

MAPEAMENTO DOS PROFISSIONAIS DE MUSEUS DO MUNICÍPIO DE PELOTAS, RS.

MARCELO LOPES LIMA¹; JOSÉ PAULO SIEFERT BRAHM²; DIEGO LEMOS RIBEIRO³

¹Universidade Federal de Pelotas – marcelo-adm@hotmail.com

²Universidade Federal de Pelotas – josepbrahm@hotmail.com

³Universidade Federal de Pelotas – dlrmuseologo@yahoo.com.br

1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa teve por finalidade mapear e analisar como se configuram os profissionais de Museus no contexto das instituições museológicas da cidade de Pelotas-RS, Brasil, buscando compreender até que ponto essas instituições possuem um corpo de profissionais compatível com sua abrangência. Para atingir esse objetivo, foi organizado e aplicado um questionário, juntamente com entrevistas orais, dos quais resultaram dados de caráter quantitativo e qualitativo sobre os profissionais de museus da cidade. Por fim, foram identificadas as relações conflitantes entre as informações compiladas e a própria Política Nacional de Museus. Ao cabo, foram apontadas sugestões capazes de contribuir para a reformulação e adequação da gestão de pessoas.

Atualmente, os museus vêm passando por um momento de padronização, por intermédio do estabelecimento de parâmetros mínimos para gerir e nortear as ações desenvolvidas nas instituições, a reboque do surgimento de uma recente legislação na área dos Museus. Esse fato pode ser confirmado pela observância de vários museus que vêm executando um planejamento institucional, dentro e fora do Brasil. E, para que isso ocorra, há uma crescente demanda de especialização dos profissionais de museus, de preferência com a formatação de equipes multiprofissionais. A imagem de Museus coordenados e geridos por apenas um profissional vem diminuindo e, nesse sentido, os museus vêm se afastando da alquimia em direção da profissionalização. Partimos da premissa que “O funcionamento adequado dos museus é o reflexo de um corpo de pessoas, com variadas formações e experiências que resultam no funcionamento otimizado do museu” (EDSON e DEAN, 1994, p.13). Ideia compartilhada por CHAGAS (2009) ao afirmar que nos museus, trabalham diferentes profissionais e com diferentes formações, num processo inter e transdisciplinar. O autor mostra alguns exemplos de funcionários:

[...] Zeladores, faxineiros, vigilantes, seguranças, eletricitas, carpinteiros, conservadores, restauradores, arquitetos, museólogos, bibliotecários, arquivistas, administradores, antropólogos, historiadores, educadores, produtores culturais, especialistas em comunicação, gerentes de serviços de segurança e outros. (CHAGAS, 2009, p. 21).

Com base nessas hipóteses, indagou-se na pesquisa até que ponto os museus de Pelotas - RS possuem uma equipe de profissionais compatíveis com a sua abrangência.

2. METODOLOGIA

Em termos metodológicos, a coleta de dados foi efetivada por intermédio da aplicação de um questionário com dez perguntas, endereçada aos gestores e/ou responsáveis pelos museus da cidade de Pelotas. O questionário foi

elaborado respeitando cinco temáticas: a primeira em que foi interrogando ao entrevistado se o museu se encontra aberto e em que horário; a segunda que visava obter os dados pessoais e institucionais; a terceira, intentava saber a quantidade de profissionais e as formas de vínculos com a instituição; a quarta buscava compreender se os profissionais estão recebendo políticas de capacitação; a quinta investigava se recebem voluntários para o desenvolvimento das atividades na instituição.

A análise se pautou em uma abordagem em que, após a coleta dos dados, as informações fossem analisadas de forma quantitativa e qualitativa, usando a flexibilidade nas técnicas de coletas de dados e uma heterodoxia em sua análise, que exige do pesquisador uma “capacidade criadora e intuitiva”. (MARTINS, 2004. p.292).

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Importantes resultados foram obtidos a respeito dos profissionais de museus da cidade através do mapeamento e análise dos museus. Inicialmente, optou-se por mapear todos os Sistemas de museus existentes para cadastro dos museus da cidade de Pelotas, como forma de delimitar o campo a ser pesquisado. Essa etapa da pesquisa se torna de extrema importância, pois, para compreender os profissionais de museus da cidade, primeiro é preciso saber quantos museus existem (de fato e de direito) e quais têm trabalhadores. Essa primeira investida apontou que existem três¹ sistemas possíveis de cadastro. Compreendendo os cadastros de museus, pode-se observar quantos museus há na cidade de Pelotas e, assim, ter um norteador para a pesquisa de campo.

Ao mapear os Sistemas de Museus, se constatou que não existe padronização entre os cadastros. Constatou-se, ainda, que o Sistema Nacional de Museus apresenta uma lista de dezoito instituições cadastradas, enquanto que o Sistema Estadual Museus apresenta sete apenas. O Sistema Municipal de Museus, por sua vez, vinte e cinco instituições. Esses fatos resultam em novas possibilidades de pesquisas para compreender o porquê da diferença tão grande na quantidade de museus cadastrados em cada sistema.

Como o mapeamento inicial apresentou grande diferença entre o número de instituições em seu cadastro e pelo campo de análise ser a cidade de Pelotas, optou-se por escolher trabalhar com o SMM, que também contempla um número bem maior de instituições cadastradas. Como critério de corte, optou-se por não mapear e analisar os museus que se encontram em implantação ou fechados, ou não tem em seu nome a palavra “museu”, sendo assim ficou-se com onze instituições para pesquisa, duas não se obteve contato. Na coleta de campo foram efetuadas nove entrevistas aos gestores e/ou responsáveis dos museus da cidade. As instituições pesquisadas são: Museu Municipal Parque da Baronesa, Museu Colégio Municipal Pelotense, Museu de Arte Leopoldo Gotuzzo, Museu de Ciências Naturais Carlos Ritter, Museu Etnográfico da Colônia Maciel. Museu Gruppelli, Museu Histórico e Bibliográfico da Bibliotheca Pública Pelotense, Museu de História Natural da UCPEL, Museu e Espaço Cultural da Etnia Francesa.

Buscou-se compreender com estas entrevistas quais os cargos e funções que exercem os profissionais de museus da cidade. Há cinquenta e três funcionários, em nove instituições, distribuídos, em vários cargos e formas de

¹ O Sistema nacional de museus, o Sistema Estadual de museus, e o Sistema Municipal de Museus.

contração. Para CHAGAS (2009), todo museu deve contar com um número de trabalhadores suficientes para que o desempenho das ações definidas em seu plano museológico. E que esses profissionais devem ser qualificados e devem participar de programas de formação, cabendo aos museus às necessidades de criar e elaborar “política de valorização e capacitação” de suas equipes. Pode-se ver a distribuição desses profissionais conforme gráfico 01, abaixo:

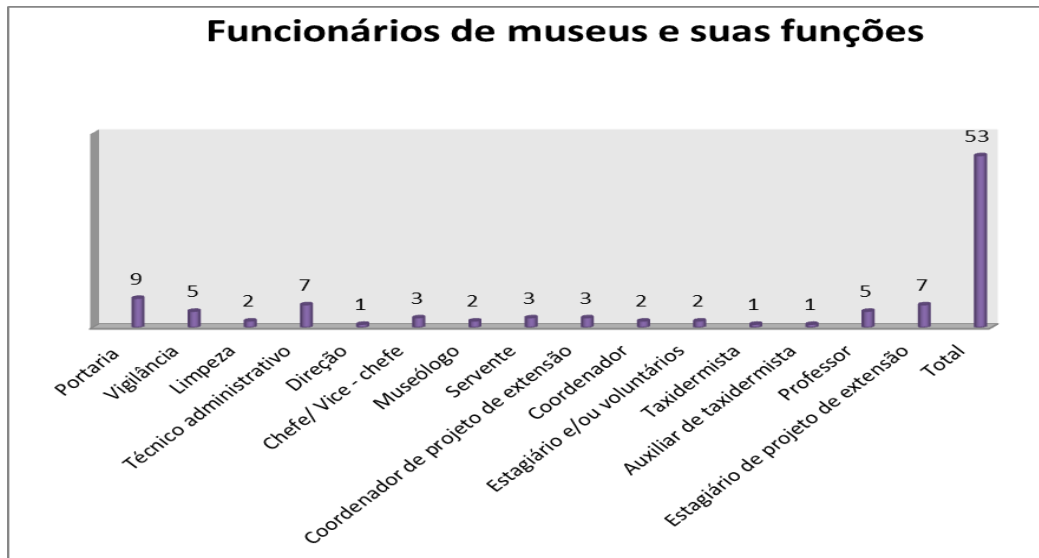


Gráfico 01. Funcionários de museus. Fonte: elaborado pelo autor.

Outros importantes resultados foram observados, como por exemplo: das nove instituições pesquisadas, 66% realizam capacitação dos seus funcionários. Pode-se perceber também que somente os cargos que envolvem administração, documentação, expografia e ação educativa recebem os cursos, os profissionais, como porteiros, faxineiros, segurança, entre outros, não recebem nenhum tipo de treinamento e muito menos atualização.

Após analisar todos os dados, apontou-se para algumas sugestões que podem contribuir para a reformulação e adequação da gestão de pessoas, que passaremos a argumentar. Estimular um maior diálogo entre o Sistema Nacional de Museus, o Sistema Estadual de Museus e o Sistema Municipal de Museus, na busca de uma ação cooperativa e padronizada entre os mesmos. Criar estratégias para que todos os museus passem a realizar em cooperação cursos, palestras, oficinas, seminários, com temas específicos a cada área do museu, envolvendo todos os funcionários para uma integração e qualificação. Criar programas de voluntários a todas as pessoas, incluindo a comunidade, alunos e, principalmente, ex-alunos. Realizar pesquisas de público (interna com seus funcionários) entre os museus para conhecer potencialidades e fraquezas e, com isso, buscar a criação de estratégias que busquem a integração e otimização de seu corpo funcional.

Esse trabalho de gestão de pessoas deve ser diário e prioritário. Entende-se que a união e organização de todos os museus tornará possível a criação de diversas possibilidades, entre as instituições e seus profissionais.

4. CONCLUSÕES

Foi possível perceber que existe um longo percurso a trilhar no caminho de uma valorização da gestão de pessoas. De forma geral, os museus da cidade não recebem a necessária atenção por parte dos gestores públicos. Além disso, a

atividade das instituições tem como prioridade a exposição e a documentação, deixando para um segundo plano uma gestão mais abrangente. Conclui-se assim, que a gestão de pessoas, tão importante para todas as funções do museu, na maioria das vezes, não é priorizada.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BLOM, P.. **Ter e Manter: uma história íntima de colecionadores e coleção**. Rio de Janeiro, São Paulo: Editora Record, 2003.

BOYLAN, P. J. Gestão do pessoal. In: _____. **Como Gerir um Museu: Manual Prático**. ICOM, 2004, p. 160-174.

BRASIL. Lei n. 11.904 de 14 de janeiro de 2009. Institui o Estatuto de Museus e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 15 jan.2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L11904.htm> Acesso em: 20 jul. 2014.

CÂNDIDO, M. M. D. **Gestão de museus, um desafio contemporâneo: diagnóstico museológico e planejamento**. Porto Alegre: Medianiz, 2013.

CHAGAS, M. de S.; NASCIMENTO Jr, J. do (Org.). Rio de Janeiro, RJ: **Ministério da Cultura/ Instituto Brasileiro de Museus e Centros Culturais/Departamento de Processos Museais**, 2009. 40p.

EDSON, G.; DEAN, D. **The handbook for museums**. London, Routledge, 1996.

JULIÃO, L. Apontamentos sobre a História do Museu. In: **Caderno de Diretrizes Museológicas**. Brasília: Ministério da Cultura/Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional/Departamento de Museus e Centros Culturais, Belo Horizonte: Secretaria do Estado da Cultura/Superintendência de Museus, 2006. 2ª Edição.

KAYANO, J.; CALDAS, E. de L. Indicadores para o diálogo. In: CACCIA-BRAVA, S.; PAULICS, V.; SPINK, P. (Org.). **Novos contornos da gestão local: conceitos em construção**. São Paulo: Polis, Programa de Gestão Pública e Cidadania/ FGV – Easp, 2002.