve e a Rede Portuguesa de Museus”, *Museal* nº 1, Maio.
- CLICHÉ, Danielle (1996) “Status of the artist or of arts organisations? A brief discussion on the canadian status of the Artist Act”, *Canadian Journal of Communications* vol. 21 nº 2.
- CLICHÉ, Danielle, MITCHELL, Ritva e WIESAND, Andreas J. (2002), *Creative Europe: On Governance and Management of Artistic Creativity in Europe*, Bona, ARCult Media.
- CONDE, Idalina (coord.) e PINHEIRO, João (2000), “Profissões artísticas e emprego no sector cultural”, *OBS* nº 7, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.

- CONDE, Idalina (coord.) e PINHEIRO, João (2000), “Women in Arts and Media Professions: Portugal”, em CLICHÉ, Danielle, MITCHELL, Ritva e WIESAND, Andreas J. (org), *Pyramid or Pillars. Unveiling the status of women in arts and media professions in Europe*, Bona, ARcult Media.
- CONDE, Idalina, MARTINHO, Teresa Duarte e PINHEIRO, João (2003), “Mulheres nas principais orquestras portuguesas”, OBS nº 12, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.
- COSTA, Ricardo Jorge (2005), “O espectáculo tem de continuar”, *A Página* nº 150, Novembro, p.35.
- DALY, Ann (2004), “Richard Florida’s High-Class Glasses”, *Grantmakers in the Arts Reader*, Summer 2004 <<http://www.ann Daly.com/articles/florida.html>>.
- FLORIDA, Richard e TINAGLI, Irene (2004), *Europe in the Creative Age*, London, Demos.
- GAGO, André (2002), “Um percurso sem mapa”, OBS nº 11, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.
- GALHÓS, Cláudia (2005), “Para quando o desgaste rápido da dança?”, *Título Provisório* nº 1.
- GREFFE, Xavier (1999), *L’Emploi Culturel à l’Âge du Numérique*, Paris, Anthropos.
- GUEDES, Fernando (2000), *O Livro Como Tema*, Lisboa, Verbo.
- HEINICH, Nathalie (1996), *Être Artiste*, Paris, Klincksieck.
- HENRIQUES, Joana (2002), “Associação de Programadores elabora Documento para Ministro da Cultura”, <<http://www.setubal.ps.pt/setubal/55/04/20421zpc.htm>>.
- LIRA, Sérgio (1998), *Museus e Instituição Universitária: um exemplo de Cooperação*, comunicação no IX Encontro Nacional Museologia e Autarquias, <<http://www2.ufp.pt/~slira/artigos/museuseinstituicaouniversitariaversaooantropologicas.htm>>.
- LOURENÇO, Vanda (2003), “Impacto e receptividade do Programa Cultura 2000 em Portugal”, OBS nº 12, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.
- MADEIRA, Cláudia (2002), *Novos Notáveis. Os Programadores Culturais*, Oeiras, Celta.
- MALANGA, Steven (2004), “The Curse of the Creative Class”, *City Journal*, Winter 2004, <[http://www.city-journal.org/html/14\\_1\\_the\\_curse.html](http://www.city-journal.org/html/14_1_the_curse.html)>.

- MARKUSEN, Ann (2005), *Urban Development and the Politics of a Creative Class: Evidence from the Study of Artists*, Working paper, Humphrey Institute of Public Affairs, University of Minnesota, <<http://www.regional-studies-assoc.ac.uk/events/aalborg05/markusen.pdf>>.
- MARTINS, Catarina e PASSOS, Graça (2005), “O Norte é uma coisa muito lata”, entrevista a José Amaral Lopes, *Título Provisório* nº 1.
- MARTINS, Susana Ribeiro (2006), “Um crescimento desigual”, *Docs.pt* nº 3, Junho.
- MCANDREW, Clare (2002), *Artists, Taxes and Benefits – An International Review*, Research Report 28, London, Arts Council of England.
- MYERS, Jody (1998), *Comunicação na Assembleia Geral de Programadores “Teatros e Arenas”*, 18 de Dezembro.
- NEVES, José Soares (2002), “Emprego e trabalho culturais em Portugal: criação do emprego e qualificação profissional”, *OBS* nº 11, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.
- NEVES, José Soares e LIMA, Maria João (2006), *Encontros Alcultur – Um Balanço*, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.
- NICO, Magda, GOMES, Natália, ROSADO, Rita e DUARTE, Sara (2007), *Licença para Criar. Imigrantes nas Artes em Portugal*, Lisboa, Observatório da Imigração.
- PECK, Jamie (2005), “Struggling with the Creative Class”, *International Journal of Urban and Regional Research* vol. 29.4, <<http://www.blackwell-synergy.com/doi/pdf/10.1111/j.1468-2427.2005.00620.x?cookieSet=1>>.
- PIMENTA, Carlos (1998), *Programação/Difusão*, comunicação na Assembleia Geral de Programadores “Teatros e Arenas”, 19 de Dezembro.
- POUJOL, Geneviève e SIMONOT, Michel (2001), “Militants, animateurs et professionnels: le débat «socioculturel-culturel»” em MOULINIER, Pierre (dir.), *Les associations dans la vie et la politique culturelles: regards croisés*, Paris, Ministère de la culture et de la communication – Département des études et de la prospective <<http://www2.culture.gouv.fr/deps/telechrg/tdd/assoc/poujol.pdf>>.
- RIBEIRO, António Pinto (2004), *Abrigos. Condições das cidades e energia da cultura*, Lisboa, Cotovia.
- RODRIGUES, Maria de Lourdes (1997), *Sociologia das Profissões*, Oeiras, Celta.

- SAILER, Steve (2002), “Brookings Does Diversity, Sort of”, VDARE, 23 de Janeiro, <<http://www.vdare.com/sailer/brookings.htm>>.
- SANTOS, Maria de Lourdes Lima dos (coord.) e GOMES, Rui Telmo (2000), *Dinâmicas da Aplicação da Lei do Preço Fixo do Livro*, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais.
- SANTOS, Maria de Lourdes Lima dos (coord.), NEVES, José Soares (resp. exec.) e outros (2003), *Diagnóstico aos Arquivos Intermédios da Administração Central*, Lisboa, Observatório das Actividades Culturais/Instituto dos Arquivos Nacionais/Torre do Tombo.
- SERUYA, Ana Isabel, AMADOR, José Maria e ESCOBAR, Nazaré (2000), “O papel do Instituto José de Figueiredo na formação, na investigação e na conservação e restauro do Património Cultural”, *RdM [monografias]*, Fevereiro.
- SHEA, Christopher (2004), “The Road to Riches?”, *Boston Globe*, 29 de Fevereiro <[http://www.boston.com/news/globe/ideas/articles/2004/02/29/the\\_road\\_to\\_riches/](http://www.boston.com/news/globe/ideas/articles/2004/02/29/the_road_to_riches/)>.
- SOARES, Isabel (2006), “Que redes para o Algarve? Reflexão crítica”, *Museal* nº 1, Maio.
- STAINES, Judith (2004), *From Pillar to Post. A comparative review of the frameworks for independent workers in the contemporary performing arts in Europe*, IETM – Informal European Theatre Meetings.
- TAMEN, Teresa (coord.) (2000), *Ser Artista em Portugal*, Lisboa, CNC.
- WIESAND, Andreas J. e SÖNDERMANN, Michael (2005), *The Creative Sector – An Engine for Diversity, Growth and Jobs in Europe*, European Cultural Foundation.
- Cadernos BAD: *O Ensino Superior em Informação e Documentação e o Processo de Bolonha* nº 1, 2006, Lisboa, Associação Portuguesa de Bibliotecários, Arquivistas e Documentalistas.
- Comissão Europeia (2004), *Employment in Europe*, Luxemburgo.
- Comissão do Mercado Social do Emprego (2006), *Mercado Social de Emprego: 10 anos a promover a inclusão*; Lisboa, CMSE.
- Département des études, de la prospective et des statistiques (2005), *L'emploi culturel dans l'Union européenne en 2002. Données de cadrage et indicateurs*, Les notes de l'Observatoire de l'emploi culturel, nº 39, Paris, Ministère de la culture et de la communication.

- European Arts and Entertainment Alliance (2002), *Study relating to the various regimes of employment and social protection of cultural workers in the European Union* – Executive Summary.
- European Council of Information Associations (2005), *Euro-Referencial I-D*, Edições INCITE <[http://files.incite.pt/worddoc/EuroReferencial\\_P.pdf](http://files.incite.pt/worddoc/EuroReferencial_P.pdf)>.
- IFACCA (2002), *Defining Artists for Tax and Benefit Purposes*, D'Art Report nº 1.
- IQF – Instituto para a Qualidade na Formação (2006), *O Turismo em Portugal*, colecção Estudos Sectoriais, nº 27, Lisboa.
- IQF – Instituto para a Qualidade na Formação (2006), *O Sector dos Serviços de Informação e Comunicação*, colecção Estudos Sectoriais, nº 28, Lisboa.
- Media Mouse – Grand Rapids News & Independent Media (2005), Book review: *Cities and the Creative Class*, 17 de Junho, <<http://www.media-mouse.org/reviews/061705citie.php>>.
- MKWWirtschaftsforschungGmbH, Munique (2001), *Exploração e desenvolvimento do potencial de emprego no sector cultural na era da digitalização*, Relatório Final de estudo encomendado por Comissão Europeia.
- Movimento dos Intermitentes do Espectáculo e do Audiovisual (2006), *Petição dos Profissionais do Espectáculo e do Audiovisual. Pela criação de um regime laboral e direitos sociais para o trabalho intermitente*, Novembro.
- Observatório da Profissão de Informação-Documentação (2006), *A Imagem das Competências dos Profissionais de Informação-Documentação*, Relatório, <<http://files.incite.pt/RelatorioOP-ID.pdf>>
- RdM – *Revista de Museologia* nº 19, Fevereiro de 2000, Asociación Española de Museólogos.
- Reflexões sobre Programação Cultural* nº 1, Março 2003, Associação Portuguesa de Programadores Culturais.

## SITES CONSULTADOS

- AAP – Associação dos Arqueólogos Portugueses  
<http://www.museusportugal.org/AAP/>
- AIP – Associação de Imagem Portuguesa (Cinema e Televisão)  
<http://www.aipcinema.com/>
- ANAP – Associação Nacional dos Artistas Plásticos  
<http://www.operacaoprincipal.net/anap.html>
- ANASC – Associação Nacional de Animadores Socioculturais  
<http://anasc.no.sapo.pt/>
- ANIF – Associação Nacional dos Industriais de Fotografia  
<http://www.anif.pt/>
- APA – Associação Profissional de Arqueólogos  
<http://www.aparqueologos.org/>
- APAD – Associação Portuguesa de Argumentistas e Dramaturgos  
[www.argumentistas.org/](http://www.argumentistas.org/)
- APCT – Associação Portuguesa de Críticos de Teatro  
<http://www.apcteatro.org/>
- APD – Associação Portuguesa de Designers  
<http://www.apdesigners.org.pt/index.htm>
- APDASC – Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Animação Sócio-Cultural  
<http://www.apdasc.com/pt/>
- APDIS – Associação Portuguesa de Documentação e Informação de Saúde  
<http://www.apdis.org/>
- APEL – Associação Portuguesa de Editores e Livreiros  
<http://www.apel.pt/>

- APIT – Associação de Produtores Independentes de Televisão  
<http://www.apitv.com/>
- APOM – Associação Portuguesa de Museologia  
<http://www.apom.pt/>
- APPSA – Associação Portuguesa de Profissionais Superiores de Animação  
<http://appsa.blogspot.com/>
- APT – Associação Portuguesa de Tradutores  
<http://www.appt.pt/>
- ARP – Associação Profissional de Conservadores-Restauradores de Portugal  
<http://www.arp.org.pt/>
- APR – Associação Portuguesa de Realizadores  
<http://aprealizadores.blogspot.com/>
- CPAV – Centro Profissional do Sector Audiovisual  
<http://www.cpav.pt/>
- FEVIP – Federação de Editores de Videogramas  
<http://fevip.edupt.net/>
- GDA – Cooperativa de Gestão dos Direitos dos Artistas Intérpretes ou Executantes  
<http://www.gdaie.pt/>
- ICOM – Comissão Nacional Portuguesa  
<http://www.icom-portugal.org/default.aspx>
- INCITE – Associação Portuguesa para a Gestão da Informação  
<http://www.incite.pt/>
- IPLB – Instituto Português do Livro e das Bibliotecas  
<http://www.iplb.pt>
- Liberpolis  
<http://www.liberpolis.pt/liberpolis/base.htm>
- Observatório da Profissão Informação-Documentação  
<http://www.incite.pt/modules.php?name=OPID>
- PLATEIA – Associação de Profissionais das Artes Cénicas  
<http://www.plateia.info/>
- PRORESTAURO – Portal de Conservação e Restauro  
<http://www.prorestauro.com/index.php?option=content&task=view&id=31&Itemid=55>

RPM – Rede Portuguesa de Museus

<http://www.rpmuseus-pt.org/Pt/html/index2.html>

SINCELPAGRAFI – Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa

<http://www.sincelpagrafi.com/>

SINDETELCO – Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media

<http://www.sindetelco.pt/>

Sindicato dos Jornalistas

<http://www.jornalistas.online.pt/>

Sindicato dos Músicos

<http://www.musicaemusicos.org/home.asp>

SINTTAV – Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual

<http://www.sinttav.org/>

SMAV – Sindicato dos Meios Audiovisuais

<http://www.snav.pt/>

SPA – Sociedade Portuguesa de Autores

<http://www.spautores.pt/>

# ANEXOS



## ANEXO A

### LEGISLAÇÃO PARA O SECTOR CULTURAL – POR DOMÍNIOS E TRANSVERSAL\*

#### ARTES VISUAIS

##### ***Apoios***

Edital nº 89/2006 (II série), de 28 de Fevereiro – Prémio Investigação de Pintura (aplicação do Decreto-Lei nº 42/83)

Despacho nº 19973/2005, de 19 de Setembro – Altera o Despacho nº 3056/99

Despacho Normativo nº 27/2001, de 31 de Maio – Aprova o Regulamento de Apoio à Produção Fotográfica Contemporânea

Despacho nº 3055/99 (II série), de 15 de Fevereiro – Institui o Prémio Nacional de Fotografia

Despacho nº 3056/99 (II série), de 15 de Fevereiro – Aprova o Regulamento do Prémio Pedro Miguel Frade, concurso anual promovido pelo Centro Português de Fotografia

Regulamento Interno nº 1/94, de 19 de Agosto – Publica o Regulamento do Prémio José de Figueiredo atribuído pela Academia Nacional de Belas-Artes

\* Legislação além da citada e referida anteriormente.

Decreto-Lei nº 42/83, de 25 de Janeiro – Institui prémios anuais da Academia Nacional de Belas-Artes

### ***Criação/regulação de organismos***

Decreto-Lei nº 160/97, de 25 de Junho – Lei Orgânica do Centro Português de Fotografia

Decreto-Lei nº 103/97, de 28 de Abril – Lei Orgânica do Instituto de Arte Contemporânea

### ***Direitos de Autor***

Lei nº 24/2006, de 30 de Junho – Transpõe para a ordem jurídica nacional a directiva nº 2001/84/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de Setembro, relativa ao direito de sequência em benefício do autor de uma obra de arte original que seja objecto de alienações sucessivas no mercado de arte, após a sua alienação inicial pelo seu autor; altera o Decreto-Lei nº 332/97

Proposta de Lei nº 45/X, de 9 de Setembro de 2005 – Transpõe para a ordem jurídica nacional a directiva nº 2001/84/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de Setembro, relativa ao direito de sequência em benefício do autor de uma obra de arte original que seja objecto de alienações sucessivas no mercado de arte, após a sua alienação inicial pelo seu autor; altera o Decreto-Lei nº 332/97 (Aprovada e publicada a 30 de Junho de 2006: Lei nº 24/06)

## **PATRIMÓNIO**

### ***Apoios***

Aviso nº 11980/2007, de 3 de Julho – Abertura de concurso ao Programa de Apoio a Museus da Rede Portuguesa de Museus – ProMuseus (2ª publicação no Aviso nº 12499/2007, de 11 de Julho)

Despacho Normativo nº 3/2006 (II série), de 13 de Julho – Cria o ProMuseus, programa de apoio financeiro do Instituto dos Museus e da Conservação destinado aos museus integrados na Rede Portuguesa de Museus não dependentes da Administração Central

- Despacho Conjunto nº 1035/2005, de 30 de Novembro – Definição das estruturas de gestão do MoU, cujos fundos se destinam a sectores como a conservação do património cultural
- Despacho nº 6977/2005 (II série), de 5 de Abril – Determina a Parque Expo 98, S.A como entidade responsável pela gestão do mecanismo MoU relativo à conservação da herança cultural europeia de 2004 a 2009, no âmbito do qual o Programa Rota dos Castelos é considerado prioritário
- Portaria nº 59/2005, de 21 de Janeiro – Aprovação do Regulamento de Execução do Sistema de Incentivos a Produtos Turísticos de Vocação Estratégica (SIVETUR), no qual se prevê no artigo 4º apoios a projectos de recuperação ou adaptação de património classificado ou em vias de classificação (revoga a Portaria nº 1214-B/2000)
- Despacho nº 22641/2004 (II série), de 5 de Novembro – Regulamento de aplicação da medida “1.1 Conservação e Valorização do Património Natural”, do Programa Operacional do Ambiente, no qual se prevêem no artigo 7º apoios a museus e eco-museus e ao artesanato
- Despacho Normativo nº 18-A/2003, de 7 de Maio – Aprova o Regulamento de Apoio Financeiro ao Plano Nacional de Trabalhos Arqueológicos
- Despacho Normativo nº 28/2001, de 7 de Julho – Regulamento de Apoio à Qualificação de Museus
- Despacho nº 1023/96 (II série), de 11 de Setembro – Aprova a atribuição de subsídios a conceder para as obras de interesse turístico a realizar em Sintra no âmbito do Plano de Recuperação e Valorização do Centro Histórico
- Declaração de Rectificação nº 28-I/91, de 28 de Fevereiro – Rectifica o Despacho Normativo nº 23/91
- Despacho Normativo nº 23/91, de 29 de Janeiro – Cria o prémio de defesa do património cultural e aprova o respectivo regulamento

### ***Criação/regulação de organismos***

- Decreto-Lei nº 96/2007, de 29 de Março – Aprova a orgânica do Instituto de Gestão do Património Arquitectónico e Arqueológico, I. P.
- Decreto-Lei nº 97/2007, de 29 de Março – Aprova a orgânica do Instituto dos Museus e da Conservação, I. P.

Despacho Normativo nº 3/2006, de 25 de Janeiro – Estabelece a credenciação de museus e aprova o seu formulário de candidatura, na sequência da publicação da Lei Quadro de Museus Portugueses

Lei nº 47/2004, de 9 de Agosto – Define a Lei Quadro de Museus Portugueses

Despacho Conjunto nº 616/2000 de 5 de Junho – Cria a Rede Portuguesa de Museus

Decreto-Lei nº 398/99, de 13 de Outubro – Reestrutura o Instituto Português dos Museus

Lei nº 159/99, de 14 de Setembro – Estabelece o quadro de transferência de atribuições e competências para as autarquias locais, entre os quais o papel dos museus

Decreto-Lei nº 342/99, de 25 de Agosto – Cria o Instituto Português de Conservação e Restauro

Decreto-Lei nº 161/97, de 26 de Junho – Define a orgânica do Instituto Português de Museus

Decreto-Lei nº 120/97, de 16 de Maio – Define a orgânica do Instituto Português de Património Arquitectónico

Decreto-Lei nº 117/97, de 14 de Maio – Estabelece as competências e âmbitos de actuação do Instituto Português de Arqueologia

### ***Regulação da actividade***

Declaração de Rectificação nº 92/2004, de 22 de Outubro – Rectifica o Decreto Legislativo Regional nº 29/2004/A

Decreto Legislativo Regional nº 29/2004/A, de 24 de Agosto – Estabelece o regime jurídico relativo à inventariação, classificação, protecção e valorização dos bens culturais móveis e imóveis dos Açores

Decreto-Lei nº 287/2000, de 10 de Novembro – Altera o Decreto-Lei nº 270/99

Decreto Regulamentar Regional nº 16/2000/A, de 30 de Maio – Estabelece os sistemas de apoios à recuperação e conservação do património arquitectónico e móvel dos Açores

Decreto-Lei nº 270/99, de 15 de Julho – Define o Regulamento de Trabalhos Arqueológicos, estabelecendo as normas a observar

Decreto-Lei nº 164/97, de 27 de Junho – Estabelece normas relativas ao património cultural subaquático

Despacho Normativo nº 2/95, de 11 de Janeiro – Aprova o regulamento da intervenção “Aldeias Históricas de Portugal – Beira Interior”

### ***Regulação de carreiras***

Portaria nº 50/2001, de 29 de Junho – Altera o quadro de pessoal do Instituto

Português de Arqueologia, na parte referente à carreira de técnico superior

Decreto-Lei nº 55/2001, de 15 de Fevereiro – Carreiras específicas dos domínios de Museologia, Restauro e Conservação

Decreto Regulamentar nº 13/2000, de 16 de Setembro – Prorrogação do Decreto Regulamentar nº 28/97

Decreto-Lei nº 134/99, de 21 de Abril – Altera as categorias atribuídas aos directores dos Mosteiros dos Jerónimos, Santa Maria da Vitória (Batalha) e Alcobaça, da Biblioteca da Ajuda, do Panteão Nacional e do Convento do Cristo, de forma a equipará-los a director de serviços

Decreto Regulamentar nº 28/97, de 21 de Julho – Carreiras de pessoal específicas da área funcional de Arqueologia

Despacho Normativo nº 143/84, de 23 de Agosto – Descongela a admissão de pessoal na função pública relativamente a 39 lugares das carreiras de conservação e restauro criadas e regulamentadas pelo Decreto-Lei nº 245/80

Decreto-Lei nº 245/80, de 22 de Julho – Estrutura as carreiras de conservação e restauro integradas em organismos ou serviços dependentes do Instituto Português do Património Cultural

## LIVRO

### ***Acesso à profissão***

Portaria nº 142/2001, de 2 de Março – Estabelece as normas de emissão de certificados de aptidão profissional (CAP) e as condições de homologação dos cursos de formação profissional relativos às indústrias gráfica e transformação do papel

Portaria nº 494/86, de 5 de Setembro – Revoga o Regulamento da Carteira Profissional dos Profissionais das Artes Gráficas

## **Apoios**

Portaria nº 361/2005, de 1 de Abril – Aprova o Regulamento para Atribuição de Bolsas de Criação Literária (revoga a Portaria nº 517/96)

Decreto-Lei nº 7/2005, de 6 de Janeiro – Criação do sistema de incentivos do Estado à comunicação social, nomeadamente quanto a apoios à edição de obras sobre comunicação social

Despacho Normativo nº 9/2003, de 3 de Fevereiro – Aprova o Regulamento de Apoio Financeiro à Edição de Obras de Novos Autores

Despacho Normativo nº 47-A/2002, de 16 de Outubro – Aprova o Regulamento do Apoio Financeiro à Edição de Ensaio

Despacho Normativo nº 47-B/2002, de 16 de Outubro – Aprova o Regulamento do Apoio Financeiro à Edição de Obras de Literatura e Cultura Africanas

Despacho Normativo nº 47-C/2002, de 16 de Outubro – Aprova o Regulamento do Apoio Financeiro a Revistas Culturais

Portaria nº 603/98 (II Série), de 30 de Junho – Autoriza o Ministério da Cultura a despendar através do Fundo de Fomento Cultural verbas com a celebração de protocolo financeiro a favor do sector do livro (aplica a Resolução do Conselho de Ministros nº 133/96)

Despacho nº 8326/98 (II série), de 19 de Maio – Aprova o regulamento do Regime dos Financiamentos a conceder pelo Fundo de Fomento Cultural às empresas do sector do livro (altera o Despacho nº 104/96 (II série))

Despacho nº 104/96 (II série), de 11 de Novembro – Publica o regulamento do regime de financiamentos a conceder pelo Fundo de Fomento Cultural às empresas do sector do livro, no âmbito do Programa de Apoio ao Sector do Livro

Portaria nº 517/96, de 26 de Setembro – Aprova o Regulamento para Atribuição de Bolsas de Criação Literária (revoga o regulamento aprovado pela Portaria nº 111/88, na parte respeitante às bolsas de criação literária)

Resolução do Conselho de Ministros nº 133/96, de 27 de Agosto – Aprova o programa de Apoio ao Sector do Livro

Programa Editorial do Alentejo: Apoio à edição de estudos, obras, revistas e partituras. Informação disponível na Delegação Regional de Cultura do Alentejo: <<http://www.cultura-alentejo.pt/>>

***Regulação da actividade***

Decreto-Lei nº 216/2000, de 2 de Setembro – Altera o Decreto-Lei nº 176/96  
Decreto-Lei nº 176/96, de 21 de Setembro – Institui o regime do preço fixo  
do livro

Lei nº 39-B/94, de 27 de Dezembro – Orçamento de Estado para 1995, cujo  
artigo 32º institui a redução do IVA para os livros e outras publicações  
periódicas

**BIBLIOTECAS E ARQUIVOS*****Criação/regulação de organismos***

Decreto-Lei nº 90/2007, de 29 de Março – Aprova a orgânica da Biblioteca  
Nacional de Portugal

Decreto-Lei nº 93/2007, de 29 de Março – Lei Orgânica da Direcção-Geral  
de Arquivos

Decreto-Lei nº 60/97, de 20 de Março – Lei orgânica dos Instituto de Arquivos  
Nacionais/Torre do Tombo. Define as competências do organismo coordena-  
dor da política arquivística nacional e dos vários serviços dependentes

Decreto-Lei nº 152/88, de 29 de Abril – Cria o Instituto Português de Arquivos

***Formação***

Portaria nº 1305/2006, de 20 de Junho – Cria o curso profissional de técnico de  
biblioteca, arquivo e documentação, visando a saída profissional de técnico  
de biblioteca, arquivo e documentação (altera a Portaria nº 693/93)

***Regulação da actividade***

Decreto-Lei nº 47/2004, de 3 de Março – Define o regime geral das incorpora-  
ções da documentação de valor permanente em arquivos públicos

Lei nº 14/94, de 11 de Maio – Alteração ao Decreto-Lei nº 16/93

Decreto-Lei nº 16/93 de 23 de Janeiro – Estabelece o regime geral de arquivos  
e património arquivístico. Visa disciplinar normativamente a valorização,  
inventariação e preservação dos bens arquivísticos considerados parte inte-  
grante da cultura portuguesa

Decreto-Lei nº 447/88, de 10 de Dezembro – Enquadramento global para a definição de políticas arquivísticas na área da avaliação, selecção e eliminação de documentos (Revoga o Decreto-Lei nº 29/72, de 24 de Janeiro)

Decreto-Lei nº 362/86, de 28 de Outubro – Determina a obrigação do depósito legal na Biblioteca Nacional de um exemplar das teses de doutoramento e mestrado, bem como das dissertações destinadas às provas de aptidão científica e pedagógica das carreiras docentes do ensino superior politécnico e do ensino universitário

### ***Regulação de carreiras***

Decreto-Lei nº 276/95, de 25 de Outubro – Alteração ao Decreto-Lei nº 247/91

Decreto-Lei nº 247/91, de 10 de Julho – Carreiras de pessoal específicas das áreas funcionais de Biblioteca e Documentação e de Arquivo

Decreto-Lei nº 280/79, de 10 de Agosto – Reforma o sistema de carreiras de pessoal dos serviços de biblioteca, arquivo e documentação

## ARTES PERFORMATIVAS

### ***Acesso à Profissão***

Portaria nº 314/87, de 15 de Abril – Revoga o Regulamento da Carteira dos Maquinistas e Auxiliares de Teatro e dos Artistas Teatrais

Portaria nº 306/87, de 11 de Abril – Revoga o Regulamento da Carteira dos Músicos

### ***Apoios***

Portaria nº 583/2004, de 28 de Maio – Altera a Portaria nº 1316/2003

Declaração de Rectificação nº 8/2004, de 12 de Janeiro – Rectificação da Portaria nº 1316/2003

Portaria nº 1316/2003, de 27 de Novembro – Aprova o Regulamento do Apoio Sustentado às Artes do Espectáculo de Carácter Profissional (teatro, dança, música e programação de recintos ou salas)

Declaração de Rectificação nº 13-V/2001, de 30 de Junho – Rectificação do decreto normativo nº 23-A/2001

- Decreto-Lei 128/2001, de 18 de Maio – Regulamentação da Lei nº 123/99
- Decreto Normativo nº 23-A/2001, de 18 de Maio – Aprova as normas que regulam a concessão do financiamento à criação, desenvolvimento e manutenção de orquestras regionais (Revoga o Despacho Normativo nº 11/2000, de 11 de Fevereiro)
- Lei nº 123/99, de 20 de Agosto – Define as regras através das quais o Governo apoiará as bandas de música, filarmónicas, escolas de música, tunas, fanfarras, ranchos folclóricos e outras associações culturais que se dediquem à actividade musical
- Despacho nº 11955/98 (II série), de 13 de Julho – Instituição dos Prémios Almada (dança, música e teatro)
- Despacho nº 11956/98 (II série), de 13 de Julho – Instituição dos Prémios Revelação Ribeiro da Fonte (dança, música e teatro)
- Despacho nº 9922/98 (II série), de 12 de Junho – Regula o apoio financeiro do Estado a prestar às entidades proprietárias de estabelecimentos de ensino particular e cooperativo que ministram o ensino especializado de dança e música.
- Programa Cultura Popular: Apoios concedidos no âmbito da cultura popular; das actividades culturais amadoras nas áreas da música, teatro amador e espaços culturais e de projectos de desenvolvimento local. Este programa é conduzido pelas Delegações Regionais de Cultura.

### ***Criação/regulação de organismos***

- Decreto-Lei nº 149/98, de 25 de Maio – Lei orgânica do Instituto Português das Artes do Espectáculo

### ***Estatuto Sócio-profissional***

- Projecto de Lei nº 30/X, de 13 de Abril de 2005 – Institui o Estatuto do Bailarino Profissional de Bailado Clássico ou Contemporâneo (BE – Baixa Comissão Especialidade na Comissão de Trabalho e Segurança Social)
- Projecto de Lei nº 446/IX, de 12 de Maio de 2004 – Institui o Estatuto do Bailarino Profissional de Bailado Clássico ou Contemporâneo (BE – Iniciativa caducada)

### ***Fiscalidade***

Cap. II, Secção I, Art. 9, alínea 16b) do Código do IVA – Isenção de pagamento de IVA para os artistas performativos

### ***Protecção social***

Projecto de Lei nº 121/IX, de 16 de Setembro de 2002 – Regime Especial de Reformas Antecipadas Para os Bailarinos Profissionais de Bailado Clássico ou Contemporâneo (BE – Rejeitado)

Projecto de Lei nº 171/VIII, de 5 de Abril de 2000 – Regime Especial de Reformas Antecipadas Para os Bailarinos da Companhia Nacional de Bailado (BE – Iniciativa caducada)

Decreto-Lei nº 482/99, de 9 de Novembro – Estabelecimento para os bailarinos clássicos e contemporâneos de um regime especial de antecipação da idade de pensão por velhice

Projecto de Lei 382/VI, de 23 de Fevereiro de 1994 – Condições Especiais de Reforma dos Artistas do Bailado (PS – Iniciativa caducada)

### ***Regulação da actividade***

Declaração de Rectificação nº 47/2006, de 7 de Agosto – Rectifica a Lei nº 30/2006

Lei nº 30/2006, de 11 de Julho – Procede à conversão em contra-ordenações de contravenções e transgressões em vigor no ordenamento jurídico nacional, abrangendo os regimes das condições gerais do exercício das actividades de espectáculos

Decreto-Lei nº 428/82, de 21 de Outubro – Regula a actividade teatral (criação do Instituto Português do Teatro)

## **CINEMA**

### ***Apoios***

Decreto-Lei nº 277/2007, de 15 de Março – Aprovação do Regulamento de Gestão do Fundo de Investimento para o Cinema e Audiovisual, na sequência da Lei nº 42/2004 e do Decreto-Lei nº 227/2006

- Deliberação nº 289/2006, de 8 de Março – Aprovação do Regulamento de Apoio Financeiro à Rede Alternativa de Exibição Cinematográfica, destinada à exibição de obras cinematográficas de língua portuguesa, de origem europeia e ibero-americana
- Deliberação nº 1183/2005, de 31 de Agosto – Aprovação do Regulamento de Apoio à Rede CineDigital
- Portaria nº 499/2004, de 6 de Maio – Aprova o Regulamento de Apoio Financeiro à Realização de Festivais a realizar no território nacional
- Portaria nº 878/2003, de 20 de Agosto – Altera a Portaria nº 1166/2001
- Portaria nº 317/2003, de 17 de Abril – Aprova o Regulamento de Apoio Financeiro à Produção Cinematográfica de Filmes de Longa-metragem de Ficção e de Curta-metragem de Ficção
- Portaria nº 318/2003, de 17 de Abril – Altera a Portaria nº 483/2001
- Portaria nº 1452-A/2001, de 27 de Dezembro – Mantém em vigor a Portaria nº 515/96
- Portaria nº 1166/2001, de 4 de Outubro – Aprova o Regulamento de Apoio Financeiro Selectivo à Produção Cinematográfica de Documentários de Criação
- Portaria nº 1167/2001, de 4 de Outubro – Aprova o Regulamento de Apoio Financeiro Selectivo à Pesquisa e Desenvolvimento de Documentários de Criação
- Portaria nº 483/2001, de 10 de Maio – Aprova o Regulamento de Apoio Financeiro Selectivo à Transcrição de Obras para DVD
- Declaração de Rectificação nº 7-F/2000, de 30 de Junho – Rectificação da Portaria nº 279/2000
- Portaria nº 279/2000, de 22 de Maio – Aprova o Regulamento de Apoio Financeiro ao Desenvolvimento de Projectos Multimédia e de Produção de Obras Multimédia
- Despacho Normativo nº 45/99, de 4 de Outubro – Institui o prémio “Aurélio Paz dos Reis”
- Despacho Normativo nº 46/99, de 4 de Outubro – Institui o prémio “Manoel de Oliveira”
- Portaria nº 175/97, de 10 de Março – Alteração à Portaria nº 714/96
- Portaria nº 714/96, de 9 de Dezembro – Aprova o regime de apoio financeiro à produção cinematográfica

Portaria 515/96, de 26 de Setembro – Aprova um regime transitório de apoio financeiro à exibição cinematográfica

Portaria nº 496/96, de 18 de Setembro – Aprova o Regulamento de Apoio Financeiro Selectivo ao Desenvolvimento e Produção Cinematográfica de Documentários

Portaria nº 315/96, de 29 de Julho – Aprova o Regulamento de Apoio Financeiro às Co-produções Cinematográficas

Declaração de Rectificação nº 54/96 (II série), de 4 de Julho – Rectificação à Portaria nº 63/96

Declaração de Rectificação nº 55/96 (II série), de 4 de Julho – Rectificação à Portaria nº 65/96

Portaria nº 62/96 (II série), de 2 de Julho – Aprova o Regulamento de Apoio Financeiro Selectivo à Produção Cinematográfica de Curtas-metragens de Ficção

Portaria nº 63/96 (II série), de 2 de Julho – Aprova o Regulamento de Apoio Financeiro às Co-produções Cinematográficas

Portaria nº 64/96 (II série), de 2 de Julho – Aprova o Regulamento de Apoio Financeiro Selectivo às Primeiras Obras Cinematográficas (Longas-Metragens de Ficção)

Portaria nº 65/96 (II série), de 2 de Julho – Aprova o Regulamento de Apoio Financeiro Directo à Produção Cinematográfica

Portaria nº 241/84, de 14 de Abril – Cria vários prémios a atribuir anualmente pelo Instituto Português de Cinema (revoga a Portaria nº 920/81)

### ***Criação/regulação de organismos***

Anúncio nº 3106/2007, de 28 de Maio – Certifica a associação denominada CPAV – Centro Profissional Sector Audiovisual, com sede no concelho de Lisboa

Decreto-Lei nº 94/2007, de 29 de Março – Aprova a orgânica da Cinemateca Portuguesa – Museu do Cinema, I. P.

Decreto-Lei nº 95/2007, de 29 de Março – Aprova a orgânica do Instituto do Cinema e do Audiovisual, I. P.

Lei nº 8/2007, de 14 de Fevereiro – Aprova a lei que procede à reestruturação da concessionária do serviço público de rádio e televisão

Decreto-Lei nº 25/94, de 1 de Fevereiro – Criação do Instituto Português da Arte Cinematográfica e Audiovisual

### ***Regulação da actividade***

Lei nº 27/2007, de 30 de Julho – Aprovação da Lei da Televisão, que regula o acesso à actividade de televisão e o seu exercício

Decreto-Lei nº 227/2006, de 15 de Novembro – Regulamentação da Lei da Arte Cinematográfica e do Audiovisual (Lei nº 42/2004); revoga as Portarias nº 62/96, 63/96, 64/96, 65/96 e respectivas rectificações

Deliberação nº 354/2006, de 23 de Março – Aprovação do Regulamento que estabelece as bases normativas da adesão ao Programa de Itinerância Cinematográfica, que tem por objectivo a divulgação de obras cinematográficas nacionais e a que podem aderir cineclubes e entidades sem fins lucrativos

Lei nº 42/2004, de 18 de Agosto – Lei da Arte Cinematográfica e do Audiovisual

Lei nº 32/03, de 22 de Agosto – Lei da Televisão

Resolução da Assembleia da República nº 41/99, de 15 de Maio – Cessaçã da vigência do Decreto-Lei nº 15/99 e repristinação do Decreto-Lei nº 350/93

Decreto-Lei nº 15/99, de 15 de Janeiro – Aprova a intervenção do Estado nas actividades cinematográfica, audiovisual e multimédia, nos aspectos relacionados com as atribuições específicas do Ministério da Cultura

Decreto-Lei nº 350/93, de 7 de Outubro – Estabelece normas relativas à actividade cinematográfica e à produção audiovisual

## Legislação transversal

Tipo de diploma	Domínios					
	Artes visuais	Património	Livro	Bibliotecas e Arquivos	Artes performativas	Cinema
<b>DECRETOS</b>						
Decreto Regulamentar nº 81/2007, de 30 de Julho – Lei Orgânica da Inspeção-Geral das Actividades Culturais					x	x
Decreto-Lei nº 91/2007, de 29 de Março – Lei Orgânica da Direcção-Geral das Artes	x				x	
Decreto-Lei nº 92/2007, de 29 de Março – Lei Orgânica da Direcção-Geral do Livro e das Bibliotecas			x	x		
Decreto-Lei nº 225/2006 de 13 de Novembro – Define o quadro normativo regulador dos apoios no âmbito do Instituto das Artes	x				x	
Decreto-Lei nº 215/2006, de 27 de Outubro – Lei orgânica do Ministério da Cultura	x	x	x	x	x	x
Decreto-Lei nº 94/2006, de 29 de Maio – Adaptação do regime jurídico do PEPAP à Administração Local (PEPAL)	x	x	x	x	x	x
Decreto-Lei nº 224/2005, de 27 de Dezembro – Alteração do Decreto-Lei nº 272/2003 e do Decreto-Lei nº 181/2003	x				x	
Decreto-Lei nº 28/2004, de 4 de Fevereiro – Estabelece o novo regime jurídico de protecção social na eventualidade doença, no âmbito do subsistema previdencial de segurança social	x	x	x	x	x	x
Decreto-Lei nº 272/2003, de 29 de Outubro – Estabelece o sistema de apoios financeiros do Estado às actividades profissionais nos domínios das artes do espectáculo e da arte contemporânea	x				x	
Decreto-Lei nº 181/2003, de 16 de Agosto – Lei Orgânica do Instituto das Artes	x				x	
Decreto-Lei nº 326/99, de 18 de Agosto – Institui o Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública (futuros PEPAP e PEPAL)	x	x	x	x	x	x
Decreto-Lei nº 404-A/98, de 18 de Dezembro – Revê o regime de carreiras da Administração Pública	x	x	x	x	x	x

Tipo de diploma	Domínios					
	Artes visuais	Património	Livro	Bibliotecas e Arquivos	Artes performativas	Cinema
Decreto-Lei nº 332/97, de 27 de Novembro – Transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva nº 92/100/CEE, do Conselho, de 19 de Novembro de 1992, relativa ao direito de aluguer, ao direito de comodato e a certos direitos conexos ao direito de autor em matéria de propriedade intelectual	x		x		x	x
Decreto-Lei nº 334/97, de 27 de Novembro – Transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva nº 93/98/CEE, do Conselho, de 29 de Outubro, relativa à harmonização do prazo de protecção dos direitos de autor e de certos direitos conexos	x		x		x	x
Decreto-Lei nº 90/97 de 19 de Abril – Lei Orgânica do Instituto Português do Livro e das Bibliotecas			x	x		
Decreto-Lei nº 42/96, de 7 de Maio – Lei Orgânica do Ministério da Cultura	x	x	x	x	x	x
Decreto Regulamentar nº 68/94, de 26 de Novembro – Regulamenta o Decreto-Lei nº 95/92	x	x	x	x	x	x
Decreto-Lei nº 95/92, de 23 de Maio – Institui o Sistema Nacional de Certificação Profissional	x	x	x	x	x	x
Decreto-Lei nº 71/87, de 11 de Fevereiro – Criação do Instituto Português do Livro e da Leitura.			x	x		
Decreto-Lei nº 38/87, de 26 de Janeiro – Harmoniza a legislação que disciplina as condições gerais do exercício da actividade dos profissionais de espectáculos com os princípios em vigor na Comunidade Económica Europeia sobre a livre circulação de pessoas, bens e serviços					x	x
Decreto-Lei nº 63/85, de 14 de Março – Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos	x		x		x	x
Decreto-Lei nº 358/84, de 13 de Novembro – Revoga os regulamentos das carteiras relativos aos profissionais da área da música, do teatro, das artes gráficas, entre outras áreas exteriores ao sector da cultura.			x		x	x

Tipo de diploma	Domínios					
	Artes visuais	Património	Livro	Bibliotecas e Arquivos	Artes performativas	Cinema
Decreto-Lei nº 415/82, de 7 de Outubro – Cria um regime excepcional de apoio aos artistas/autores com problemas de subsistência	x		x		x	x
Decreto-Lei nº 407/82, de 27 de Setembro – Integra os artistas no Regime Geral de Segurança Social					x	x
Decreto-Lei nº 74/82, de 3 de Março – Regulamenta o depósito legal		x	x	x		
<b>LEIS</b>						
Lei nº 4/2008, de 7 de Fevereiro – Aprova o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espectáculo					x	
Lei nº 107/2001, de 8 de Setembro – Define a Lei de Bases do Património Cultural Português		x		x		
Lei nº 19/2000, de 10 de Agosto – Alteração à Lei nº 13/85 e Decreto-Lei nº 164/97		x		x		
Lei nº 114/91, de 3 de Setembro – Altera o Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos	x		x		x	x
Lei nº 45/85, de 17 de Setembro – Altera o Decreto-Lei nº 63/85	x				x	x
Lei nº 13/85, de 6 de Julho – Património Cultural Português		x		x		
<b>PORTARIAS</b>						
Portaria nº 1321/2006, de 23 de Novembro – Regulamento do apoio às Artes, na sequência do Decreto-Lei nº 225/2006	x				x	
Portaria nº 130-A/2006, de 14 de Fevereiro – Aprovação do Regulamento de Execução do Sistema de Incentivos à Modernização Empresarial, relativamente às actividades de edição, cinema, vídeo e arquitectura, entre outras			x			x
Portaria nº 88-A/2006, de 24 de Janeiro – Aprovação do Regulamento de Execução do Sistema de Incentivos à Economia Digital, relativamente às actividades de edição, cinema, vídeo e arquitectura, entre outras			x			x

Tipo de diploma	Domínios					
	Artes visuais	Património	Livro	Bibliotecas e Arquivos	Artes performativas	Cinema
Portaria nº 88-C/2006, de 24 de Janeiro – Aprovação do Regulamento de Execução do Sistema de Incentivos à Modernização Empresarial – I & D, relativamente às actividades de edição, cinema, vídeo e arquitectura, entre outras			x			x
Portaria nº 88-D/2006, de 24 de Janeiro – Aprovação do Regulamento de Execução do Sistema de Incentivos a Pequenas Iniciativas Empresariais, relativamente às actividades de edição, cinema, vídeo e arquitectura, entre outras			x			x
Portaria nº 88-E/2006, de 24 de Janeiro – Aprovação do Regulamento de Execução do Sistema de Incentivos à Modernização Empresarial – Desenvolvimento Internacional, relativamente às actividades de edição, cinema, vídeo e arquitectura, entre outras			x			x
Portaria nº 1256/2005, de 2 de Dezembro – Regulamenta o PEPAP	x	x	x	x	x	x
Portaria nº 693/93, de 22 de Julho – Cria os cursos de Técnico de Biblioteca e Documentação, Animador Social/Técnico Psicossocial e Assistente de Arqueólogo		x		x		
Portaria nº 111/88, de 17 de Fevereiro – Aprova o Regulamento para Atribuição de Bolsas de Criação Artística no País, nas Áreas de Artes Visuais, Literatura e Música	x		x		x	
<b>DESPACHOS</b>						
Despacho nº 23605/2006 (II série), de 20 de Novembro – Aplica o Decreto-Lei nº 415/82	x		x		x	x
Despacho Normativo nº 10/2003, de 26 de Fevereiro – Aprova o Regulamento do Prémio Nacional de Ilustração	x		x			
Despacho Normativo nº 8/2003, de 3 de Fevereiro – Aprova o Regulamento de Apoio Financeiro à Edição de Obras de Dramaturgia Portuguesa Contemporânea			x		x	

Tipo de diploma	Domínios					
	Artes visuais	Património	Livro	Bibliotecas e Arquivos	Artes performativas	Cinema
Despacho Normativo nº 25/2001, de 30 de Maio – Aprova o Regulamento de Apoio aos Arquivos e Património de Fotografia	x			x		
Despacho Normativo nº 26/2001, de 30 de Maio – Aprova o Regulamento de Apoio à Edição (associado ao subdomínio da fotografia)	x		x			
Despacho Conjunto nº 73/2000, de 22 de Dezembro – Determina a constituição de um grupo de trabalho interministerial tendo por missões estudar as questões relacionadas com o enquadramento laboral dos profissionais dos espectáculos, promover a adaptação do regime de protecção social e apresentar propostas de reformulação normativa					x	x
Despacho Conjunto nº 243/99, de 17 de Março – Regulamento do Programa Cultura/Emprego	x	x		x		x
Despacho Conjunto nº 244/99, de 17 de Março – Institui a medida Cultura-Estágios	x	x	x		x	x
Despacho Normativo nº 79/83, de 8 de Abril – Regulamenta a atribuição do subsídio de reconversão profissional dos artistas, intérpretes ou executantes					x	x
<b>RECOMENDAÇÕES</b>						
Recomendação da Assembleia da República nº 19/2007, de 23 de Maio – Recomenda ao Governo a criação de um regime laboral, fiscal e de protecção social especial para os trabalhadores das artes do espectáculo					x	x
<b>PROJECTOS E PROPOSTAS</b>						
Proposta de Lei nº 132/X, de 24 de Abril de 2007 – Aprova o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espectáculos (Governo – Aprovada na Assembleia da República em 30 de Novembro de 2007, dando origem à Lei nº 4/2008 de 7 de Fevereiro)					x	x

Tipo de diploma	Domínios					
	Artes visuais	Património	Livro	Bibliotecas e Arquivos	Artes performativas	Cinema
Projecto de Lei nº 364/X, de 22 de Fevereiro de 2007 – Estabelece o Regime Laboral e Social das Artes do Espectáculo e do Audiovisual (BE – Aprovado na Reunião Plenária em 10-05-2007, Baixa Comissão Especialidade na Comissão de Trabalho e Segurança Social)					x	x
Projecto de Lei nº 324/X, de 19 de Outubro de 2006 – Define o Regime Sócio-Profissional Aplicável Aos Trabalhadores das Artes do Espectáculo e do Audiovisual (PCP – Aprovado na Reunião Plenária em 10-05-2007, Baixa Comissão Especialidade na Comissão de Trabalho e Segurança Social)					x	x
Projecto de Resolução 48/X, de 29 de Junho de 2005 – Recomenda ao Governo a Criação de um Regime Laboral, Fiscal e de Protecção Social Especial para os Trabalhadores das Artes do Espectáculo (CDS-PP – Aprovado na Reunião Plenária em 10-05-2007 e publicado no DR a 23-05-2007, como Resolução da AR nº 19/2007)					x	x



## ANEXO B

### VISÃO COMPARADA DAS PROPOSTAS DE LEI SOBRE O ESTATUTO DO ARTISTA E PROFISSIONAIS DO ESPECTÁCULO E AUDIOVISUAL

## VISÃO COMPARADA DAS PROPOSTAS DE LEI SOBRE O ESTATUTO DO ARTISTA E PROFISSIONAIS DO ESPECTÁCULO E AUDIOVISUAL

Dimensões	Projecto de Lei nº 324/X (PCP)	Projecto de Lei nº 364/X (BE)	Lei nº4/2008 de 7 de Fevereiro (Governo)
	Descrição	Descrição	Descrição
<b>Âmbito da legislação</b>	Profissionais / estagiários com funções artísticas, técnico-artísticas e de mediação no domínio das artes do espectáculo e do audiovisual, em trabalho subordinado	Profissionais / estagiários com funções artísticas (interpretação ou execução) e técnicas no domínio das artes do espectáculo e do audiovisual, em trabalho organizado	Trabalhadores que exercem actividades artísticas de carácter regular (actor, artista circense ou de variedades, bailarino, cantor, coreógrafo, encenador, realizador, cenógrafo, figurante, maestro, músico, toureiro) e entidades produtoras ou organizadoras de espectáculos públicos
<b>Acesso à profissão</b>	a) Posse de certificação de curso superior ou profissional no domínio das artes do espectáculo e do audiovisual; b) Exercício da profissão no âmbito das artes do espectáculo e do audiovisual de forma exclusiva / predominante, ou dependido dela para a sua subsistência, por mais de um ano; c) Exercício da profissão no âmbito das artes do espectáculo e do audiovisual por um período mínimo de 240 dias no último ano; d) No caso dos estagiários, considera-se apenas como requisito o exercício da profissão no âmbito das artes do espectáculo e do audiovisual, independentemente do preenchimento das condições anteriores.	a) Posse de certificação de curso superior ou profissional no domínio das artes do espectáculo e do audiovisual, com estágio realizado; b) Exercício da profissão / prática profissional no âmbito das artes do espectáculo e do audiovisual por mais de 2 anos (consecutivos ou intercalados); c) No caso dos estagiários, consideram-se os indivíduos que trabalhem em estado inicial de carreira das artes do espectáculo e do audiovisual, por um período considerado de aprendizagem e preparação para uma futura inserção profissional	Não são definidos critérios de acesso à profissão.
<b>Qualificação profissional</b>	Os trabalhadores das artes do espectáculo e do audiovisual devem-se registar junto do MTS, sendo esta inscrição obrigatória para os profissionais, para que lhes seja conferido esse mesmo título. Neste processo será necessário um comprovativo de pelo menos um dos requisitos referidos em "Acesso à profissão"	Os profissionais das artes do espectáculo e do audiovisual só são reconhecidos com este título se se registarem no MT. Neste processo será necessário um comprovativo de pelo menos um dos requisitos referidos em "Acesso à profissão"	A inscrição dos artistas no Ministério da Cultura para obtenção de um título profissional é facultativa. Tal tem em vista a sua valorização profissional e técnica, nos termos a definir por portaria do Ministro da Cultura. Não existe qualquer referência a uma comissão de certificação, declinando-se que se procede a uma espécie de registo de actividade.
	Artigos 3º e 4º	Artigos 2º e 3º	Artigos 1º

Dimensões	Projecto de Lei nº 324/X (PCP)	Projecto de Lei nº 364/X (BE)	Lei nº4/2008 de 7 de Fevereiro (Governo)	
	Descrição	Descrição	Descrição	
Regras de contratação	<p>O número de profissionais contratados para qualquer produção de natureza profissional não pode ser inferior a 70% do número total de trabalhadores de cada uma das profissões envolvidas (pode não ser aplicado às profissões artísticas quando a natureza da produção assim o exigir), devendo ser enviada a relação dos trabalhadores contratados, e respectivos contratos, para o MTS</p>	<p>a) O contrato de trabalho celebrado a termo certo ou incerto (para o trabalho profissional cuja natureza é temporária, descontínua e intermitente) poderá ser renovado até ao limite máximo de dois anos, findo o qual será convertido em contrato de trabalho sem termo – excepto se se destinar ao exercício de funções diferentes; b) O número de profissionais contratados para qualquer produção de natureza profissional não pode ser inferior a 80% do número total de trabalhadores de cada uma das profissões envolvidas (excepcionalmente poderá ser autorizada pelo MT a realização de produções em que intervenham não profissionais), devendo ser enviada a relação dos trabalhadores contratados, e respectivos contratos, para o MT</p>	<p>6º, 7º e 8º</p>	<p>a) Contrato a termo: não lhe é aplicável o regime previsto no Código do Trabalho em matéria de contratos sucessivos, duração máxima, limite de renovações e agravamento da taxa contributiva global; b) Exercício intermitente da prestação de trabalho (os tempos de trabalho efectivo correspondem à duração, promulgação e preparação dos espectáculos públicos); nos períodos de inactividade mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressupõem a prestação efectiva de trabalho, sendo que o trabalhador tem direito a uma compensação retributiva de valor não inferior a 30% ou 50% da retribuição normal correspondente ao último período de trabalho efectivo, a complementos retributivos – designadamente subsídios de férias e Natal – calculados com base no valor previsto para a retribuição correspondente ao último período de trabalho efectivo. Durante os períodos de inactividade o empregador fica obrigado a pagar pontualmente a compensação retributiva</p>
		<p>7º</p>	<p>Artigos</p>	<p>Artigos</p>

Dimensões	Projecto de Lei nº 324/X (PCP)		Projecto de Lei nº 364/X (BE)		Lei nº4/2008 de 7 de Fevereiro (Governo)	
	Descrição	Artigos	Descrição	Artigos	Descrição	Artigos
Organização do tempo de trabalho	Limite máximo de duração média do trabalho semanal de 40 horas	10º	Limite máximo de duração média do trabalho semanal de 40 horas (ensaios, preparação de eventos e intervalos de descanso incluídos); entre dois períodos de trabalho diário tem de haver obrigatoriamente um repouso de duração não inferior a dez horas	11º	O tempo de trabalho inclui ensaios e outros trabalhos preparatórios para o espectáculo, assim como interrupções e intervalos, tal como previsto no Código de Trabalho ou em instrumento de regulamentação colectiva. O período normal de trabalho / horário de trabalho, a adaptabilidade do tempo de trabalho e o direito ao intervalo de descanso diário e semanal seguem as regulações do Código de Trabalho, com apenas duas excepções: 1) no que concerne os dias de descanso semanal, estes podem não coincidir com o fim-de-semana – a compensação por trabalho prestado nos dias de descanso complementar do trabalhador deve efectuar-se no prazo máximo de seis meses; 2) As actividades podem ser prestadas em dia feriado, sendo que nessa situação tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100% da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia; 3) relativamente ao horário de trabalho, o empregador pode estabelecer um ou mais intervalos de descanso ou um regime de trabalho descontínuo adequado à especificidade da actividade ou do espectáculo, ou ainda um horário de trabalho de início variável, denominado horário à tabela. É considerado trabalho nocturno aquele prestado entre as 0 e as 5 horas, ou outro mais favorável acordado em regulamentação colectiva de trabalho. Não se estabelece nenhum limiar de horário semanal ou diário. Nota: estas definições são válidas para os artistas e para o pessoal técnico e auxiliar que colabora na produção do espectáculo público.	12º, 13º, 14º, 15º, 16º

Dimensões	Projecto de Lei nº 324/X (PCP)	Projecto de Lei nº 364/X (BE)	Lei nº4/2008 de 7 de Fevereiro (Governo)
	Descrição	Descrição	Descrição
Segurança Social	Com excepção de especificidades relativas ao subsídio de desemprego, todas as outras matérias relativas à Segurança Social regem-se pelos diplomas gerais em vigência	<p>É obrigatória a inscrição e a contribuição para o regime geral para todos os profissionais e empregadores. Todos os profissionais das artes do espectáculo e do audiovisual, independentemente do seu vínculo laboral, têm direito à atribuição de prestações sociais conforme o seu nível de rendimentos e período de contribuição, nas eventualidades de: doença; maternidade, paternidade e adopção; riscos profissionais; desemprego; invalidez; velhice; morte; encargos familiares; pobreza; distíngão, marginalização e exclusão sociais; ausência e insuficiência de recursos económicos dos indivíduos e dos agregados familiares para satisfação das suas necessidades mínimas e para promoção da sua progressiva inserção social e profissional; outras situações previstas na lei. Haverá diploma próprio para direito antecipado às pensões de velhice e de invalidez; nos restantes casos vale a lei geral ou as especificidades contidas neste mesmo diploma.</p>	<p>O regime de segurança social aplicável aos trabalhadores artistas de espectáculos públicos é estabelecido por diploma próprio.</p>
	Artigos	Artigos	Artigos
	13º	12º, 13º, 14º, 15º, 16º e 17º	21º

Dimensões	Projecto de Lei nº 324/X (PCP)		Projecto de Lei nº 364/X (BE)		Lei nº4/2008 de 7 de Fevereiro (Governo)	
	Descrição	Artigos	Descrição	Artigos	Descrição	Artigos
<b>Desemprego</b>	<p>Requisitos para a atribuição de subsídio de desemprego: a) 540 dias de trabalho por conta de outrem, com o correspondente registo de remunerações; num período de 24 meses imediatamente anterior à data de desemprego, ou b) 120 dias de trabalho por conta de outrem, com o correspondente registo de remunerações; num período de 12 meses imediatamente anterior à data de desemprego.</p> <p>A duração do subsídio dependerá da categoria etária do sujeito e do requisito preenchido para a atribuição (isto é, caso se insira na situação b), os períodos aqui enunciados reduzem-se a metade): a) inferior a 30 anos, 12 meses; b) idade igual ou superior a 30 anos e inferior a 40 anos, 18 meses; c) idade igual ou superior a 40 anos e inferior a 45 anos, 24 meses; d) idade igual ou superior a 45 anos e inferior a 50 anos, 30 meses.</p> <p>acrescidos de 2 meses por cada grupo de 5 anos com registo de remunerações, nos últimos 20 anos civis que precedem o do desemprego.</p>	12º	<p>Requisitos para a atribuição de subsídio de desemprego: a) 450 dias de trabalho por conta de outrem, com o correspondente registo de remunerações; num período de 24 meses imediatamente anterior à data de desemprego, ou b) 120 dias de trabalho por conta de outrem, com o correspondente registo de remunerações; num período de 12 meses imediatamente anterior à data de desemprego.</p> <p>A duração do subsídio dependerá da categoria etária do sujeito: a) inferior a 30 anos, 12 meses; b) idade igual ou superior a 30 anos e inferior a 40 anos, 18 meses; c) idade igual ou superior a 40 anos e inferior a 45 anos, 24 meses; d) idade igual ou superior a 45 anos, 30 meses, acrescidos de 2 meses por cada grupo de 5 anos com registo de remunerações, nos últimos 20 anos civis que precedem o do desemprego.</p>	18º		
<b>Reconversão</b>			<p>Concessão da equivalência a licenciatura aos profissionais de actividades de desgaste rápido, se o seu exercício se tiver prolongado por 15 ou mais anos; esta permitirá leccionar no ensino básico e secundário, bem como no ensino superior, desde que complementada com formação pedagógica adequada ao grau de ensino respectivo.</p>	23º		





*A temática do trabalho no sector cultural tem vindo a adquirir no cenário português, bem como noutros países, um crescente destaque, o qual é indissociável de um conjunto de factores como,*

*designadamente, a acrescida atenção – por parte de governos, partidos políticos e associações profissionais – às condições de exercício do trabalho cultural e artístico e às necessidades de regulação em dimensões, entre outras, como a certificação e os regimes contratuais. ¶ O estudo que agora se*

## **TRABALHO E QUALIFICAÇÃO NAS ACTIVIDADES CULTURAIS**

---

*publica prossegue uma análise orientada segundo uma perspectiva intersectorial. Para cada sector cultural a análise é apresentada em sub-capítulos específicos, elaborados a partir de múltiplas fontes documentais, indicadores estatísticos e entrevistas ou outros contactos estabelecidos com representantes profissionais de cada sector. ¶ Torna-se, assim, possível estabelecer uma comparação entre os vários sectores e proceder a um balanço transversal da temática do trabalho no sector cultural, ancorado sobre questões como flexibilidade, redes culturais, certificação e mobilidade.*