



## Equipas de Museus: Evolução ou Retrocesso? (II)

*Ana Carvalho, investigadora do Centro Interdisciplinar de História, Culturas e Sociedades da Universidade de Évora*

A crise tem sido a desculpa para todos os males. Nos museus estamos muito interessados em discutir a crise, entenda-se modelos de gestão e projectos-piloto. Não contesto que é preciso reagir, até porque a cultura é a primeira a sofrer quando se trata de reduzir orçamentos. De certa forma, o apoio à cultura sempre esteve em crise em Portugal, porque, convenhamos, nunca serão suficientes os recursos para alcançarmos uma verdadeira revolução no acesso à cultura num sentido mais lato e na democratização dos museus. Mas também me parece que nem sempre os recursos disponíveis têm sido canalizados da forma mais eficiente para alcançar esses mesmos desígnios. Acima de tudo, porque temos falhado na definição daquelas que devem ser as prioridades das políticas museológicas. E a meu ver entre as prioridades estão as pessoas, num duplo sentido. As pessoas que trabalham nos museus e as pessoas para quem trabalhamos. Ou seja, as equipas de museus e os públicos.

Mas é das equipas que quero falar neste contexto. Sem equipas de museus não há museus, ou melhor dizendo não haverá projecto museológico ao serviço de, com cabeça, tronco e membros, que seja capaz de promover um serviço público satisfatório. São as equipas que fazem os museus. Parece uma afirmação à La Palisse, mas creio que ainda precisamos de a dizer repetidamente até que se entranhe verdadeiramente.

Estamos de facto muito interessados em discutir novos modelos de gestão a perseguir, somos os primeiros a querer mostrar que podemos fazer mais com menos e a apresentar um “kit de primeiros socorros para museus em tempo de crise”. Talvez por ingenuidade, talvez para mostrar perseverança ou empenho. Mas questiono-me sobre os limites dessa posição. Creio que há limites mínimos e muito se tem ultrapassado nos museus, não raras vezes à custa da entrega de cada um e até de recursos pessoais. E a pergunta é: fazer mais com menos mas à custa do quê e de quem?

Parece justo assumir que houve uma evolução do ponto de vista das equipas de museus, se pensarmos num tempo mais longo. O último estado da arte sobre o panorama museológico português mostrou alguns avanços do ponto de vista quantitativo de pessoal afecto a museus como da sua qualificação profissional em comparação com dados relativos a 2000.<sup>1</sup> No entanto, esses dados remetem para 2009 e a crise instalou-se duramente nos museus depois disso. Não há estudos actualizados e abrangentes que

<sup>1</sup> Neves, José Soares, Jorge Alves Santos, e Maria João Lima. 2013. *Panorama Museológico em Portugal (2000–2010)*. Lisboa: Direcção-Geral do Património Cultural.

mostrem o real impacto da crise na redução das equipas e na precariedade dos vínculos de trabalho, mas tudo leva a crer que essas consequências são reais e tangíveis como me é dado a conhecer por testemunhos de colegas no sector e por algumas notícias (parcas) na comunicação social.

Em 2011 assistimos ao desmantelamento (pacífico) de uma equipa de seis pessoas que dava suporte à existência da Rede Portuguesa de Museus no seguimento de uma abordagem administrativa de aplicação de cortes cegos de cima para baixo. Não desapareceu a Rede, embora a sua acção depois disso se tenha transformado em algo residual ou praticamente invisível. Poderão ser várias as explicações para esta situação, mas o facto de ter desaparecido o seu corpo de pessoal e com ele o investimento de largos anos na formação desse pessoal, levou a que se tenha deitado por terra um projecto afirmado e de provas dadas.

Ainda em 2011, no âmbito da minha pesquisa de doutoramento, via o desalento de um dos directores de um museu nacional quando confrontado com o facto de ter de dispensar técnicos que até aí asseguravam a coordenação de áreas de trabalho mas que eram impossibilitados de continuar pelas restrições impostas de não contratação. Para o museu isto significou começar do zero em várias áreas-chave, com consequências concretas para a amputação da sua acção.

Em Janeiro de 2016 foram divulgadas<sup>2</sup> algumas das conclusões de um relatório desenvolvido por um grupo de trabalho no seio da Direcção-Geral do Património Cultural que destacava as carências de pessoal nesta organização, nomeadamente o seu envelhecimento, abrangendo os museus nacionais e os palácios: 58% do pessoal tem mais de 50 anos e apenas 4% se situa no intervalo entre 25 e 34 anos, sendo expectável que até 2020 120 efectivos se aposentem. Outras notícias têm trazido a lume a dificuldade de vários museus nacionais em manterem salas de exposição abertas por falta de pessoal. A aposentação de profissionais e a sua não substituição devido ao bloqueio de entrada de técnicos na função pública é uma das problemáticas da situação crónica e paralisante em que (sobre)vivem muitos museus.

Uma outra dimensão é a precariedade de vínculos de trabalho. Recentemente, foi denunciada a situação de falsos recibos verdes num museu lisboeta em que um assistente de exposição alegadamente receberia 3 euros/hora.<sup>3</sup> A notícia é alarmante, mas lamentavelmente não surpreende. Sabemos da existência de outros casos de falsos recibos verdes mesmo para o cargo de directores de museu.

<sup>2</sup> Carvalho, Cláudia Lima. 2016. “Mais de Metade do Pessoal da DGPC tem mais de 50 anos.” *Público*, Janeiro 7. <https://www.publico.pt/2016/01/07/culturaipilon/noticia/mais-de-metade-do-pessoal-da-dgpc-tem-mais-de-50-anos-1719498>

<sup>3</sup> “Falsos Recibos Verdes a 3€/h no MUDE, Abusos Continuam no Museu do Design e da Moda: Testemunhos”. 2 de Dezembro de 2016. <http://www.precarios.net/?p=13566>. Ver ainda os casos de denúncia quanto ao Museu do Dinheiro e Serralves: “Banco de Portugal: Falsos Recibos Verdes no Museu da Instituição: Testemunhos.” 22 de Dezembro de 2016. <http://www.precarios.net/?p=13629>; e “Serralves Movida a Recibos Verdes.” 3 de Março de 2016. <http://www.precarios.net/?p=13080>

Uma outra situação irregular que me foi dada a conhecer por vários directores de museu é a contratação de profissionais para o lugar de recepção e acolhimento ao visitante com habilitações que vão para além dessa função, na expectativa de poderem desenvolver outras tarefas nos museus, ainda que auferindo pouco mais do que o salário mínimo. Esta situação é, não raras vezes, feita com a anuência das hierarquias, que vêem esta situação como a única forma de se fugir à rigidez e às limitações impostas pela não abertura de concursos públicos na função pública e a “oportunidade” para um profissional desenvolver uma actividade num museu. Embora desconcertante, dizia-me uma colega mais experiente a quem mostrava a minha indignação, que isto acontece sistematicamente nos museus há largos anos. Todavia, esta não deixa de ser uma pseudo oportunidade para estes profissionais, que ao fim de muitos anos poderão continuar a auferir o mesmo e não ter possibilidade de “actualizar” a sua situação, “migrando” para outro cargo e auferindo de acordo com o mesmo.

Portanto, não falamos apenas de problemas novos decorrentes da crise, mas de velhos problemas que permanecem a meu ver como um não assunto no sector. Porque se, por um lado, admitimos abertamente entre colegas, diga-se em contexto informal, estes e outros problemas relativos à precariedade e às condições de trabalho, dificilmente estes são tópicos transpostos para discussão na esfera pública. Parece haver entre os profissionais de museus e da cultura em geral uma relação difícil com a questão do dinheiro e com o reconhecimento da precariedade. Com frequência se diz, informalmente, que não estamos na cultura pelo dinheiro. Mas a verdade é que todos precisamos de sobreviver e acima de tudo viver com dignidade, para não falar das motivações. E os museus não são diferentes de outras organizações. Se, por um lado, tanto se tem evoluído em matéria de teorias motivacionais, esta questão parece passar ao lado dos museus e da função pública em geral, contexto que abrange a maioria dos profissionais de museus.

Com efeito, a crise tem sido a desculpa para que se aceitem pacificamente muitas irregularidades e a perda de direitos, e nesse sentido há um retrocesso tácito com consequências também para o crescimento e desenvolvimento das equipas de museus. No entanto, não creio que por si só a crise possa explicar a apatia e a paralisia em que vive o sector. Porque se, por um lado, somos capazes de identificar todas estas anomalias, interrogo-me até que ponto temos sabido debater e reivindicar estas problemáticas não só entre a comunidade profissional, como junto das instituições competentes e dos actores políticos.

Não temos visto do ponto de vista associativo estas matérias na agenda de uma forma mais proactiva, são poucos os exemplos de lideranças que dão a cara pelas suas equipas, nem tão pouco vemos os profissionais a tomarem uma posição ou a exigir soluções. O que é que isto nos diz?