



**Resumo** O artigo descreve as novas relações contratuais de trabalho dos actores nos grupos de teatro portugueses. Tendo por base uma parte dos resultados de um inquérito realizado junto de uma centena de grupos de teatro, examina-se como é que os actuais modelos de gestão dos actores nos grupos engendram uma identidade profissional fortemente construída em torno de cooperações artísticas de curta duração, individualização de trajectórias profissionais e relações de inter-conhecimento.

# ACTORES E CONTRATOS DE TRABALHO NOS GRUPOS DE TEATRO PORTUGUESES: NOTAS PARA A SOCIOLOGIA DE UM MERCADO ARTÍSTICO

VERA BORGES\*

## 1. PONTO DE PARTIDA

Este artigo resulta de uma investigação aprofundada sobre a organização do mundo do teatro, em Portugal<sup>1</sup>. Trata-se de uma investigação em sociologia da arte e da cultura conduzida no terreno, a partir de materiais empíricos como os inquéritos, as entrevistas, a recolha de dados quantitativos e a sua análise estatística, as análises documentais, os estudos monográficos e as observações *in situ*.

O estudo foi orientado tendo em conta um conjunto de conceitos veiculados por pesquisas realizadas no domínio da sociologia das profissões, organizações e mercados de trabalho artísticos. Partiu-se, desta forma, de uma hipótese empírica segundo a qual a reorganização do mundo do teatro português se faz a partir do duplo movimento de profissionalização dos grupos de teatro e das trajectórias individuais dos seus actores.

Ao longo desta investigação analisam-se, por um lado, as condições de entrada e de inserção dos indivíduos nos grupos de teatro, a forma como mobilizam os seus recursos pessoais, as suas competências, os seus tipos de associação no mercado de trabalho; e, por outro lado, descreve-se o funcionamento e a organização dos grupos de teatro, as suas redes de cooperação, segmentos de trabalho, formas de concorrência.

O artigo que, agora, se apresenta retoma apenas uma parte da pesquisa realizada. O ponto de partida é a análise dos tempos e contratos de trabalho dos actores nos grupos

de teatro portugueses, tendo com conta, sobretudo, alguns dos resultados do inquérito, realizado no terreno desta pesquisa.

## 2. O TERRENO E OS MÉTODOS DE INVESTIGAÇÃO: O INQUÉRITO<sup>2</sup>

Para descrever as formas de organização dos grupos de teatro portugueses optou-se pela realização de um inquérito, apresentado a seguir a par de alguns dos limites mais importantes que este trabalho encerra.

O inquérito decorreu entre o fim do ano 2000 e o princípio do ano 2002. Inicialmente, foram inquiridos os grupos de teatro que faziam parte das bases de dados do Instituto Português das Artes do Espectáculo (IPAE) e da Inspeção-Geral das Actividades Culturais (IGAC), bem como os grupos de teatro que apresentavam uma actividade artística regular no referido período. Nesta fase da investigação, o efeito "bola de neve" foi determinante, pois solicitou-se aos directores dos grupos de teatro que sugerissem outros grupos de teatro seus conhecidos e com os quais mantivessem relações de trabalho privilegiadas.

### A DELIMITAÇÃO DO UNIVERSO DO INQUÉRITO

Tal como foi mencionado acima, para este estudo foram inquiridos os grupos de teatro que faziam parte das bases de dados do Ministério da Cultura<sup>3</sup>. O que significa que os grupos de teatro inquiridos ora integravam os concursos, ora beneficiavam de subvenções estatais ou apresentavam, com regularidade, um programa de actividades.

Foram excluídos do universo de grupos de teatro inquiridos os grupos amadores. Aqui reside um dos limites deste inquérito: a dificuldade sentida na determinação das "fronteiras" existentes entre os grupos de teatro profissionais, os grupos de teatro semi-profissionais e alguns grupos de teatro amadores<sup>4</sup>.

Em suma, ao longo deste estudo optou-se por trabalhar não com base numa amostra, mas sobre o conjunto dos grupos de teatro encontrados no terreno da pesquisa, a saber, um universo de 102 grupos de teatro.

### A ESTRUTURA DO QUESTIONÁRIO

Em termos gerais, o questionário construído incidiu sobre: a fundação dos grupos de teatro, a constituição das suas equipas, as funções dos seus membros, os tempos de trabalho e as relações contratuais das equipas, o tipo de recrutamento, os tipos de financiamentos, os tempos de actividade, a programação dos grupos de teatro e as estratégias para fidelizar os seus públicos. Desta forma, o questionário abrangeu diversas dimensões de análise, como a geográfica, jurídica, organizacional, financeira, programática.

### A RECOLHA E A APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Antes de recolher intensivamente os dados, foi preparada a entrada preliminar no interior de dez grupos de teatro para verificar a adequação das perguntas construídas. A fase do pré-teste permitiu averiguar quais eram os maiores problemas do questionário e encontrar soluções alternativas.

Nesta etapa da investigação, o limite encontrado prendeu-se com as dificuldades em sistematizar as respostas dos inquiridos, na medida em que os grupos de teatro não têm uma organização funcional que permita obter, rapidamente, o número exacto de membros residentes e membros convidados. Assim, em conjunto com os interlocutores, foi necessário contar os indivíduos presentes nos espectáculos de teatro, partindo dos contratos de trabalho e/ou das fichas promocionais, construídas pelos grupos de teatro; o que provou ser

desejável um tipo de recolha directa dos dados. Além disso, beneficiou-se de um conhecimento *in loco* de cada um dos grupos de teatro que integram a referida investigação.

Para a redacção deste artigo, optou-se por apresentar, de uma forma esquemática, uma parte dos resultados obtidos relativamente aos actores e os seus tempos e contratos de trabalho nos grupos de teatro portugueses.

### 3. O MERCADO DE TRABALHO TEATRAL DOS ACTORES: ALGUNS RESULTADOS

O objectivo deste artigo é utilizar alguns dos resultados do inquérito aos grupos de teatro portugueses e fazer o ponto da situação relativamente aos tempos e contratos de trabalho dos actores no interior dos grupos de teatro.

Procura-se, desta forma, definir os espaços de oportunidade profissional dos actores, tendo em conta as dimensões destas equipas no interior dos grupos de teatro, as suas principais relações contratuais de trabalho, formas de selecção e recrutamento.

Assim, de acordo com os resultados do inquérito, 84% dos grupos de teatro têm actores residentes e 16% não têm actores residentes, conforme se ilustra no Quadro nº 1.

Este quadro apresenta um elevado número de grupos de teatro com um núcleo residente de actores de dimensões reduzidas, precisamente entre um e três actores residentes. O trabalho de investigação que suporta este artigo e a pesquisa de terreno no qual se apoia permite avançar, aqui, com duas hipóteses explicativas para este cenário: por um lado, as fragilidades organizacionais e económicas dos grupos de teatro portugueses não permitem manter equipas de actores com dimensões muito grandes, devido aos consequentes encargos fixos; por outro lado, os actores portugueses circulam pelos grupos de teatro, autonomizam as suas trajectórias individuais de carreira e desenvolvem estratégias activas de trabalho fora de um único grupo de teatro.

ACTORES RESIDENTES	GRUPOS DE TEATRO (%)
0	16
1-3	49
4-6	18
7-9	8
10 ou >	9
Total	100%

Fonte: Inquérito aos grupos de teatro portugueses (2000-2002).

#### 3.1. A SAÍDA DOS ACTORES RESIDENTES NOS GRUPOS DE TEATRO

A propósito da importância da reduzida dimensão da equipa de actores residentes nos grupos de teatro portugueses, parece oportuno introduzir outra variável explorada no inquérito, a saber: o número de actores residentes que deixaram ou foram convidados a deixar os grupos de teatro, nos últimos cinco anos, precisamente entre 1995 e 2000. Esta questão promove uma análise sobre a actual organização dos grupos de teatro como empresas de bens artísticos, a diversidade dos seus comportamentos, o seu papel como entidades empregadoras dos actores e os seus movimentos de reestruturação interna. Os resultados são apresentados no Quadro nº 2.

De acordo com os resultados apresentados no Quadro nº 2, durante um período de cinco anos, 61% dos grupos de teatro que afirmaram ter equipas de actores residentes não registaram a saída de actores do seu elenco fixo. No entanto, os restantes 39% assinalaram a saída de actores residentes: com efeito, o valor mais importante mostra que 31% dos grupos de teatro perderam entre um a três actores residentes.

Este conjunto de resultados permite avançar com duas conclusões intermédias.

Em primeiro lugar, pode afirmar-se que a estabilidade da equipa de actores residentes nos grupos de teatro portugueses não é uma condição da totalidade dos grupos de teatro com actores fixos, pois 39% assinalou a saída de actores do seu elenco permanente.

Quadro nº 2 Número de actores residentes que saíram dos grupos de teatro entre 1995-2000

ACTORES RESIDENTES QUE SAÍRAM DOS GRUPOS DE TEATRO	GRUPOS DE TEATRO (%)
1-3	31
4-5	5
6-7	3
Nenhum	61
Total	100%

Fonte: Inquérito aos grupos de teatro portugueses (2000-2002).

Em segundo lugar, complementando estes resultados com as conclusões das entrevistas aos responsáveis dos grupos de teatro, detecta-se um indício do movimento de reestruturação interna dos grupos de teatro portugueses, no sentido da diminuição das equipas de actores residentes.

Assim sendo, outras questões se levantam, embora não se pretenda responder-lhes integralmente, por agora: como é que se processa a reconfiguração profissional dos grupos de teatro portugueses a partir das suas equipas de actores? De uma maneira geral, quais são as consequências desta recomposição organizacional para a construção das diferentes identidades profissionais no interior dos grupos de teatro portugueses?

### 3.2. DOS CONTRATOS DE TRABALHO PARA “TODA A VIDA” AOS CONTRATOS-PROJECTO<sup>5</sup>

A partir dos resultados do inquérito aos grupos de teatro portugueses relaciona-se, agora, a saída dos actores dos grupos de teatro com o número de grupos que convida actores, o número de actores convidados e a duração das suas estadias nos grupos de teatro, i.e., os tipos de convites e as relações contratuais de trabalho estabelecidas entre os grupos de teatro e os seus actores convidados.

Antes de apresentar as principais conclusões a retirar dos resultados do inquérito, convém referir que os contratos verbais ou os compromissos apalavrados com os actores são a prática mais frequente no interior dos grupos de teatro portugueses. “Conto contigo para o próximo espectáculo” é a melhor expressão utilizada por um dos actores entrevistados para descrever o tipo de relação de trabalho privilegiada no decorrer dos compromissos estabelecidos pelos directores dos grupos com os actores.

Apesar desta advertência, existem alguns grupos de teatro cujos contratos de trabalho são formais e enunciam os deveres dos actores e dos grupos de teatro, fazendo face à imprevisibilidade da criação teatral e estipulando os montantes salariais, os tempos, os espaços de ensaios e apresentação dos espectáculos.

Os resultados obtidos no inquérito realizado mostram que 81% dos grupos de teatro portugueses convidam actores para as suas equipas de trabalho. Tendo em conta os resultados apresentados acima, o desenvolvimento de estratégias de convite aos actores tem um valor muito importante no mundo do teatro português, na medida em que os grupos de teatro associam equipas de actores fixos e, simultaneamente, equipas de actores convidados, disponíveis no mercado de trabalho.

No questionário construído foram considerados os convites aos actores: realizados ao espectáculo, os convites para um ano, os convites para mais de um ano ou temporada de trabalho. Em linhas gerais, verificou-se existir uma dupla segmentação no interior dos grupos de teatro portugueses que convidam actores: 57% dos grupos de teatro apenas convidam os actores ao espectáculo ou ao projecto; 22% convidam os actores ao espectáculo, para um ano e para mais de um ano; 12% dos grupos de teatro convidam os actores ao espectáculo e para um ano.

Podem, então, distinguir-se dois importantes tipos de estratégias de convite dos grupos de teatro portugueses para contratar os seus actores: as estratégias de convite ao projecto e as estratégias mistas. As estratégias marginais são, como o próprio nome o indica, residuais entre as práticas de gestão dos grupos de teatro.

O Quadro nº 3 ilustra estas estratégias-convite dos grupos de teatro portugueses e, conseqüentemente, os tipos de contratos e a duração dos tempos de trabalho dos actores nos grupos de teatro.

Quadro nº 3 Estratégias de contratação-convite dos actores nos grupos de teatro

ESTRATÉGIAS DE CONTRATAÇÃO-CONVITE DOS ACTORES NOS GRUPOS DE TEATRO	GRUPOS DE TEATRO (%)
1. Grupos de teatro com estratégias ao espectáculo ou ao projecto	57
2. Grupos de teatro com estratégias mistas	
Convites ao espectáculo + um ano + a mais de um ano	22
Convites ao espectáculo + a um ano	12
Convites ao espectáculo + a mais de um ano	4
3. Grupos de teatro com estratégias marginais	
Convites apenas para um ano	1
Convites apenas para mais de um ano	4
<i>Total</i>	100%

Fonte: Inquérito aos grupos de teatro portugueses (2000-2002).

A análise destes resultados permite concluir, em primeiro lugar, que o convite dos actores ao espectáculo ou ao projecto é uma das marcas principais das políticas de gestão dos actores, no interior dos grupos de teatro portugueses. Segundo, as estratégias mistas de contratação dos actores revestem-se de um carácter relevante no seio dos grupos de teatro, pois representam a diversificação e a flexibilização das formas contratuais de trabalho dos grupos de teatro em relação aos seus actores.

Por fim, em geral, os grupos de teatro portugueses não convidam os actores para trabalhar, unicamente, por período superiores a um ano. Por esta razão, pode afirmar-se que os contratos de longa duração não representam senão estratégias marginais, no actual tecido do teatro português.

A propósito das relações contratuais de trabalho dos actores nos grupos de teatro portugueses, o inquérito possibilita o aprofundamento das conclusões apresentadas no parágrafo anterior. Os responsáveis dos grupos de teatro foram interrogados sobre a duração aproximada da estadia dos actores convidados nos grupos de teatro, no decorrer dos últimos cinco anos.

Os inquiridos dispunham de três hipóteses de resposta: seis meses ou menos; sete a 24 meses; 25 ou mais meses. A resposta a esta questão permitiu detectar as tendências gerais dos grupos de teatro portugueses, no que concerne a celebração dos contratos de curto, médio e longo prazo. Os resultados apurados são apresentados no Quadro nº 4.

Neste quadro, os dados finais consolidam as conclusões anteriores: nos últimos cinco anos, os resultados aproximam-se dos valores apresentados no quadro 3, para os grupos de teatro que desenvolvem, apenas, estratégias de contratação ao espectáculo, assim como para os grupos de teatro que desenvolvem estratégias de contratação mistas – ao projecto e a um ano; ao projecto, a um ano e a mais de um ano.

Assim, entre 1995 e 2000, 55% dos grupos de teatro portugueses convidam os actores para períodos de trabalho de seis meses ou menos, *i.e.*, mais de metade dos grupos de teatro têm contratos de curta duração com os actores. E ainda: 23% dos grupos de teatro convidam os actores para um período de trabalho mais alargado, entre os sete e os 24 meses; apenas 3% dos grupos de teatro convidam os actores para 25 ou mais meses de actividade.

Quadro nº 4 Duração dos contratos estabelecidos entre os grupos de teatro e os actores convidados (1995-2000)

DURAÇÃO DOS CONTRATOS DOS ACTORES CONVIDADOS NOS GRUPOS DE TEATRO	GRUPOS DE TEATRO (%)
Grupos de teatro com contratos de seis meses ou menos	55
Grupos de teatro com contratos entre os sete e 24 meses	23
Grupos de teatro com contratos de 25 meses ou mais	3
Grupos de teatro que não convidam actores	19
<i>Total</i>	<i>100%</i>

Fonte: Inquérito aos grupos de teatro portugueses (2000-2002).

O que sugere que os contratos ou convites de trabalho "para toda a vida" não fazem parte das actuais estratégias de gestão dos grupos de teatro portugueses.

A análise destes resultados relativos aos contratos dos actores permite reafirmar a importância de que se revestem, na actualidade, as relações contratuais de trabalho ao projecto e, em certa medida, as formas de contratação mistas, onde prevalecem as opções que incluem os contratos ao projecto.

Vejam, agora, qual é a relação entre o tipo de contrato, habitualmente realizado pelos grupos de teatro nos últimos cinco anos, e o número de actores convidados ao projecto. Para o saber, procedeu-se ao cruzamento do número de actores convidados ao espectáculo e a duração dos contratos dos actores nos grupos de teatro.

O Quadro nº 5 fornece mais informações sobre as políticas contratuais de trabalho seguidas pelos grupos de teatro portugueses e os estatutos dos actores convidados.

Na vertical, verifica-se que dos 55% dos grupos de teatro que convidaram os actores por períodos de seis meses ou menos: 23% dos grupos de teatro convidaram entre um e três actores ao espectáculo; 19% dos grupos de teatro convidaram entre quatro e seis actores ao espectáculo; 8% dos grupos de teatro convidaram entre sete e oito actores ao espectáculo. Além disso, dos 23% de grupos de teatro com contratos de média duração: 14% convidaram entre um e três actores ao projecto; 6% convidaram entre quatro e seis actores ao projecto.

Na horizontal, pode ler-se que dos 38% de grupos de teatro que assinalaram ter entre um e três actores convidados ao espectáculo: 23% dos grupos de teatro referiram os contratos de curta duração com os actores e 14% dos grupos de teatro referiram os contratos de média duração.

Estes resultados acentuam o que se escreveu, anteriormente, sobre as estratégias de contratação dos grupos de teatro portugueses. A este nível, pode concluir-se que estes grupos de teatro são entidades empregadoras ao projecto e estruturas de *engagement* flexível dos

Quadro nº 5 Actores convidados ao projecto e duração dos contratos nos grupos de teatro

ACTORES CONVIDADOS AO PROJECTO	DURAÇÃO DOS CONTRATOS				TOTAL
	A	B	C	D	
0	19	—	3	1	23*
1-3	—	23	14	1	38
4-6	—	19	6	1	26
7-8	—	8	—	—	8
9 ou >	—	5	—	—	5
<i>Total</i>	<i>19*</i>	<i>55</i>	<i>23</i>	<i>3</i>	<i>100%</i>

Fonte: Inquérito aos grupos de teatro portugueses (2000-2002).

Legenda: A = % de grupos de teatro que não convidam actores; B = % de grupos de teatro que assinalou contratos com a duração de seis meses ou menos (contratos de curta duração); C = % de grupos de teatro que assinalou contratos entre os sete e os 24 meses (contratos de duração média); D = % de grupos de teatro que assinalou contratos de 25 meses ou mais (contratos de longa duração). \* A diferença entre estes dois valores deve-se ao seguinte: na pergunta sobre os actores convidados ao projecto, os responsáveis dos grupos de teatro deviam responder referindo-se ao ano da pesquisa, definido no questionário; e na pergunta sobre a duração dos contratos, os responsáveis dos grupos de teatro deviam responder referindo-se aos últimos cinco anos, definidos no questionário.

seus actores, onde predominam as relações contratuais de trabalho definidas ao projecto e as estratégias de contratação mistas, embora estas últimas sejam menos significativas do que as primeiras. Como consequência geral, assiste-se a uma evidente “hibridação dos estatutos da actividade” dos actores (Menger, 2005), no interior dos grupos de teatro portugueses.

### 3.3. SELECÇÃO E RECRUTAMENTO DOS ACTORES NOS GRUPOS DE TEATRO: A IMPORTÂNCIA DOS CONHECIMENTOS PESSOAIS

De acordo com os resultados apurados no inquérito realizado, referentes a uma pergunta de resposta múltipla, o recrutamento dos actores que integram os grupos de teatro portugueses é feito pelo director artístico, em 41% dos grupos de teatro inquiridos, pelo responsável do grupo de teatro, em 37% e pelo conjunto do grupo de teatro, em 24%.

Quanto às políticas de recrutamento dos grupos de teatro portugueses, uma pergunta de resposta múltipla põe em evidência a importância das relações de inter-conhecimento e dos canais de selecção informais, pois, dois terços dos grupos de teatro inquiridos assinalaram que os convites aos actores são feitos com base nos conhecimentos pessoais dos seus responsáveis.

Cerca de 42% dos grupos de teatro inquiridos fazem a selecção dos actores convidados a partir da sua participação anterior em espectáculos de teatro. O que significa que o director do grupo de teatro solicitou informações sobre o actor a outro profissional com quem o mesmo já trabalhou, acompanhou o actor no palco em situação de trabalho e apreciou o resultado da sua participação num espectáculo.

Em seguida, 39% dos grupos de teatro assinalaram as modalidades de selecção e recrutamento realizadas a partir da participação anterior do actor no próprio grupo de teatro. Assim, o responsável conhece as suas qualidades técnicas e pessoais, a sua capacidade relacional, a intensidade e implicação que deposita no seu trabalho.

A participação anterior no teatro e no grupo de teatro responsável pela selecção dos actores contrastam com o recrutamento por *casting*, referido apenas por 16% dos grupos de teatro inquiridos.

As políticas de recrutamento como a participação anterior em espectáculos de teatro e a participação anterior no próprio grupo de teatro que recruta remetem para a importância das experiências de trabalho, o conhecimento prévio das competências técnicas e de sociabilidade do actor, a sua capacidade de adaptação ao contexto de criação teatral e aos seus colegas de trabalho.

Os responsáveis pelo recrutamento nos grupos de teatro valorizam, neste caso, as qualidades pessoais do actor e, a partir do seu itinerário profissional, apercebem-se do capital de competências que, potencialmente, podem reutilizar na preparação dos espectáculos dos seus grupos de teatro. No mesmo sentido destas estratégias de recrutamento no interior dos grupos de teatro portugueses, num artigo sobre a importância da performance individual para o sucesso de uma empresa, David Jacobs afirmou: “the only reliable indicator of future performance is past performance in a similar position.” (1981: 691).

Segue-se a política de recrutamento ligada às escolas profissionais e artísticas: 26% dos grupos de teatro inquiridos afirmaram escolher os actores a partir dessas escolas, mostrando valorizar, em certa medida, o conhecimento formal e as competências técnicas do actor.

Finalmente, as participações do actor no cinema (2%) e na televisão (4%) não são meios de selecção e recrutamento considerados importantes, por parte dos responsáveis e directores dos grupos de teatro inquiridos. O que merece duas notas intermédias, resultantes da observação no terreno: em primeiro lugar, o cinema e o teatro não são dois mundos artísticos interdependentes no que respeita aos actores (existirão actores de cinema e actores de teatro?) Em segundo lugar, no terreno desta pesquisa, mais facilmente se encontram casos de recrutamento dos actores para o teatro através do seu trabalho televisivo do que através do seu trabalho no cinema.

Nas entrevistas aprofundadas, realizadas junto dos responsáveis pelos grupos de teatro, destacaram-se ainda quatro factores relevantes para o convite de um actor: a idade e o sexo, de acordo com os espectáculos que o grupo de teatro pretende realizar; o local de residência dos actores – no caso dos grupos de teatro localizados fora das grandes cidades, este é um elemento incontornável, a par da motivação do actor para a mudança de residência; finalmente, a sua capacidade para desempenhar outras tarefas artísticas e não artísticas no interior dos grupos de teatro.

Em conclusão, pode afirmar-se que processos de selecção e recrutamento dos actores portugueses se baseiam não tanto nas competências técnicas e conhecimentos teóricos do actor, mas na sua capacidade de iniciativa; capacidade para se relacionar com os outros membros (qualidades pessoais); nas suas experiências profissionais anteriores (competências essenciais); na sua disponibilidade para o desempenho de outras tarefas no grupo (competências adicionais); na sua capacidade para se adaptar ao grupo de teatro (saber-agir) e para fazer evoluir a sua *expertise*.

#### 4. SITUAÇÃO LABORAL FLEXÍVEL DOS ACTORES NOS GRUPOS DE TEATRO: UMA REGRA GERAL?

O estudo que suporta a redacção deste artigo mostra que o cenário mais usual no mundo do teatro português é a inscrição do actor como um trabalhador independente. Em termos gerais, no caso dos actores que desenvolvem o seu trabalho como independentes dos grupos de teatro, os seus rendimentos são auferidos no exercício, por conta própria, de uma actividade de prestação de serviços.

Com efeito, não existe qualquer encargo adicional para o grupo de teatro empregador que economiza 23,75% da segurança social; o que justifica, em parte, as opções dos grupos de teatro, apresentadas nos pontos 3.1. e 3.2. deste artigo. Cabe ao trabalhador pagar a totalidade da segurança social, se quiser ter direito à mesma. Os actores titulares destes rendimentos são obrigados a passar um recibo, em impresso oficial, vulgarmente designado como “recibo verde”<sup>6</sup>.

No caso dos actores que desenvolvem um trabalho dependente, as remunerações, pagas ou postas à sua disposição, provêm do trabalho por conta do grupo de teatro, prestado ao abrigo de um contrato individual de trabalho ou de outro a ele legalmente equiparado. Esta situação de trabalho dependente obriga ao pagamento, pela entidade empregadora, de uma taxa de 23,75% sobre o ordenado para a segurança social; o actor trabalhador tem de descontar 11% para a segurança social, além da taxa de retenção na fonte de IRS.

Ao longo do estudo mencionado mostrou-se ainda que, na actualidade, a situação laboral dos actores portugueses é caracterizada: pelo abandono do modelo de carreira profissional linear, pelas interrupções – afastamentos temporários ou definitivos –, reorientações profissionais, fragmentação dos tempos de trabalho dos actores nos grupos de teatro, combinação de estatutos – actor residente num grupo de teatro e, simultaneamente, convidado noutra grupo de teatro –, compromissos de trabalho precários nos grupos de teatro, experiências profissionais diversas.

Ora, a partir dos resultados do inquérito, apresentados acima, conclui-se que a identidade profissional dos actores portugueses é, hoje, fortemente construída em torno de cooperações artísticas de curta duração nos grupos de teatro. Estes novos modelos de gestão da mão-de-obra artística não garantem aos actores a estabilidade do seu emprego nos grupos de teatro, nem a segurança dos seus compromissos de trabalho.

Esta situação contrasta com o passado e as relações contratuais de trabalho para “toda a vida”, predominantes nos grupos de teatro portugueses, durante as décadas de 70 e 80, de acordo com os testemunhos dos directores dos grupos de teatro entrevistados.

Para enquadrar, a um nível mais global, este conjunto de resultados apresentados sobre os actores no mercado de trabalho teatral português e a reconfiguração dos seus modelos

de emprego convocam-se aqui, resumidamente, os contributos de Peter Auer e Sandrine Cazes (2000).

Estes autores procuram esclarecer as mudanças que se produzem nos mercados de trabalho da União Europeia<sup>7</sup>. Uma parte da sua análise discute a importância do trabalho temporário e os empregos de curta duração. Em particular, apresentam-se duas das suas conclusões. A primeira é, como afirmam: “Il y a des pays qui présentent à la fois une proportion élevée d’emplois temporaires et une ancienneté moyenne relativement élevée (Finlande, Suède, Portugal et Grèce) et des pays qui se caractérisent par une faible proportion d’emplois temporaires et une ancienneté, comme le Royaume-Uni, le Danemark et l’Irlande.” (2000: 444).

A segunda conclusão é que, entre 1985 e 1998, o trabalho temporário aumentou, consideravelmente, em países como a Espanha, Finlândia, França e, mais recentemente, em Portugal. No nosso país, o trabalho temporário contribui com 17% para o emprego total, seguido da Finlândia com 18% e, ainda, a Espanha com 33%. Nos outros países, a contribuição do trabalho temporário para o total do trabalho atinge níveis inferiores.

Estes autores são prudentes quanto à afirmação de uma explosão do trabalho temporário, mas, na verdade, a sua importância cresceu em relação ao emprego total e, no mercado de trabalho, representa uma via de acesso ao emprego. A mobilidade e a flexibilidade concentram-se neste segmento de mercado, em particular no caso dos jovens que vivem “idas e voltas” constantes entre emprego temporário e desemprego<sup>8</sup>.

Os resultados do inquérito realizado nos grupos de teatro portugueses fazem pensar que existe uma segmentação do mercado de trabalho dos actores. Num segmento predominam os empregos estáveis nos grupos de teatro com estratégias de residência, limitadas a uma equipa reduzida de actores fixos. No outro segmento, que ganha cada vez mais terreno no mundo do teatro, predominam os actores com contratos ao projecto ou ao espectáculo. Esta conclusão tem mais importância, ainda, uma vez que se assiste à saída de actores residentes dos grupos de teatro, nos últimos cinco anos. Os contratos de curta duração que os grupos de teatro privilegiam não têm a posição marginal do passado. Mais ainda: os resultados finais do estudo realizado, a par da observação empírica do mundo do teatro português, permitem afirmar que os contratos ao projecto persistem durante toda a vida profissional dos actores portugueses.

Em suma, esta segmentação dá-se entre uma parte dos actores estáveis no interior dos grupos de teatro e outra parte dos actores, considerada uma periferia flexível, com muito interesse para os grupos de teatro. Estas duas partes associam-se no mercado de trabalho teatral português, com formas originais de articular os convites flexíveis e os contratos permanentes nos grupos de teatro.

O quadro geral, de que falam os autores citados acima, parece confirmar-se para o tecido do teatro português – um mercado de trabalho precário para a generalidade dos seus profissionais, com um segmento de actores residentes nos grupos de teatro associado a outro segmento de actores, em crescimento, com *engagements* flexíveis, móveis e, tendencialmente, com a duração de um projecto.

Para compreender a actual situação descrita no interior dos grupos de teatro portugueses, a partir do trabalho dos actores, podem recorrer-se ainda aos resultados de uma análise sobre a indústria cinematográfica (Faulkner, Anderson, 1987), em Hollywood. Estes autores apontam três mecanismos facilitadores do desenvolvimento das organizações ao projecto no mundo do cinema: os contratos de curta duração, a “mutuality of choice” e a minimização dos *overhead*.

Apesar das diferenças dos dois contextos de produção artística, estes argumentos são detectáveis no mundo do teatro português, pois, nas suas organizações predomina uma gestão ao projecto das equipas de actores – para uma parte importante do universo inquirido –, e menos uma gestão feita com base em contratos estáveis e contínuos; os actores são escolhidos para trabalhar nos grupos de teatro com base nos conhecimentos pessoais que detêm

e nas suas participações anteriores nos grupos de teatro; e os grupos de teatro procuram reduzir as suas despesas fixas.

## 5. CONCLUSÕES

Na actualidade, o peso económico das grandes equipas de actores residentes tornou-se um modelo ineficaz para a organização dos grupos de teatro portugueses, como o confirmam os resultados do inquérito apresentado, as entrevistas com os responsáveis pelos grupos de teatro e as biografias dos actores.

Nas entrevistas com os responsáveis dos grupos de teatro considera-se que os encargos dos contratos para "toda a vida" justificam a redução das dimensões das equipas de actores residentes. Os contratos de curta duração afiguram-se mais vantajosos para os grupos de teatro e não representam constrangimentos económicos tão elevados para estas organizações artísticas. Os responsáveis acentuam, ainda, a necessidade de renovar as competências dos seus colaboradores. Para alguns, trabalhar sempre com os mesmos actores é entendido como um sinal de desgaste, rotina criativa e esgotamento das fórmulas de trabalho. Por isso, uma margem flexível de actores "irriga" os reduzidos elencos fixos durante a realização dos projectos teatrais.

Nas biografias analisadas ao longo da investigação, os actores das gerações jovens e intermédias deixam também de falar no grupo de teatro para descrever, antes de mais, a forma, o conteúdo do seu trabalho e o seu percurso artístico. O auto-emprego dos actores tornou-se uma forma de trabalho alternativa que torna mais eficiente a sua resposta às oportunidades de trabalho que, muitas vezes, o próprio inventa e constrói para se manter no mercado artístico.

A permanência num único grupo de teatro ocupa muito do tempo de trabalho destas gerações de actores e obriga a alguma exclusividade, o que os impede de se dedicarem aos seus próprios projectos, desenvolverem experiências diferenciadas nos grupos de teatro e mesmo fora deste domínio artístico, noutros sectores de mercado.

É neste sentido que os actores portugueses procuram a flexibilidade das suas relações de trabalho e da sua situação profissional, em geral. Por isso, a passagem de um grupo de teatro para outro, ou de um sector de mercado para outro, adquire um carácter estratégico na carreira dos actores, na medida em que permite conhecer diferentes indivíduos do meio, ter informações sobre múltiplos projectos, enfim, mostrar-se e dar-se a conhecer. Estes são elementos que aumentam as suas áreas de trabalho e as suas oportunidades profissionais no mercado teatral.

## 6. PERSPECTIVAS

Importa interrogar agora, de uma forma sumária, as perspectivas que se desenham para o mundo do teatro português, em particular, no que diz respeito aos actores e às relações contratuais de trabalho no interior dos grupos de teatro.

Por agora, ficou provado que, na década de 90 até à actualidade, a reorganização do mercado de trabalho teatral português passa pela saída de actores do elenco residente dos grupos de teatro e pelas cooperações artísticas de curta duração.

De facto, no decorrer dos últimos anos, as regras do jogo alteraram-se: da parte dos grupos de teatro procura-se fundar e desenvolver organizações teatrais flexíveis, de dimensões reduzidas, com um carácter temporário, activadas quando existe um projecto definido; da parte dos actores assiste-se à individualização das suas trajectórias de carreira face aos grupos de teatro.

Esta individualização das trajectórias profissionais dos actores é uma das marcas de ruptura com os grupos de teatro mais antigos, mas está também ligada, de uma forma profunda, às transformações que se vivem, globalmente, no que respeita os modos de regulação

e organização colectiva e individual do trabalho. Estas evoluções não estão apenas ligadas aos actores nos grupos de teatro portugueses, mas a todas as actividades e profissões no teatro e noutros sectores produtivos, a nível nacional e europeu.

Levanta-se, aqui, como hipótese que as modificações no interior dos grupos de teatro portugueses e nas trajectórias dos seus actores exigem formas de trabalho limite e combinações contratuais que se mostram mais originais e diferenciadas, quando comparadas com o passado. Estas dinâmicas são a manifestação clara de uma mudança forte da realidade teatral portuguesa, nos dias de hoje: não só os artistas se tornam empresários de si próprios e criam o seu mercado de trabalho como os grupos de teatro oscilam, de uma forma imprevisível, entre o estatuto de nichos de emprego protegidos e nichos de emprego "movediços".

## BIBLIOGRAFIA

- AUER, Peter e CAZES, Sandrine (2000), "L'emploi durable persiste dans les pays industrialisés", *Revue Internationale du Travail*, vol. 139 – 4, pp. 427-459.
- BECKER, Howard (1982), *Art worlds*, Berkeley, University of California Press.
- BOLTANSKI, Luc, CHIAPELLO, Ève (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- BORGES, Vera (2005), *Actores e grupos de teatro em Portugal: Trajectórias profissionais e mercado de trabalho*, Tese de doutoramento.
- BOUDON, Raymond (1998), *Les méthodes en sociologie*, Paris, PUF.
- CAVES, Richard E. (2000), *Creative Industries*, Cambridge, Harvard University Press.
- FAULKNER, Robert R., ANDERSON, Andy B. (1987), "Short-term projects and emergent careers: Evidence from Hollywood", *American Journal of Sociology*, vol. XCII, nº 4, pp. 879-909.
- HACKETT, Keith e RAMSDEN, Peter (2000), *Les caractéristiques des entreprises et de l'emploi dans le secteur culturel en Europe*, Rapport Banking on culture – Mise sur la culture.
- JACOBS, David (1981), "Toward a theory of mobility and behavior in organizations: an inquiry into the consequences of some relationships between individual performance and organizational success", *American Journal of Sociology*, vol. 87-3, pp. 684-707.
- MARBACH, Valérie (1999), *Évaluer et rémunérer les compétences*, Paris, Éditions d'Organisation.
- MENGER, Pierre-Michel (2005), *Retrato do Artista enquanto trabalhador*, Lisboa, Roma Editora.
- MORIN, M.-L. com DUPUY, Y., LARRÉ, F. e SUBLET, S. (1999), *Prestation de travail et activité de service*, *Cahier Travail et Emploi*, Ministère de l'emploi et de la solidarité, Paris, La Documentation française.
- MOULIN, R. (1992), *L'artiste, l'institution et le marché*, Paris, Flammarion.
- SANTOS, Maria de Lourdes Lima dos, (2002), OBS, "Amador ou Profissional?... Peças de um puzzle", *Observatório das Actividades Culturais*, nº 11, pp.3-14.
- SINGLY, François (1992), *L'enquête et ses méthodes: le questionnaire*, Paris, Nathan Université.
- SUPIOT, Alain, dir. (1999), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion.