DIRIGIR & FORMAR

N.º 47 maio/agosto 2026 Quadrimestral 3€



TRABALHAR A CULTURA:
EMPREGO, COMPETÊNCIAS E COESÃO

ISSN2182-7532

REPÚBLICA PORTUGUESA
TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL



IEFP

A SUA EMPRESA QUER ABRIR AS PORTAS AO TALENTO JOVEM?

Com a medida Estágios +Talento, pode integrar jovens, até aos 35 anos, que tenham concluído formação superior.

SAIBA MAIS SOBRE OS

ESTÁGIOS +TALENTO

PESSOAS 2030 | ALGARVE 2030 | PORTUGAL 2030 | Cofinanciado pela União Europeia



DOMINGOS LOPES, Presidente do Conselho Diretivo do IEFP, I.P.

CULTURA: UM TRABALHO SOBRE O FUTURO

Vivemos tempos de transformação acelerada. A inteligência artificial, a digitalização, as transições climáticas, as mudanças demográficas e as novas formas de organização do trabalho estão a alterar a forma como produzimos, aprendemos, comunicamos e vivemos em sociedade. Perante esta realidade, é natural que a formação, as qualificações e as competências ocupem um lugar central no debate sobre o futuro.

Mas importa recordar que as sociedades não se constroem apenas através da tecnologia, da economia ou da inovação produtiva. Constroem-se também através da cultura.

A cultura é uma dimensão essencial do desenvolvimento humano. O seu valor não se esgota na criação artística, nem se limita à preservação do património. Participa na formação das identidades, na construção da cidadania, na promoção da participação e no fortalecimento da coesão social. É um espaço de aprendizagem permanente, de reflexão crítica e de descoberta coletiva.

Nesta edição da Dirigir & Formar, procuramos compreender de que forma cultura e trabalho se cruzam, num contexto de profundas mudanças económicas e sociais. Os diversos contributos mostram-nos um setor cultural dinâmico, capaz de gerar emprego e inovação, mas também confrontado com grandes desafios, como a sustentabilidade das carreiras profissionais, a valorização das competências e a adaptação às novas exigências tecnológicas e ambientais.

Os dados evidenciam o crescimento do emprego cultural em Portugal e revelam um setor particularmente qualificado, onde a formação superior assume um peso muito relevante. Mostrando-nos que as profissões culturais exigem cada vez mais a combinação entre saberes especializados e competências transversais.

Ao mesmo tempo, esta edição recorda-nos que a cultura não é apenas um setor económico. É também um poderoso instrumento de desenvolvimento territorial, de inclusão e de transformação social. Seja através dos grandes eventos culturais que ajudam a projetar os territórios, seja pelo trabalho quotidiano realizado em escolas, bibliotecas, museus, arquivos, associações ou centros culturais.

Particularmente inspiradora é a reflexão sobre o papel dos profissionais da cultura enquanto mediadores de transformação pessoal e social. Numa época marcada pela velocidade, pela fragmentação da informação e pelo risco de isolamento, a cultura continua a oferecer espaços de diálogo, criatividade e aprendizagem.

Também as experiências de prescrição cultural, os projetos de valorização da memória ou os preparativos para a Capital Europeia da Cultura Évora 2027 demonstram como a cultura pode mobilizar comunidades, qualificar pessoas e abrir novas perspetivas de desenvolvimento.

Para o IEFP, estas reflexões são particularmente relevantes. Ao longo da sua história, o Instituto tem assumido a qualificação das pessoas como condição fundamental para a empregabilidade, a inclusão e a competitividade. Hoje sabemos que essa qualificação não depende apenas da aquisição de competências técnicas. Exige também criatividade, pensamento crítico, capacidade de adaptação, comunicação, participação e abertura à aprendizagem ao longo da vida.

A cultura contribui decisivamente para este desígnio. Porque formar para o trabalho é, também, formar para a cidadania, para a participação e para a construção de um futuro comum.

Num momento em que discutimos as competências do futuro, importa não esquecer que as sociedades mais inovadoras são também aquelas que valorizam o conhecimento, a memória, a criação e a diversidade cultural.

Investir na cultura é investir nas pessoas. E investir nas pessoas continua a ser a melhor forma de preparar o futuro.

n.º 47
ÍNDICE

06
COMO É HOJE O EMPREGO CULTURAL

12
TRABALHAR NAS ARTES E NA CULTURA: NAVEGAR NUM MERCADO DE TRABALHO PRECÁRIO

18
NOVAS QUALIFICAÇÕES E COMPETÊNCIAS PARA O SETOR CULTURAL

58
GESTÃO DE RH: QUE COMPETÊNCIAS PROCURAM ATUALMENTE AS ORGANIZAÇÕES CULTURAIS?



46
CAPITAIS EUROPEIAS DA CULTURA: ÉVORA CAPITAL EUROPEIA DA CULTURA 2027

4 BREVES

24 OS AGENTES CULTURAIS COMO MEDIADORES DE TRANSFORMAÇÕES PESSOAIS E SOCIAIS

30 ARQUIVISTA: UMA PROFISSÃO DE FUTURO

34 QUANDO A CULTURA FAZ TERRITÓRIO: REFLEXÕES A PARTIR DO CASO DE TORRES VEDRAS

40 A GEOGRAFIA GLOBAL DAS CAPITAIS DA CULTURA E O SEU IMPACTO CULTURAL, SOCIAL E TERRITORIAL: DE ATENAS85 A ÉVORA27

52 CULTURA, SAÚDE E BEM-ESTAR: A PRESCRIÇÃO CULTURAL

62 IEFP EM AÇÃO



PROPRIETÁRIO/ EDITOR
SEDE DE REDAÇÃO IEFP
Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P.
Rua de Xabregas, 52 – 1949-003 Lisboa

NIPC
501 442 600

DIRETOR
Domingos Lopes

RESPONSÁVEL EDITORIAL E COORDENAÇÃO
Regina Araújo

CONSELHO EDITORIAL DA REVISTA
Adélia Costa, Ana Cláudia Valente, António José de Almeida, Elsa Mano, Fernando Jorge Moreira da Silva, Filipe Ferreira, Hélder Rosalino, João Palmeiro, Luís Alcoforado, José Carlos Bravo Nico, Luz Pessoa e Costa, Nuno Brilha Anselmo, Nuno Gama de Oliveira Pinto, Paulo Feliciano, Teresa Medina

REVISÃO
Regina Araújo

REDAÇÃO
Revista Dirigir&Formar, Gabinete de Comunicação e Relações Externas, IEFP, I.P.
Tel.: 215 803 000

CONDIÇÕES DE ASSINATURA
Enviar carta com nome completo, data de nascimento, morada, profissão e/ou cargo da empresa onde trabalha e respetiva área de atividade para:
Rua de Xabregas, 52, 1949-003 Lisboa,
ou e-mail com os mesmos dados para:
dirigir&formar@iefp.pt

ESTATUTO EDITORIAL
https://www.iefp.pt/documents/10181/696230/ESTATUTO+CE+2024.pdf

DATA DE PUBLICAÇÃO
Agosto 2026

PERIODICIDADE
Quadrimestral

DESIGN e PAGINAÇÃO
Palmigráfica – Artes Gráficas

FOTOGRAFIA DE CAPA
Palmigráfica – Artes Gráficas

IMPRESSÃO
Palmigráfica – Artes Gráficas
www.palmigrafica.pt

TIRAGEM
15.500 exemplares

REGISTO
Anotada na Entidade Reguladora para a Comunicação Social
DEPÓSITO LEGAL: 348445/12
ISSN: 2182-7532

Todos os artigos assinados são de exclusiva responsabilidade dos autores, não coincidindo necessariamente com as opiniões do Conselho Diretivo do IEFP, I.P.

É permitida a reprodução dos artigos publicados, para fins não comerciais, desde que indicada a fonte e informada a Revista.

IEFP APOSTA NO TRABALHO COLABORATIVO PARA PROMOVER O ESPÍRITO EMPREENDEDOR





O Centro de Emprego e Formação Profissional da Guarda mobilizou os formandos do Curso Técnico de Organização de Eventos para organizarem o seminário «Empreender com apoio: da ideia à ação», a 30 de junho.

Tratando-se de uma iniciativa dirigida à comunidade formativa do Centro, orientada para a promoção do empreendedorismo e a divulgação dos apoios disponibilizados pelo IEFP à criação do próprio negócio, a sessão abordou temas essenciais para quem pretende transformar uma ideia num projeto empresarial, nomeadamente o desenvolvimento de ideias de negócio, o planeamento e a estruturação financeira. O programa integrou ainda o testemunho de um empresário, que partilhou a sua experiência empreendedora, proporcionando aos participantes uma perspetiva prática sobre os desafios e oportunidades associados à criação de empresas.

Num claro exemplo de aprendizagem colaborativa, a iniciativa contou também com o envolvimento de formandos de outras áreas de formação. O Curso Técnico de Multimédia assegurou a conceção da identidade visual e dos materiais de comunicação, enquanto o Curso Técnico de Cozinha/Pastelaria foi responsável pelo serviço de «coffee-break».

Esta iniciativa evidencia a aposta do IEFP numa formação prática, participativa e multidisciplinar, promovendo simultaneamente o trabalho colaborativo e o desenvolvimento de competências empreendedoras alinhadas com as exigências do mercado de trabalho.

26.º CONGRESSO INTERNACIONAL DE FORMAÇÃO PARA O TRABALHO NORTE DE PORTUGAL/GALIZA

O IEFP através da Delegação do Norte promove, em parceria com a Universidade do Porto, a Junta da Galiza e a Universidade de Santiago de Compostela, o 26.º Congresso Internacional de Formação para o Trabalho Norte de Portugal/Galiza 2026, que terá lugar nos dias 16 e 17 de outubro, no Porto.

Ao longo de mais de duas décadas, os Congressos de Formação para o Trabalho têm afirmado uma sólida parceria entre os serviços públicos de emprego e formação do Norte de Portugal e da Galiza, reunindo especialistas, investigadores, representantes dos setores público e privado e da comunidade empresarial para refletir sobre os desafios e as oportunidades da formação para o trabalho.

A edição de 2026 tem como tema: **«Inteligência Artificial: Um Bem Comum para a Formação para o Trabalho?»** Num contexto de profunda transformação tecnológica, o Congresso convida à reflexão sobre o impacto da Inteligência Artificial na formação profissional e no futuro do trabalho, promovendo o debate em torno de soluções inovadoras, inclusivas e sustentáveis.

Saiba mais e acompanhe todas as novidades através do site oficial do Congresso, acessível através do QRCode que lhe disponibilizamos.

Inteligência Artificial: Um Bem Comum para a Formação para o Trabalho?

26º CONGRESSO INTERNACIONAL
FORMAÇÃO PARA O TRABALHO · NORTE DE PORTUGAL / GALIZA 2026

SAIBA MAIS

MESA-REDONDA «TRANSIÇÕES – TRABALHO, COMPETÊNCIAS E FUTURO»

No dia 21 de maio, os Serviços Centrais do IEFP acolheram a mesa-redonda «Transições – Trabalho, Competências e Futuro», dedicada à reflexão sobre os impactos e desafios das transformações no mundo do trabalho e às competências necessárias para acompanhar essa evolução, tanto no presente como no futuro.

A iniciativa teve por base a 45.ª edição da Dirigir & Formar e, como habitualmente, contou com um painel de oradores formado por alguns dos autores dos artigos da revista: António Almeida, Sociólogo e Professor do Instituto Politécnico de Setúbal, Frederico Cantante, Investigador do CoLABOR, e João Cerejeira, Economista e Professor da Universidade do Minho.

Se não conseguiu acompanhar a iniciativa em direto ou quiser revê-la, poderá fazê-lo acedendo ao canal do IEFP no *YouTube* ou diretamente através do seguinte QRCode.

ASSISTA À SESSÃO







AJUDE-NOS A MELHORAR A DIRIGIR&FORMAR



Já nos enviou a sua opinião sobre a Dirigir&Formar? Queremos que cada edição vá ao encontro dos seus interesses e expectativas. Diga-nos o que pensa dos nossos conteúdos e de que forma podemos melhorá-los, preenchendo um breve formulário *online*, disponível em http://bit.ly/3I4meA8 ou através do QRCode em baixo.

A sua participação é fundamental. **Contamos consigo!**

EM 15 ANOS, O EMPREGO CULTURAL GANHOU 72 MIL PESSOAS E REVELA UM PERFIL JOVEM, QUALIFICADO E MARCADO PELO TRABALHO INDEPENDENTE

COMO É HOJE O EMPREGO CULTURAL



JOSÉ SOARES NEVES – Professor Associado, Iscte-Instituto Universitário de Lisboa; Diretor do Observatório Português das Atividades Culturais Magnific

INTRODUÇÃO

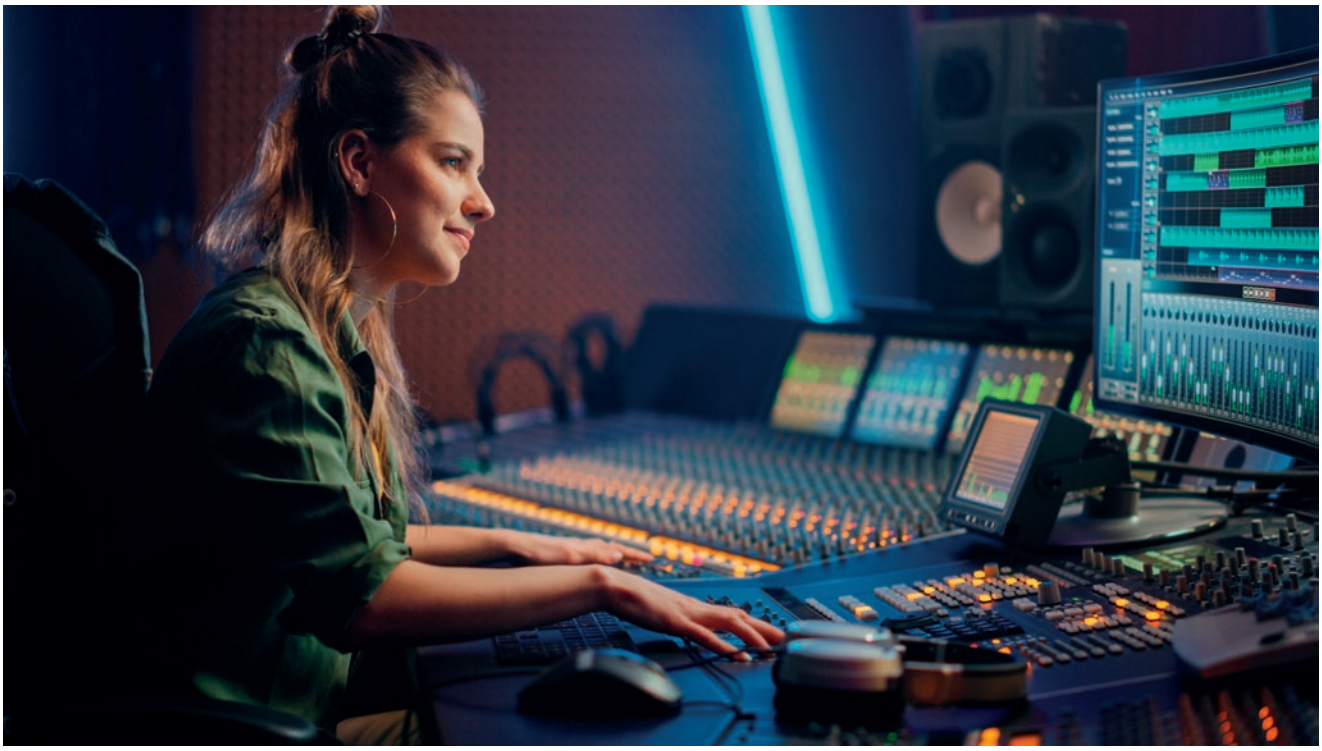
Avançam-se neste texto algumas das principais características do emprego cultural em Portugal, numa perspetiva quantitativa, a partir de dados das estatísticas oficiais europeias. O foco principal é a comparação entre o emprego cultural em Portugal e na União Europeia (UE) e entre emprego cultural e emprego total em Portugal, segundo duas perspetivas: perfil social e laboral. Para tal recorre-se à série de 15 anos com dados recentemente publicados pelo Eurostat relativos a 2025. Traça-se igualmente a evolução registada neste período.

De acordo com o Eurostat, o emprego cultural representa em Portugal perto de 227 mil pessoas, o que significa 4,3% do emprego total. Se olharmos retrospetivamente a 2011 (primeiro ano disponível) estes dados retratam uma tendência de crescimento, tanto em números absolutos – nesse ano o Eurostat estimava o emprego cultural no País em quase 155 mil pessoas, ou seja, são agora mais 72 mil – como no peso relativo no emprego total, que era, então, 3,3%.

À escala da UE, tendo presentes estes dados globais, Portugal acompanha a tendência de crescimento registada desde 2011 e situa-se em 2025 na média, que é 4,3%. Note-se que em 2011 estava ainda abaixo (3,3% contra 3,9%), mas em anos recentes (entre 2021 e 2024) esteve mesmo acima da média. Ou seja, o emprego cultural em Portugal tem vindo a crescer de modo mais expressivo, o que se traduz numa aproximação gradual ao peso do emprego total do conjunto dos países da UE[1].

1 Uma perspetiva mais alargada sobre o emprego cultural em Portugal e comparativamente com a média da UE está disponível em Neves e Rodrigues (2026).





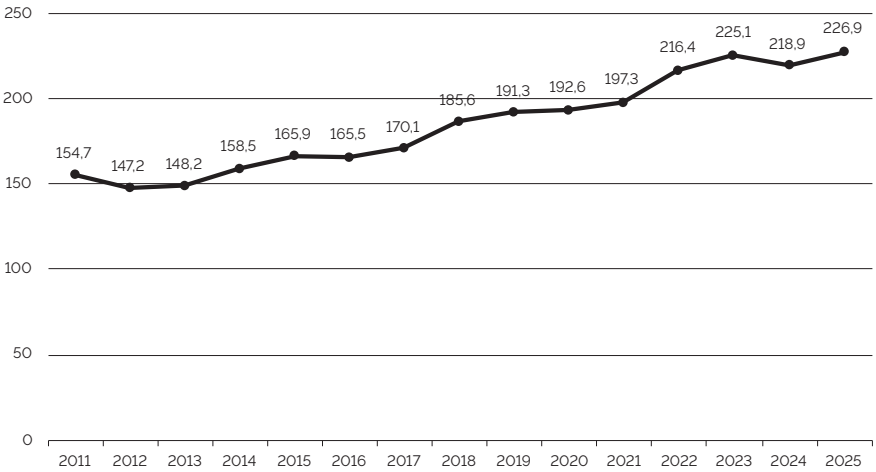
EMPREGO CULTURAL EM PORTUGAL EM PERSPETIVA COMPARADA COM A UE

O gráfico 1 confirma que o valor registado em 2025 é o mais alto da série em apreço, culminando a tendência de crescimento, embora com pequenas quebras anuais (em 2012, 2016 e, mais recentemente, em 2024) em geral retomando no ano seguinte. Estes dados evidenciam um crescimento sustentado do emprego cultural ao longo dos últimos anos.

Os dados permitem a caracterização do emprego cultural quanto ao perfil social segundo três variáveis – sexo, idade, escolaridade. A este propósito, importa ter em conta que o emprego cultural, relativamente ao emprego total, se carateriza pela proximidade quanto à distribuição por sexo (sendo que o cultural é ligeiramente feminizado, 49,6% contra 46,5%) e quanto à idade – embora com diferenças em vários grupos de idade, como por exemplo 50-64 anos, em que é mais baixo (28,8% contra 32,3%), e no grupo 15-29 anos, em que é ligeiramente mais alto (17,9% contra 17,1%). Pelo contrário, quanto à escolaridade as diferenças são nítidas: por exemplo, o nível superior é 61,9% no cultural contra 39,5% no emprego total (Eurostat, 2026a, pp. 5-6).

No que se refere ao perfil laboral, o destaque principal é que o emprego cultural tem uma parte relativamente mais volumosa de empregados por conta própria, o que reflete a «natureza independente e especializada de muitas ocupações culturais, tais como autores, artistas das artes performativas, músicos, pintores, escultores e artesãos» (Eurostat, 2026, p. 7).

Gráfico 1. Portugal – Emprego cultural (2011 - 2025) *(milhares)*



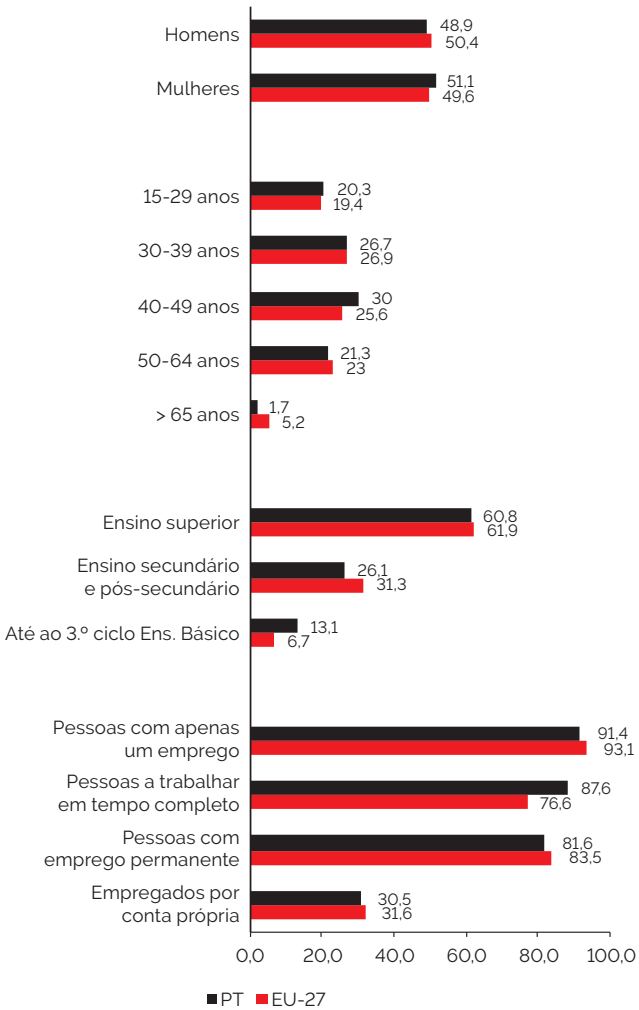
Fonte: Eurostat, EU-LFS.
Nota: Quebra de série em 2021 decorrente do Regulamento (UE) 2019/1700.

O gráfico 2 traça uma perspetiva comparada entre Portugal e a UE. Quanto ao perfil social, por sexo, em Portugal as mulheres são já mais de metade (51,1% quando na UE ainda se situam ligeiramente abaixo (49,6%)). Quanto à idade, verifica-se que em Portugal é mais jovem – 20,3%, contra 19,4% nas idades 15-29 e com uma diferença mais expressiva nos que têm mais de 65 anos (1,7% contra 5,2%). Portugal regista uma percentagem mais elevada no grupo 40-49 anos, aquele em que a diferença é mais acentuada (30,0% contra 25,6%).

Do ponto de vista da escolaridade, embora, como se esperaria, os detentores de ensino superior sejam sempre maioritários, Portugal regista aqui um quadro menos qualificado, em que se destacam as percentagens de trabalhadores com até o 3.º ciclo do ensino básico (13,1% contra 6,7%). No seu conjunto, estes dados apontam assim para a aproximação da paridade entre sexos – considerando a estrutura da população portuguesa – a renovação em termos geracionais e uma margem ainda de menor qualificação.

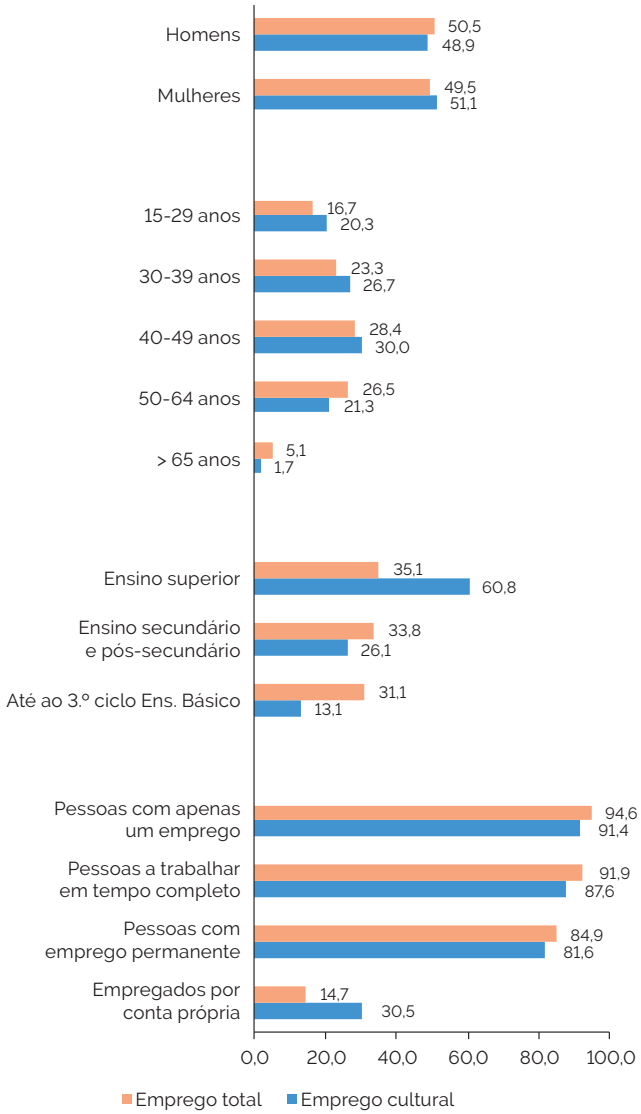
Quanto ao perfil laboral, Portugal apresenta valores próximos ou ligeiramente inferiores entre os empregados por conta própria (independentes) (30,5% face a 31,6%), com emprego permanente (81,6% face a 83,5%) e mais altos na percentagem de trabalhadores com um único emprego (91,4% face a 93,1%). Neste plano, distingue-se sobretudo, e de forma expressiva (para mais), no emprego a tempo completo: 87,6% em Portugal, contra 76,6% na UE. Na comparação será então esta a que melhor caracteriza o emprego cultural no País.

Gráfico 2. Portugal e União Europeia – Perfil social e laboral do emprego cultural (2025) *(percentagem)*



Fonte: Eurostat, EU-LFS.

Gráfico 3. Portugal – Perfil social e laboral do emprego cultural e do emprego total (2025) *(percentagem)*



Fonte: Eurostat, EU-LFS.

Na comparação com o emprego total, quanto aos perfis social e laboral, destacam-se algumas características do emprego cultural, designadamente a feminização, mais jovem e qualificado.

Especificamente quanto a Portugal, compara-se agora, com recurso às mesmas duas dimensões e respetivas variáveis, os perfis do emprego cultural com o emprego total (gráfico 3). Começando de novo pelo perfil social, relativamente ao sexo regista-se grande proximidade, mas as mulheres são já maioritárias, ao contrário do que se verifica no emprego total (51,1% contra 49,5%). Quanto à idade, os dados evidenciam uma clara juvenilidade no emprego cultural, sempre com percentagens mais elevadas nos escalões até aos 49 anos, e mais baixas nos correspondentes aos maiores de 50 anos. Já quanto à escolaridade, evidencia-se com clareza a maior qualificação do emprego cultural: o desnível entre os que têm o ensino superior no emprego cultural (60,8%) e no emprego total (35,1%) é de quase 25 pontos percentuais, ou seja, perto do dobro.

Relativamente ao perfil laboral, o emprego cultural situa-se abaixo do emprego total nas três variáveis com maior volume de trabalhadores, mas significativamente acima – na verdade mais do dobro – nos empregados por conta própria (30,5% contra 14,7%), o que evidencia a sua importância no contexto laboral português.

CONCEITO DE EMPREGO CULTURAL E MÉTODO DO EUROSTAT

O conceito de emprego cultural adotado pelo Eurostat (Bina *et al*., 2012, pp. 147-151; Eurostat, 2026a, p. 11; 2026b, p. 14; ver ainda INE, 2025, pp. 106-108) resulta do cruzamento de atividades económicas e profissões com base em duas nomenclaturas: NACE – Nomenclature Statistique des Activités Economiques dans la Communauté Européenne e ISCO – International Standard Classification of Occupations. Excluem-se apenas as profissões não culturais em atividades não culturais. Exemplificando, inclui profissões culturais (ator) em atividades culturais (teatro); profissões não culturais (contabilista) em atividades culturais (teatro) e profissões culturais (designer) em atividades não culturais (indústria automóvel). Daqui resulta que emprego cultural não é o mesmo que emprego na cultura (Levaux & De Brabandère, 2026, p. 3).

As estimativas anuais do emprego cultural são calculadas a partir dos dados anuais do «European Union Labour Force Survey» (EU-LFS). Este inquérito é realizado de forma contínua, com entrevistas distribuídas por todas as semanas de cada trimestre. Os dados anuais abrangem os quatro trimestres de referência e correspondem à média dos resultados trimestrais de cada ano. As unidades de observação são os indivíduos e os agregados familiares. Os dados e indicadores de emprego cultural referem-se aos indivíduos com idade igual ou superior a 15 anos (Eurostat, 2026b).

É um instrumento harmonizado muito relevante para uma estimativa global do emprego cultural à escala supranacional e nacional da UE, mas não é isento de limitações várias, que importa ter em conta (Levaux & De Brabandère, 2026). Uma é a sua aplicação a territórios de menor dimensão e/ou setores culturais menos definidos, como é o caso de Portugal, pelo que os dados do Eurostat frequentemente não coincidem com os estimados para Portugal pelo INE (Neves, Miranda, *et al.*, 2021). É também pouco fiável quanto a características associadas ao emprego cultural: «pluriemprego; predominância de trabalhadores com autoemprego/independente e outras formas atípicas de emprego, tempo parcial; trabalho irregular (ao projeto), intermitência; curta duração dos contratos de trabalho; fraca proteção social do emprego; perspetivas de carreira incertas; rendimentos muito desiguais; contingente da força de trabalho em crescimento; emergência de novas qualificações/competências e de novos perfis profissionais, em particular devido às novas tecnologias», que ficou muito evidente no contexto da crise pela pandemia por COVID 19, contexto que evidenciou um dos riscos principais associados ao trabalho por conta própria (independente) – a desproteção social face à ausência de trabalho, que motivou e ficou clara com a realização do Inquérito aos Profissionais Independentes das Artes e da Cultura (Neves, Gomes, *et al.*, 2021, p. 1).

NOTAS FINAIS

Este texto tem por base os dados do Eurostat sobre emprego cultural, que é – apesar das limitações e críticas – a fonte que permite a sua medição e caracterização. De acordo com a definição, emprego cultural é diferente de emprego do setor cultural, uma vez que inclui profissões culturais em atividades não culturais.

Os dados mostram que o emprego cultural atingiu em 2025 o seu valor mais alto (227 mil trabalhadores), culminando uma tendência de crescimento patente na série em análise (2011-2025), o que reflete a dinâmica recente do setor em Portugal.

A comparação com a média do emprego cultural no emprego total da UE mostra que o crescimento tem sido mais acentuado ao longo da série, o que se traduziu na aproximação que, em 2025, é semelhante (4,3%).

Na comparação com o emprego total, quanto aos perfis social e laboral, destacam-se algumas características do emprego cultural, designadamente a feminização, mais jovem e qualificado. Isto quanto ao social. Quanto ao laboral, a principal diferença reside (para mais) no emprego a tempo completo: 87,6% em Portugal, contra 76,6% na UE.

Ao adotar a mesma ótica de análise, mas agora apenas no que se refere a Portugal, constata-se que as mulheres são já maioritárias, ao contrário do que se verifica no emprego total (51,1% contra 49,5%). Quanto à idade, os dados confirmam uma clara juvenilidade no emprego cultural, bem como a maior qualificação (de nível superior) do emprego cultural (60,8%) com uma diferença de quase 25 pontos percentuais. No perfil laboral, o principal traço situa-se nos empregados por conta própria (ou independentes) (30,5% contra 14,7% no emprego total), o que evidencia a sua importância no contexto laboral cultural português.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bina, V., *et al.*, (2012). *ESSnet-Culture Final Report*. Eurostat.
- Eurostat. (2026a). *Culture statistics. Cultural employment*. Eurostat.
- Eurostat. (2026b). *Guide to Eurostat culture statistics 2026 edition*. União Europeia.
- INE. (2025). *Estatísticas da Cultura 2024*. Instituto Nacional de Estatística.
- Levaux, C., & De Brabandère, L. (2026). What cultural employment statistics fail to see: lessons from the Belgian case. *Cultural Trends*, 1-15.
- Neves, J. S., Gomes, R. T., Lima, M. J., & Azevedo, J. (2021). *Inquérito aos Profissionais Independentes das Artes e da Cultura: Report#1 Emprego cultural e perfis social e laboral*. OPAC.
- Neves, J. S., Miranda, A. P., & Lopes, M. A. (2021). *Emprego cultural em Portugal 2011-2019: perspetiva comparada entre Eurostat e INE*. OPAC.
- Neves, J. S., & Rodrigues, R. B. (2026). *Emprego cultural em Portugal no quadro da União Europeia: caracterização e tendências de evolução*. OPAC.



TRABALHAR
NAS ARTES E NA CULTURA

NAVEGAR NUM MERCADO DE TRABALHO PRECÁRIO

VERA BORGES – Doutorada em Sociologia, investigadora de carreira no CIES-Iscte.[1] Magnific



1 De entre os seus trabalhos, destacam-se a participação no primeiro Inquérito Nacional às Práticas Culturais dos Portugueses e a coordenação do projeto de avaliação das Bolsas e Apoios da Fundação Calouste Gulbenkian. Contacto: Vera.borges@iscte-iul.pt; https://orcid.org/0000-0002-3322-2975; https://ciencia.iscte-iul.pt/authors/vera-borges/cv.

Todas estas bolsas [...] tornou o panorama artístico português melhor, mais rico, mais diverso, com pessoas mais informadas, mais viajadas, com mais mundo.
Carreira intermédia

É como um aquário. Um artista tem mais condições de sobrevivência do que num aquário com menos tratamento de água e com muito menos nutrição. [...] Eu tenho de sobreviver da melhor maneira possível [...].
Carreira jovem

Eu nunca na vida tive um contrato de trabalho. [...]
Carreira mais antiga

Os meus pais não tinham capacidade de me sustentar [...]. Quando eu voltei para Portugal, tive muita dificuldade a entrar no mercado de trabalho. [...] Uma das soluções que eu arranjei foi começar [...] a criar eu o meu próprio local de trabalho.
Carreira muito jovem

INTRODUÇÃO

Os trabalhadores das artes e da cultura vivenciam as múltiplas dimensões do trabalho artístico ao longo das carreiras, da formação à criação, conceção e execução de obras de arte até à sua promoção e distribuição. A procura de apoios, bolsas, financiamentos para desenvolverem as suas competências técnicas, criarem as obras de arte e realizarem projetos artísticos é uma dimensão decisiva para o funcionamento e organização dos mundos das artes e da cultura.

Na realidade, poucos estudos têm examinado como é que estes profissionais constroem, hoje, as suas carreiras e o seu trabalho, de apoio em apoio, navegando entre mercados locais, europeus, globais e transculturais. Sabemos que são trabalhadores flexíveis e inventivos, que estiveram na vanguarda das mudanças paradigmáticas dos modelos de trabalho (Menger, 2014), e que encontram nos financiamentos às artes e à cultura uma dimensão altamente estruturadora do seu trabalho.

Como é que essa dimensão se relaciona com a inovação, o reconhecimento e a mudança nestes mercados de trabalho? A instabilidade dos percursos dos trabalhadores e as suas múltiplas formas de emprego estão empiricamente documentadas. Já as consequências da instabilidade e das condições de trabalho vulneráveis para a prática criativa, o bem-estar individual e a sustentabilidade das carreiras nas artes e na cultura merecem ser mais discutidas.

Este artigo ajuda-nos a refletir sobre a precariedade nos mercados das artes e da cultura, destacando as dependências institucionais do trabalho artístico, os processos invisíveis de construção de carreiras «estáveis» e os desafios da globalização destes mercados. Ajuda-nos também a repensar respostas organizacionais, coletivas e de política pública capazes de reduzir essa vulnerabilidade.

TRABALHAR MUITO SIGNIFICA TER UMA CARREIRA NAS ARTES E NA CULTURA?

Na perspetiva dos estudos nacionais realizados (Borges, 2025), os apoios representam momentos de incentivo à atividade de formação, criação e trabalho nas artes e cultura, com impactos intrínsecos e extrínsecos nas carreiras. As bolsas, por exemplo, oferecem «tempo» e permitem períodos de aprendizagem de competências técnicas e relacionais, pelo contacto direto com professores, colegas de profissão e outros mediadores.

Este tipo específico de financiamento funciona como uma forma de apoio ao autoemprego e permite-nos observar como, numa economia simbólica marcada pela precariedade, os trabalhadores constroem e sustentam as suas carreiras. Altamente qualificados e comprometidos com valores de autonomia, aprendizagem constante e satisfação pessoal, estes profissionais operam numa economia simbólica que induz e reproduz uma ética de trabalho precário, tornando-os simultaneamente dependentes da procura sucessiva de bolsas, apoios e outras oportunidades de financiamento.



Se pensarmos nas bolsas, os resultados mostram que estas promovem mudanças, pela melhoria das condições económicas e de trabalho, pelas experiências de formação e internacionalização, e pela possibilidade de ultrapassar o isolamento geográfico num mercado «escasso» e «periférico».

DE BOLSA EM BOLSA, DE APOIO EM APOIO

No entanto, com o passar do tempo, não se vive «de bolsa em bolsa». Vive-se de apoio em apoio para sobreviver. E, desta forma, os artistas não conseguem garantir posições estáveis no mercado de trabalho. A situação torna-se tanto mais difícil quanto mais estes trabalhadores carecem de outros recursos, pessoais, familiares, sociais, institucionais e económicos.

Em princípio, a acumulação de apoios tornaria tudo mais fácil. A contratação de outros colegas, a finalização de um projeto, a realização de uma ideia. Contudo, a acumulação de bolsas e apoios pode também revelar a dependência institucional destes profissionais.

Bolsas, apoios, financiamentos valorizam o trabalho de um artista porque lhe permitem concretizar um projeto, uma ideia, «pôr-se à prova». Podem mesmo representar um «turning point» na sua carreira (Abbott, 2001: 241-260), pelo «voto de confiança» da instituição. No entanto, não significam uma posição estável nas artes e na cultura.

O QUE NOS DIZEM OS DADOS SOBRE ESTE MERCADO DE TRABALHO?

O estudo que apresentamos baseia-se numa análise documental, de duas bases de dados, num questionário *online* a 488 profissionais e em 60 entrevistas qualitativas. O questionário incidiu sobre as características sociodemográficas e familiares dos artistas, os impactos dos apoios e as suas condições de exercício profissional, incluindo condições contratuais, períodos de emprego, prémios e principais instituições empregadoras. As entrevistas abrangem trabalhadores com diferentes perfis sociodemográficos e situações profissionais (Borges, 2025). O estudo abrange diferentes áreas, entre as quais a música, o teatro, a dança, o cinema, as artes visuais e a arquitetura.

Os trabalhadores inquiridos têm, em média, 40 anos e são maioritariamente portugueses (95%). A distribuição por género é equilibrada: 50% são mulheres, 47% homens e 3% pessoas não binárias. Os dados mostram-nos uma população qualificada: 67% concluíram um mestrado. Para esta publicação, destacamos os dados referentes ao trabalho remunerado, a acumulação de atividades dentro e fora das artes e da cultura, as condições contratuais e os rendimentos.

Sobre o trabalho remunerado nas artes, verificou-se que 66% dos artistas inquiridos têm atualmente um trabalho remunerado nas artes; 25% não têm trabalho remunerado nas artes, mas já tiveram; e 9% nunca tiveram um trabalho remunerado nas artes (Fig. 1).

Figura 1 – Número de inquiridos que têm um trabalho remunerado nas artes e na cultura

Trabalho remunerado nas artes	Geral N	Geral %
Sim	300	66
Não, mas já tive no passado	113	25
Não, nunca tive um trabalho renumerado nas artes	40	9
Total	**453**	**100**

Figura 2 – «Versatilidade» dos profissionais das artes dentro da área artística

	Geral N	Geral %
Profissionais que só desenvolvem **uma atividade**	179	38
Profissionais que desenvolvem **duas** atividades	69	15
Profissionais que desenvolvem **três** atividades	58	12
Profissionais que desenvolvem **quatro** atividades	165	35
Total	**471**	**100**

Figura 3 – Número de inquiridos que têm outra atividade relacionada com as artes ou fora das artes

	Geral N	Geral %
Não, não exerço outra atividade	189	40
Sim, exerço outra atividade relacionada com as artes	183	40
Sim, exerço outra atividade não relacionada com as artes (fora das artes)	69	15
Ambas	22	5
Total	**463**	**100**

FIG. 1

66%

Têm atualmente trabalho remunerado nas artes

25% já tiveram • 9% nunca tiveram

FIG. 4

12%

Têm contrato por tempo indeterminado

30% recibos verdes/honorários ou prestação de serviços

A acumulação de atividades é uma característica do trabalho artístico. 38% dos inquiridos desenvolvem uma única atividade artística, enquanto 35% chegam a desenvolver quatro atividades (fig. 2). Por outro lado, 40% não exercem outra atividade para além da sua atividade principal nas artes e na cultura, enquanto 40% acumulam outra atividade relacionada com as artes e 15% exercem uma atividade fora das artes (Fig. 3).

Estes resultados mostram a desmultiplicação do trabalho e ajudam a compreender o padrão de emprego nas artes e na cultura: o trabalho por projeto (espetáculo, ensaio, apresentação ou venda da obra). Este padrão é consistente com a situação contratual predominante nas atividades principais nas artes e cultura: os «recibos verdes» ou pagamento de honorários e os contratos de prestação de serviços. Os dados indicam que 30% se encontram nestas duas modalidades, enquanto apenas 12% têm contrato por tempo indeterminado (Fig. 4).

Figura 4 – Situação contratual nas artes e cultura, atualmente, ou no último trabalho remunerado

Tipos de contrato	N	%
«Recibos verdes» ou honorários	23	15
Contrato de prestação de serviços	22	15
Contrato de trabalho a termo certo	20	13
Contrato por tempo indeterminado (tempo ilimitado)	18	12
Contrato de trabalho de muito curta duração	18	12
Sem contrato de trabalho	13	9
Contrato de trabalho a termo incerto (temporário)	10	7
Contrato de trabalho com atividade descontínua	7	5
Contrato de pluralidade de empregadores	5	3
«Contrato-promessa» de contrato de trabalho	3	2
Contrato de estágio	3	2
Outra situação	9	6
Total	**151**	**100**

Os rendimentos mensais permitem compreender melhor esta situação. 62% dos inquiridos recebem até 1.200 euros brutos mensais provenientes da atividade principal nas artes: 21% recebem até 500 euros, 17% entre 500 e 800 euros e 24% entre 800 e 1.200 euros (Fig. 5).

Figura 5 – Rendimento mensal bruto resultante da atividade principal nas artes e na cultura

	Geral	
	N	%
Até 500€	81	21
Mais de 500 a 800€	64	17
Mais de 800 a 1 200€	91	24
Mais de 1 200 a 1 500€	48	13
Mais de 1 500 a 2 000€	33	9
Mais de 2 000 a 3 000€	27	7
Mais de 3 000 a 5 000€	25	7
Mais de 5 000 a 8 000€	4	1
Mais de 8 000 a 10 000€	1	0
Mais de 10 000€	6	2
Total	**380**	**100**

Quanto à duração e continuidade do trabalho, os resultados mostram que 70% tiveram apenas um contrato no último ano. É importante notar que os contratos por tempo indeterminado apresentam uma duração média aproximada de sete anos, enquanto os «recibos verdes» têm uma duração média de dois anos. Isto permite-nos pensar que os «recibos verdes» não significam necessariamente uma colaboração episódica. As relações de trabalho podem prolongar-se no tempo sem se converterem numa relação contratual estável.

QUAIS SÃO OS ENSINAMENTOS QUE PODEMOS RETIRAR DESTES RESULTADOS?

Em primeiro lugar, os resultados reforçam a caracterização destes trabalhadores como profissionais em situação de precariedade ao longo da carreira, apesar de serem altamente qualificados, disporem de um capital social considerável e manterem fortes ligações a instituições culturais nacionais e europeias. Em segundo lugar, os entrevistados sublinham, de forma consistente, a limitada capacidade do mercado de trabalho nacional, «pequeno» e «periférico», para absorver plenamente as suas competências e qualificações. Ainda assim, a experiência adquirida em diferentes contextos culturais europeus e globais – com perfis históricos e institucionais distintos – contribuiu tanto para a evolução das suas práticas artísticas como para aumentar a sua capacidade de navegar pelas especificidades do campo artístico nacional. Em terceiro lugar, o acesso a projetos artísticos e a experiências de formação e educação em diferentes países europeus revela-se decisivo para o início das carreiras e para o desenvolvimento da dimensão criativa do trabalho artístico. Estas experiências constituem importantes fontes de inspiração e de novas ideias, mas também representam a entrada em redes profissionais e o desenvolvimento de parcerias criativas (Loots & van Andel, 2025).

Os resultados permitem-nos compreender melhor em que condições estes trabalhadores constroem e sustentam as suas carreiras num contexto geográfico «periférico» e «vulnerável». «Viver de projeto em projeto», como os artistas descrevem, mostra-nos um modo de organização do trabalho nas artes e na cultura. Já «viver de apoio em apoio», financiamento em financiamento, concurso em concurso, mostra-nos uma das condições institucionais que torna possível manter esse modo de trabalho. Ora, a política para o trabalho cultural não pode limitar-se a criar oportunidades para fazer projetos. Na realidade, a nível nacional e europeu, precisamos de criar condições para que seja possível construir carreiras nas artes e na cultura.

Os trabalhadores globalizam as suas trajetórias, procuram outras oportunidades, mobilizam recursos e redes. Estas estratégias permitem-lhes navegar pela precariedade e sustentar as suas aspirações profissionais. Contudo, estes profissionais não conseguem resolver, por via da flexibilidade individual, aquilo que é produzido pelas condições do mercado de trabalho nacional e local e pelas instituições das quais dependem.

Se algo se torna evidente na análise da precariedade no mercado de trabalho das artes e da cultura, no nosso País,

> Uma parte do tempo e do esforço destes profissionais é dedicada à procura de financiamento e ao trabalho necessário para tornar possível continuar a trabalhar nas artes e na cultura.



FIG. 5

62%

Recebem até 1.200€ brutos/mês pela atividade artística principal

21%: até 500 euros • 17%: 500-800 euros • 24%: 800-1.200 euros

é que o «tempo importa». Uma parte do tempo e do esforço destes profissionais é dedicada à procura de financiamento e ao trabalho necessário para tornar possível continuar a trabalhar nas artes e na cultura. Esse tempo é retirado ao trabalho de criação artística, àquilo a que poderíamos chamar o aperfeiçoamento do «fazer artístico e cultural».

É por isso que, no mercado das artes e da cultura, «trabalhar muito» significa estar uma parte importante do tempo a trabalhar para tornar possível ter uma carreira. Procurar apoios, preparar candidaturas, mobilizar recursos, construir e manter redes. Everts e Haynes (2021) mostram que estas estratégias individuais respondem às condições estruturais dos mercados em que os artistas trabalham, mas não produzem, por si só, uma vantagem no mercado, pois prevalecem as tradicionais relações económicas e de poder. O mesmo se passa em Portugal.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos 548 trabalhadores das artes e da cultura que generosamente participaram neste projeto de investigação, bem como a Luís Plácido, Miguel Magalhães e Maria de Assis Swinnerton.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbott, A. (2001). Time Matters. On Theory and Method. The University of Chicago Press.
- Borges, V. (2025). Grant-flipping across Europe: How Portuguese artists navigate precarity to sustain aspirations beyond recognition. *Poetics*, 113 (102059), ISSN 0304-422X, https://doi.org/10.1016/j.poetic.2025.102059. (https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0304422X25000890)
- Everts, R., & Haynes, J. (2021). Taking care of business: The routines and rationales of early-career musicians in the Dutch and British music industries. *International Journal of Cultural Studies, 24*(5), 731–748. https://doi.org/10.1177/13678779211004610.
- Loots, E., & van Andel, W. (2025). Artists as change agents in cross-sector partnerships: A typology. Poetics (Hague, Netherlands), 110, Article 101998. https://doi.org/ 10.1016/j.poetic.2025.101998.
- Menger, P.M. (2014). *The Economics of Creativity. Art and achievement under uncertainty*.
- Harvard University Press.

NOVAS QUALIFICAÇÕES E COMPETÊNCIAS PARA O SETOR CULTURAL

ELISA PÉREZ BABO – Economista e Mestre em Planeamento do Território – Inovação e Políticas de Desenvolvimento; PEDRO QUINTELA – Sociólogo, Mestre em Cidades e Culturas Urbanas, Doutor em Sociologia, Pós-graduado em Avaliação de Políticas Públicas, Investigador Integrado do Instituto de Sociologia da Universidade do Porto; Ambos consultores-coordenadores da Quaternaire Portugal Magnific

1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho do setor cultural em Portugal encontra-se num processo de transformação que ultrapassa a emergência de novas tecnologias ou a criação de novas profissões. A digitalização e a inteligência artificial (IA), a transição climática, a diversificação dos públicos, a expansão de alguns mercados culturais e a organização do setor estão a modificar os conteúdos do trabalho, os modos de produção e as competências necessárias ao exercício profissional.

Esta transformação ocorre, contudo, num setor particularmente heterogéneo (ver figura 1), e onde coexistem organizações públicas, empresas privadas, entidades sem fins lucrativos e uma multiplicidade de profissionais independentes, frequentemente envolvidos em diferentes projetos e atividades. Persistem, por isso, características estruturais como a fragmentação organizacional, o trabalho por projeto, o autoemprego e a intermitência. O trabalho artístico, cultural e criativo apresenta, assim, uma combinação aparentemente paradoxal: níveis elevados de qualificação e especialização coexistem com percursos profissionais marcados pela instabilidade, pela alternância entre emprego e desemprego e pela necessidade de acumular diferentes atividades e fontes de rendimento.

Discutir as novas qualificações e competências para o setor cultural implica analisar não apenas o aparecimento de novas atividades profissionais, mas também a transformação de profissões existentes e a emergência de novas combinações de competências.

Neste artigo, partimos da experiência dos autores enquanto membros da equipa responsável pelo «Estudo de Diagnóstico de Necessidades de Qualificações



e Competências e Atualização do Catálogo Nacional de Qualificações para o domínio da Cultura, Património e Produção de Conteúdos», realizado entre 2022 e 2024 por um consórcio liderado pela Quaternaire Portugal, no âmbito de uma encomenda da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP). Essa experiência, complementada por um conjunto selecionado de referências nacionais e internacionais, constitui o ponto de partida para uma reflexão autónoma acerca das transformações do trabalho cultural. Procuramos, em particular, identificar algumas das competências que estão a adquirir crescente importância no mercado de trabalho cultural.

2. QUALIFICAÇÕES E CARACTERÍSTICAS DO MERCADO DE TRABALHO

Em Portugal, desde a década de 1990, assistiu-se a uma progressiva expansão, diversificação e especialização da oferta formativa nas áreas artísticas, culturais e criativas. Esta evolução pode ser observada em diferentes níveis do sistema educativo e formativo, desde as qualificações de nível secundário até ao ensino superior.

A evolução recente (últimos 5 a 7 anos) da procura de formação artística e cultural[1] revela algumas diferenças entre níveis de ensino (ver figura 2). Com efeito, considerando o ensino artístico no ensino básico e secundário, e os cursos profissionais (ensino secundário) e ensino superior nas áreas de educação e formação artísticas e culturais, verifica-se que é no ensino superior que se observa a evolução mais consistente, ainda que o seu crescimento tenha ficado abaixo do registado no conjunto deste nível de ensino. Entre 2019/20 e 2023/24, a taxa de variação de alunos inscritos no ensino superior nas áreas de educação e formação agregadas, para efeitos desta análise, como ensino cultural[2] atingiu os 7,9%. O crescimento foi especialmente expressivo na área das Artes[3] (8,4%) e na subárea das Técnicas audiovisuais e produção dos media (21,4%). No mesmo período, contudo, o total de alunos inscritos no ensino superior aumentou 12,9%.

Estes dados revelam uma alteração importante: a educação e formação no domínio cultural deixou de estar associada exclusivamente às formações artísticas tradicionais (belas-artes, música e artes do espetáculo). Com efeito, a multimédia, a produção audiovisual, o design, a animação, os videojogos e as tecnologias interativas passaram a constituir componentes relevantes da procura de formação. Esta evolução não corresponde apenas à multiplicação de cursos. Envolve também uma alteração do perfil das formações, através da aproximação entre arte e tecnologia, criação e programação, cultura e comunicação digital (Babo, 2023).

1 Para efeitos desta análise, considera-se aqui o ensino artístico integrado nas «ofertas de educação e formação orientadas para os jovens», que incluem, além desta modalidade, o ensino regular, os cursos científico-humanísticos, os cursos tecnológicos, os cursos profissionais, os cursos de aprendizagem, os cursos de educação e formação e os cursos vocacionais. Consideram-se ainda as seguintes áreas de educação e formação: Artes, História e Arqueologia, Jornalismo e Informação e Arquitetura e Urbanismo.

2 Ver nota anterior.

3 A área de educação e formação das Artes inclui Belas-artes, Música e artes do espetáculo, Técnicas audiovisuais e produção dos media, Design de moda, de interiores e industrial, Artesanato e outros (cursos que poderiam ser incluídos em mais do que uma categoria ou cursos que não correspondem a nenhuma das categorias anteriormente designadas).

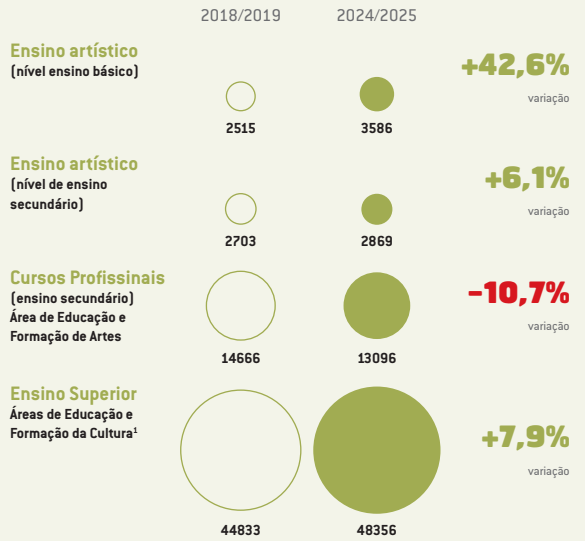


Figura 1 – Número de empresas das atividades culturais e criativas, por classes da CAE-Rev.2, 2019-2023

Classe (3 e 4 dígitos) e designação (CAE-Rev.2) das empresas culturais e criativas	2023	2022	2021	2020	2019	Variação 2019-2023
			N.º			%
Total das atividades culturais e criativas	**79 706**	**75 370**	**68 520**	**64 559**	**65 514**	**21,7%**
181: Impressão e atividades dos serviços relacionados com a impressão	2 276	2 254	2 260	2 254	2 375	-4,2%
182: Reprodução de suportes gravados	38	40	37	33	37	2,7%
3212: Fabricação de joalharia, ourivesaria e artigos similares	710	718	696	711	762	-6,8%
322: Fabricação de instrumentos musicais	72	68	56	57	56	28,6%
4761: Comércio a retalho de livros, em estabelecimentos especializados	611	612	606	586	592	3,2%
4762: Comércio a retalho de jornais, revistas e artigos de papelaria, em estabelecimentos especializados	3 285	3 402	3 526	3 666	3 878	-15,3%
4763: Comércio a retalho de discos, CD, DVD, cassetes e similares, em estabelecimentos especializados	62	63	66	63	70	-11,4%
5811: Edição de livros	566	518	481	465	452	25,2%
5813: Edição de jornais	292	279	287	292	301	-3,0%
5814: Edição de revistas e de outras publicações periódicas	402	399	395	394	432	-6,9%
5821: Edição de jogos de computador	132	114	81	62	47	180,9%
591: Atividades cinematográficas, de vídeo e de programas de televisão	4 138	3 865	3 495	3 092	2 977	39,0%
592: Atividades de gravação de som e edição de música	530	497	421	389	421	25,9%
601: Atividades de rádio	281	298	296	291	295	-4,7%
602: Atividades de televisão	94	98	95	79	78	20,5%
6391: Atividades de agências de notícias	58	57	53	48	57	1,8%
7111: Atividades de arquitetura	10 514	10 330	10 047	9 573	9 599	9,5%
7311: Agências de publicidade	6 290	5 682	5 174	4 645	4 393	43,2%
741: Atividades de design	10 374	9 309	8 127	7 194	6 767	53,3%
742: Atividades fotográficas	4 421	3 876	3 315	3 123	3 191	38,5%
743: Atividades de tradução e interpretação	3 817	3 742	3 627	3 422	3 397	12,4%
7722: Aluguer de videocassetes e discos	8	9	16	15	17	-52,9%
8552: Ensino de atividades culturais	751	620	521	495	485	54,8%
900: Atividades de teatro, de música, de dança e outras atividades artísticas e literárias	29 725	28 213	24 547	23 359	24 611	20,8%
910: Atividades de bibliotecas, arquivos, museus e outras atividades culturais	259	307	295	251	224	15,6%

Fonte: INE, I.P. – Sistema de Contas Integradas das Empresas

Figura 2 – Procura no ensino artístico e ensino cultural



Nota 1: Artes, História e arqueologia, Jornalismo e informação, Arquitetura e urbanismo

Fontes: INE, Direcção Geral de Estatísticas da Educação e Ciência

Não basta, portanto, aumentar a oferta formativa. É necessário garantir que os seus conteúdos acompanham a transformação efetiva dos processos de trabalho e respondem às tendências de evolução da procura.

Esta questão deve ser relacionada com as características e a evolução do emprego cultural[4]. Em 2024, o emprego cultural em Portugal foi estimado em 197 mil pessoas, representando uma variação positiva da ordem dos 4,7% face a 2019 (variação do emprego total não ultrapassou nesse período os 6,7%). A população empregada no setor cultural apresentava níveis de escolarização bastante superiores aos do conjunto da população empregada: 58,8% tinham concluído o ensino superior, face a 34% no total da população empregada (INE, 2024).

4 Definido pelo INE como o «Conjunto de pessoas empregadas que exercem uma atividade produtiva no âmbito das profissões e/ou atividades culturais e criativas, com as seguintes características: 1) têm profissões culturais e trabalham em atividades consideradas culturais e criativas; 2) têm profissões culturais e trabalham em atividades consideradas não culturais e criativas; 3) têm profissões não culturais e trabalham em atividades consideradas culturais e criativas». As atividades culturais e criativas englobadas são (CAE – Rev.2): 181, 182, 322, 581, 591, 592, 601, 602, 741, 742, 743, 900 e 901.

Figura 3 – Emprego cultural, por escalão etário e nível de escolaridade completo, 2019-2024

Portugal	2024	2023	2022	2021	2020	2019	Variação 2019-2024
			Milhares de pessoas				%
Total	**197,0**	**201,0**	**192,9**	**178,1**	**138,3**	**134,0**	**47,0%**
Escalão etário							
16-24 anos	11,1	9,6	11,7	7,3	6,3	10,1	9,9%
25-34 anos	49,9	51,8	44,9	47,5	38,0	38,1	31,0%
35-44 anos	52,6	49,6	54,4	52,1	41,9	40,1	31,2%
45-54 anos	47,4	52,9	46,6	43,1	30,4	28,8	64,6%
55-64 anos	28,3	28,9	28,8	21,0	18,7	12,8	121,1%
65-89 anos	7,6	8,3	6,6	7,0	x	x	-
Nível de escolaridade completo							
Até básico - 3.º ciclo	28,8	30,2	31,4	35,7	17,6	17,9	60,9%
Secundário e pós-secundário	52,4	55,5	49,3	43,4	31,4	32,2	62,7%
Superior	115,8	115,3	112,1	99,0	89,3	84,0	37,9%

Fonte: INE, I.P. – Inquérito ao Emprego (versão 05-02-2025)

A elevada qualificação escolar não significa, contudo, que os percursos profissionais sejam estáveis. O emprego cultural combina frequentemente trabalho independente, autoemprego, trabalho «freelance», contratos de curta duração, pluriatividade e intermitência. A literatura científica, nacional e internacional, sobre trabalho artístico e criativo, mostra que estes mercados são caracterizados pela incerteza, pela competição e pela alternância entre períodos de atividade e de ausência de trabalho (Menger, 1999, 2006; Banks, 2007; Neves, 2021; Quintela, 2024).

Esta realidade é decisiva para a discussão das qualificações. O profissional da cultura não é necessariamente apenas um especialista numa prática artística ou técnica. As competências artísticas continuam a ser fundamentais – e a oportunidade de estas serem atualizadas com regularidade, ao longo da carreira artística, constitui um aspeto que, simbolicamente, é muito valorizado e reconhecido (Borges&Pereira, 2024) – mas devem ser acompanhadas por competências de gestão, comunicação, negociação, empreendedorismo, utilização de ferramentas digitais e adaptação às alterações climáticas.

3. TRANSFORMAÇÕES E NOVAS COMPETÊNCIAS

As transformações tecnológicas, ambientais e organizacionais que atravessam o setor cultural estão a alterar os conteúdos de muitas profissões e a exigir a combinação de competências que, tradicionalmente, eram tratadas de forma separada. Algumas dessas exigências estão diretamente relacionadas com a transição tecnológica e ambiental; outras decorrem da necessidade de reforçar a relação com os públicos, assegurar a viabilidade e sustentabilidade das organizações culturais ou reforçar a capacidade de gestão das carreiras. Analisam-se, de seguida, quatro dimensões – competências digitais e tecnológicas e literacia em IA, sustentabilidade e transição climática, mediação e participação, e gestão, organização e competências relacionais – cujo quadro de leitura se destina a evidenciar a crescente combinação entre saberes especializados e competências transversais no trabalho artístico, cultural e criativo.

Competências digitais e tecnológicas

A tecnologia digital não constitui apenas uma nova ferramenta de comunicação ou distribuição. A transição digital interfere com todas as fases da cadeia de valor do setor cultural, desde a criação e produção até à preservação, disseminação, relação com os públicos e formação.

Nas últimas três décadas, a digitalização tem vindo a transformar o trabalho cultural num processo que se acelerou nos anos mais recentes. Cresceram as atividades associadas à digitalização de acervos, à gestão de coleções digitais, à comunicação *online*, à realidade virtual e aumentada, à interatividade e aos novos produtos digitais. Simultaneamente, algumas funções associadas à impressão, edição, gravação, distribuição e exibição sofreram processos de redução ou transformação (Babo, 2023). Neste sentido, a UNESCO (2022) sublinha que os profissionais da cultura precisam de competências digitais que lhes permitam participar nos novos modelos de produção e distribuição cultural.

A crescente disseminação da IA veio acrescentar uma nova camada de complexidade à transformação digital do setor. A sua importância não decorre apenas da possibilidade de automatizar

determinadas tarefas em fases de edição, produção, distribuição e fruição de conteúdos, mas também da transformação dos próprios processos de criação. Ao interferir em diferentes fases da cadeia de valor cultural, a IA pode modificar funções profissionais, criar oportunidades de experimentação e ampliar o acesso a conteúdos e património, mas também acentuar desigualdades, riscos de homogeneização cultural e formas de substituição ou desvalorização do trabalho criativo (Parlamento Europeu, 2020).

A formação deverá, por isso, combinar competências de utilização das ferramentas de IA com capacidade crítica para avaliar os seus resultados e compreender questões de autoria, direitos de autor, transparência, proteção de dados e ética. Mais do que formar especialistas, importa desenvolver uma literacia cultural e tecnológica sobre IA que permita a diferentes profissionais culturais compreender, utilizar e avaliar criticamente estas tecnologias, numa abordagem centrada nos direitos, no pluralismo e na agência criativa humana (UNESCO, 2025).

Sustentabilidade e transição climática

A transição climática constitui um segundo fator de transformação transversal do trabalho cultural. A sustentabilidade começa a influenciar a produção de espetáculos, festivais, exposições, cinema, património e o funcionamento dos equipamentos culturais. Estão, assim, a ganhar importância competências relacionadas com eficiência energética, economia circular, redução de resíduos, utilização de materiais sustentáveis, mobilidade, transporte e logística.

A discussão europeia tem identificado a transição verde como uma dimensão estratégica para o setor cultural e tem sublinhado a necessidade de reforçar a capacitação dos seus profissionais e das suas organizações (Comissão Europeia, 2025).

Importa, contudo, evitar uma leitura excessivamente linear ou normativa desta transformação. No âmbito da União Europeia, a incorporação da sustentabilidade nas políticas culturais é frequentemente enquadrada por modelos de financiamento e gestão baseados em projetos de curta duração, por indicadores uniformizados e exigências de demonstração de impacto, que podem favorecer formas de «conformidade verde» (Rodrigues, 2026). Uma perspetiva crítica relativamente a esta matéria é, contudo, particularmente importante para a discussão das qualificações. As competências ambientais não devem limitar-se à capacidade de aplicar listas de verificação, calcular emissões ou preencher requisitos formais de candidaturas. Devem incluir a capacidade de analisar criticamente os modelos de produção cultural, identificar tensões entre sustentabilidade ambiental, condições de trabalho e sustentabilidade financeira, e participar na definição de estratégias organizacionais de longo prazo.

Mediação, públicos e participação

Outra transformação importante ocorre na relação entre as organizações e os profissionais da cultura e os seus públicos. Em Portugal, a diversificação dos públicos, a acessibilidade, a valorização da participação e a articulação entre cultura, educação, inclusão social e desenvolvimento territorial exigem competências de mediação cada vez mais complexas.

A mediação cultural não deve ser entendida apenas como transmissão de conhecimentos ou facilitação do acesso a obras e instituições. Envolve também a criação de condições para a experimentação, a participação e a construção de significados por parte dos públicos, contribuindo simultaneamente para transformar os modos como as próprias organizações culturais se relacionam com a sociedade (Quintela, 2011).

A mediação cultural aparece, assim, como uma competência simultaneamente relacional, interpretativa e institucional. É relacional porque estabelece ligações entre pessoas, comunidades e organizações; interpretativa porque facilita a produção de sentidos em torno das obras e práticas culturais; e institucional porque pode contribuir para tornar as organizações mais abertas à participação, à diversidade e à experimentação.

Gestão, organização e competências relacionais

Por fim, importa valorizar competências que são menos visíveis quando se fala de profissões artísticas, culturais e criativas, mas que frequentemente são decisivas para a sustentabilidade das carreiras e das organizações. Entre elas encontram-se a gestão de projetos e organizações, a contratação, a fiscalidade, o financiamento, a comunicação, o marketing, a negociação, o trabalho em equipa e a capacidade de construir redes profissionais.

A necessidade destas competências relaciona-se com a predominância, no setor, de micro e pequenas organizações, do trabalho por projeto, da pluriatividade e do trabalho independente. Em Portugal, estas características enquadram-se num reforço recente da regulação e proteção sociolaboral dos profissionais da cultura, particularmente visível após a pandemia de COVID-19 (Quintela, 2024). Destaca-se a criação do Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura (EPAC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 105/2021, de 29 de novembro, e em vigor desde janeiro de 2022. O relatório de avaliação do EPAC reforça a atualidade desta questão ao recomendar formação sobre direitos laborais, proteção social e fiscalidade, dirigida tanto aos profissionais como às entidades contratantes (IGAC, 2026).

4. CONCLUSÃO

O trabalho cultural está a mudar mais rapidamente do que muitas das categorias através das quais continuamos a descrevê-lo. Cada vez mais, as fronteiras entre artista e técnico, criador e produtor, cultura e tecnologia, programação e mediação, criação e comunicação tornam-se mais permeáveis. A digitalização, a IA e a transição climática aceleram este processo, mas não o explicam por inteiro. A diversificação dos públicos, a mediação, a participação, a gestão e sustentabilidade das organizações e a crescente articulação da cultura com outras políticas públicas são igualmente importantes.

O desafio do sistema de qualificações consiste em construir percursos formativos suficientemente flexíveis para acompanhar a transformação do trabalho, mantendo simultaneamente referenciais profissionais sólidos. A formação inicial deve assegurar bases artísticas, técnicas e culturais consistentes; a formação contínua deve permitir acompanhar a evolução tecnológica, organizacional e ambiental; e as próprias organizações culturais devem assumir-se como espaços de aprendizagem. Mais do que acrescentar continuamente novas formações aos referenciais existentes, importa, portanto, aproximar os sistemas de qualificação das transformações efetivamente observadas nos processos de trabalho, reconhecendo a crescente diversidade de funções, competências e percursos profissionais no setor cultural.

É, contudo, fundamental evitar uma interpretação excessivamente individualizante deste desafio. Pedir aos profissionais que adquiram continuamente novas competências não pode significar transferir exclusivamente para eles a responsabilidade pela adaptação a um mercado de trabalho em transformação. A qualificação deve, desejavelmente, articular-se com condições de trabalho dignas, proteção social, capacidade de desenvolvimento profissional e sustentabilidade das organizações.

FONTES ESTATÍSTICAS

- Instituto Nacional de Estatística. (2024). *Estatísticas da Cultura – 2023*. INE.

RELATÓRIO DE EXECUÇÃO E REVISÃO DO ESTATUTO DOS PROFISSIONAIS DA ÁREA DA CULTURA

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Banks, M. (2007). *The politics of cultural work*. Palgrave Macmillan.
- Babo, E. P. (Coord.). (2023). *Estudos de diagnóstico de necessidades de qualificações e competências e atualização do Catálogo Nacional de Qualificações: Lote 18 – Cultura, Património e Produção de Conteúdos. Relatório da Fase 1 – Diagnóstico*. Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional.
- Borges, V., & Pereira, C. R. (2024). *Trabalho Artístico: Os programas de bolsas e apoios à formação e criação nas artes da Fundação Calouste Gulbenkian (2010-2020)*. Imprensa de Ciências Sociais.
- European Commission. (2025). *Creative shifts: Empowering culture for sustainable living*. Publications Office of the European Union.
- European Parliament. (2020). *The use of artificial intelligence in the cultural and creative sectors*. European Parliamentary Research Service.
- Inspeção-Geral das Atividades Culturais. (2026). *Relatório de avaliação da execução e revisão do Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura*. Ministério da Cultura.
- Menger, P.-M. (1999). Artistic labor markets and careers. *Annual Review of Sociology, 25*, 541–574.
- Menger, P.-M. (2006). Artistic labor markets: Contingent work, excess supply, and occupational risk management. In V. A. Ginsburgh & D. Throsby (Eds.), *Handbook of the economics of art and culture* (Vol. 1, pp. 765–811). Elsevier.
- Neves, J. S. (Coord.). (2021). *Inquérito aos profissionais das artes e da cultura: Report #1 – Emprego cultural e perfis social e laboral*. Observatório Português das Atividades Culturais/CIES-Iscte.
- Quintela, P. (2011). Estratégias de mediação cultural: Inovação e experimentação no Serviço Educativo da Casa da Música. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 94, 63–85.
- Quintela, P. (2024). *O design em Portugal: Trabalho e economia criativa*. Fora de Jogo.
- Rodrigues, V. (2026). Green conformity: Projectification and the framing of sustainability in cultural policy. *Cultural Trends*. https://doi.org/10.1080/09548963.2026.2728141
- UNESCO. (2022). *Re|shaping policies for creativity: Addressing culture as a global public good*. UNESCO.
- UNESCO. (2025). *Culture and artificial intelligence: Independent expert report*. UNESCO.

OS AGENTES CULTURAIS COMO MEDIADORES DE TRANSFORMAÇÕES PESSOAIS E SOCIAIS



LUÍS ALCOFORADO – Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra Magnific

CULTURA, EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

Um dos entendimentos mais conhecidos sobre cultura data ainda do século XIX e é atribuído a Tylor (1871). Este reconhecido antropólogo propôs que identificássemos cultura como um todo complexo que inclui conhecimentos, crenças, arte, leis, moral, costumes e qualquer outra capacidade e hábitos adquiridos pelo homem enquanto membro de uma sociedade. Aceitando o essencial desta proposta concetual, podemos dizer que cultura será tudo aquilo, conhecimentos, valores, tradições, costumes, procedimentos e técnicas, normas e formas de relação, que se transmite e adquire através da aprendizagem. Em síntese, passará por aceitar que tudo o que nos humaniza (linguagem, pensamento, sentimentos, técnicas, ciências, artes, moral) é aprendido!

Não constituirá assim uma surpresa, que Olivier Réboul, um dos mais respeitados filósofos da Educação da segunda metade do século XX, nos proponha entender a educação como «o conjunto dos processos e procedimentos que permitem a qualquer criança aceder progressivamente à cultura, pois o acesso à cultura é aquilo que distingue o ser humano do animal» (Réboul, 2017, p. 29). Enquanto instituição estruturante da Modernidade, a Escola assumiu o mandato de transmissão da herança cultural das gerações adultas para as novas gerações, através da associação, desejavelmente virtuosa, de saberes e valores. Saberes hierarquizados e sequenciados, considerados fundamentais para o desempenho dos futuros papéis sociais e valores que se deseja(va) capazes de garantir a todos os cidadãos igualdade de direitos, deveres e oportunidades.

Mas a Modernidade integrou o trabalho (principalmente o incremento da produtividade do trabalho) como marca identitária de igual importância. E se a Escola se foi vendo «empurrada» para essa tarefa societal de responder aos desafios do paradigma socioeconómico em construção, o mundo do trabalho foi sentindo, ele próprio, a necessidade de encontrar respostas formativas, com uma relação mais direta com as necessidades imediatas ditadas pelos processos produtivos. O trabalho assumia-se, desta forma, como uma expressão cultural que necessitava de apelar a maneiras mais específicas de transmissão de saberes e valores.





No entanto, desde o século XIX que se foi construindo a convicção de que o paradigma emergente necessitava de se estruturar a partir das ideias de um desenvolvimento integrado (simultaneamente económico, social, cultural e político) e sustentado (feito com todos, pensando no médio e longo prazo). Foi assim muito natural que, já nos anos sessenta do século XX, se tenha consensualizado a ideia de um compromisso que, por razões epistemológicas, técnicas, laborais e culturais, obrigava os processos educativos e formativos a uma permanência temporal e espacial, ou seja, a prolongarem-se ao longo e a estenderem-se a todos os espaços da vida.

Permitindo-nos então reformular a proposta de Olivier Réboul, diremos que a Educação e a Formação passaram a ser entendidas como processos de acesso e transformação da cultura, entendida como tudo o que se manifesta e resulta da (inter)ação humana, nos seus diferentes contextos de vida. Esta era uma das propostas mais originais incluídas no trabalho educativo de Paulo Freire, desde o desenvolvimento dos seus primeiros círculos de cultura (Alcoforado, 2022), assim como surgiu, alguns anos depois, como a principal ideia dos modelos autobiográficos, uma das propostas educativas, para pessoas adultas, mais instigantes, surgidas nas últimas décadas do século passado (Alcoforado, 2012). Como princípio comum, podemos registar a constatação de que o acesso e a participação na construção de novas formas de cultura e de vida nos transforma em termos pessoais e sociais.

Numa das reflexões teóricas mais consistentes sobre a especificidade da Educação de Jovens e Adultos, Mezirow (1990) considera que o nosso ciclo de vida se organiza em duas fases, com características distintas: a infância e a adolescência, que se destinam à descodificação de rotinas biológicas e à codificação de rotinas sociais, e a juventude e a adultez, que nos permitem um retorno questionador sobre a nossa construção como pessoas, realizada ao longo dos processos de socialização, muitas vezes inconscientes e acríticos. Daí a particular importância que Mezirow atribui, na educação de pessoas adultas, às aprendizagens transformativas, capazes de promover uma revisão crítica dos quadros de referência construídos ao longo das sucessivas experiências de vida.

As possibilidades destes questionamentos críticos, como base para processos transformadores, têm nas vivências culturais organizadas a resposta mais consistente para estruturar novos percursos de vida. Foi isso que o campo de práticas educativas percebeu e procurou desenvolver ao longo dos últimos cento e cinquenta anos.

AS PESSOAS COMO AGENTES DE CULTURA

Regressando, ainda que muito brevemente, às reflexões e contributos das diferentes ciências, com filiação predominantemente positivista, da segunda metade do século XIX, percebemos muito facilmente a importância incontornável da educação extra e pós-escolar. Na verdade, tão importante como investir em escolas de qualidade para preparar um melhor futuro, era a necessidade de promover mudanças imediatas, as quais apenas poderiam resultar do envolvimento consciente e informado das populações adultas. Para isto era necessário, naturalmente, criar condições para que as pessoas adultas tivessem acesso à escola, mas era particularmente indispensável que lhes fosse permitido o acesso a experiências culturais que funcionassem como uma espécie de «abre-te sésamo» de um mundo verdadeiramente novo, até porque o positivismo aparecia associado a propostas políticas e sociais de carácter mais progressista. Muitos dos equipamentos culturais surgidos no final do século e início do novo século (Alcoforado e Alcoforado, 2011) assumiam prioritariamente esta função educativa.

Já no período que se seguiu ao segundo conflito mundial, quando a generalidade dos países do Centro e do Norte da Europa tinham resolvido a questão da alfabetização generalizada das suas populações, a necessidade do investimento em políticas culturais, que se constituíssem como desafio transformador de pessoas e grupos, ganhou uma dimensão ainda mais expressiva. A criação de cineclubes e casas de cultura, por exemplo, veio gerar algum consenso à volta da necessidade de permitir que as produções culturais pudessem estar ao alcance de todas as pessoas.

Os tempos seguintes, mormente os anos finais da década de sessenta, ajudaram a perceber que mais do que garantir esta democratização cultural, que visava assegura a igualdade de acesso, era incontornável que se encontrassem estratégias para potenciar a capacidade expressiva das pessoas e das comunidades, funcionando, na expressão de Mezirow, como possíveis dilemas desorientadores, capazes de criar as condições para que todas as pessoas, enquanto agentes de cultura, se pudessem envolver na construção responsável das transformações desejadas. O problema ganha hoje uma dimensão ainda maior, passando pela necessidade de equacionar e ultrapassar o paradoxo entre o consumo cultural mediático e a democracia cultural, entendida como quadro de participação efetiva de todas as pessoas, na construção do bem comum.



Facilmente entenderemos que nada disto se fará sem uma intencionalidade educativa mais clara e sem uma assunção transformadora efetiva, por parte dos equipamentos e das práticas culturais. A educação procurou responder com a expansão do seu campo de práticas, com propostas como a Animação Sociocultural (Trilla, 1998; Merino, 1997) que a UNESCO definia, em 1977, como o conjunto de práticas sociais e culturais que visam estimular a iniciativa e a participação das populações no processo do seu próprio desenvolvimento e na dinâmica global da vida sociopolítica em que estão integradas.

Como estas propostas foram fazendo o seu percurso, muitas vezes suportadas em políticas públicas inovadoras, a generalidade dos equipamentos e da oferta cultural (Museus, Grupos de Teatro, Festivais de Música, Espaços Patrimoniais e Ambientais…) foi criando a consciência da obrigatoriedade de disponibilizar serviços educativos orientados para públicos com especificidades próprias (Alcoforado, 2021; Alcoforado, Rodrigues, e Alcoforado, 2016). A necessidade de ultrapassar o paradoxo entre a desejável democracia cultural e o consumo mediático leva-nos, no entanto, a colocar a ambição de que todos os serviços culturais se assumam como entidades cuja missão e visão se orienta para práticas formativas e transformativas, concebidas e desenvolvidas para diferentes públicos, com as suas necessidades e os seus objetivos específicos.

Na sociedade das plataformas, dos algoritmos, da circulação incessante de conteúdos e do consumo individualizado, nunca tivemos provavelmente tanto acesso a produtos culturais e isso não significa necessariamente maior participação cultural. É precisamente aí que os especialistas em educação e os agentes culturais se devem repensar, no quadro de uma nova função contemporânea muito concreta.

MEDIADORES DE TRANSFORMAÇÕES PESSOAIS E SOCIAIS

Ao assumir, de maneira holística, estas funções educativas, as instituições culturais devem obrigar-se a que todos os seus colaboradores sejam efetivamente capazes de participar nessa missão, assumindo-se como especialistas e atores sociais (Merino, 1997) capazes de criar condições para que as pessoas (todas as pessoas) possam encontrar nas suas diferentes experiências culturais uma oportunidade contínua para desvendar e recriar realidades, gerando possibilidades reais de novas práticas vivenciais, nas diferentes dimensões da vida.

É esta atividade que identificamos como mediação. Ancorada nas propostas de Vygotsky, segundo as quais a nossa relação com o mundo é mediada através de signos, instrumentos e outras pessoas, suporta-se no entendimento de que o educador deve, em particular, organizar e favorecer mediações que permitam às pessoas apropriar-se culturalmente do mundo e desenvolver novas possibilidades de ação, que em Paulo Freire ganha uma formulação mais social, quando nos diz que homens e mulheres se educam em conjunto, mediados pelo mundo e uma dimensão mais política, de compromisso com uma progressiva humanização.

Mediar significa então aproximar pessoas, saberes, experiências e expressões culturais, criando condições para a descoberta, a interrogação, o diálogo, a interpretação e a criação. Significa também reconhecer e valorizar os saberes e as experiências de cada pessoa, criando desafios capazes de questionar certezas e abrir novas possibilidades de compreensão e ação. O mediador não se limita, assim, a facilitar o acesso à cultura, nem determina os resultados desse encontro. Procura transformá-lo numa experiência significativa, capaz de ampliar a autonomia, a capacidade de expressão e a responsabilidade de contribuir para a progressiva humanização da sociedade.

Os profissionais da cultura devem, por isso mesmo, colocar a si próprios o desafio de uma prática contínua de mediação entre pessoas, saberes e contextos, criando oportunidades reais de aprendizagem, capazes de espoletar transformações pessoais e sociais, acreditando que educar não é mudar o outro, mas mediar condições para que o outro se assuma como agente de transformação do mundo que partilha com todos os que com ele interagem.

DA EXPERIÊNCIA CULTURAL À TRANSFORMAÇÃO

EXPERIÊNCIA CULTURAL
Pessoas, saberes e contextos

→

MEDIAÇÃO
Descoberta, diálogo e criação

→

TRANSFORMAÇÃO
Autonomia, expressão e participação



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcoforado, L. (2022). A Originalidade dos Contributos Educativos de Paulo Freire para a Construção de Sociedades mais Justas, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 21.ª Região*, 21, 175-186.
- Alcoforado, L. (2021). Recursos locais e comunitários para uma animação sociocultural transformadora e promotora de um envelhecimento ativo, *In* E. C. Martins, J. D. L. Pereira e M. S. Lopes (coords.), *Animação Sociocultural, Geriatria, Gerontologia e os Novos paradigmas do Envelhecimento* (pp. 25-32). Chaves: Intervenção.
- Alcoforado, L. (2012). As Histórias de Vida na Educação e Formação de Adultos: o desafio de promover uma auto(eco)confrontação transformativa e emancipatória. *In* J. L. Cunha, & P. P. Vicentini (Eds.), *Pesquisa (Auto) Biográfica, Temas Transversais. Corpos, saúde, cuidados de si e aprendizagens ao longo da vida: desafios (auto) biográficos* (pp. 29-54). Natal, Porto Alegre, Salvador: EDUFRN, ediPUCRS, EDUNEB.
- Alcoforado, J. L. M., Rodrigues, H., & Alcoforado, A. (2016). Acessibilidade Intelectual e Aprendizagem Transformativa: os Museus como espaços educativos de pessoas adultas. *Laplage em Revista*, 2 (4), 112-126.
- Alcoforado, A., & Alcoforado, L. (2011). Museu Nacional Machado de Castro: um projecto educativo de inspiração republicana. *In* Câmara Municipal de Coimbra (Ed.), *A República, os Museus e o Património* (pp. 52-69). Coimbra: CMC
- Merino, J. V. (1997). *Programas de Animación Sociocultural. Tres instrumentos para su diseño y evaluación*. Madrid: Narcea.
- Mezirow, J. (1990). *Fostering Critical Reflection in Adulthood: a Guide to Transformative and Emancipatory Learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Réboul, O. (2017). *A Filosofia da Educação*. Lisboa: Edições 70.
- Tylor, Edward B. (1871). *Primitive Culture: Researches into the Development of Mythology, Philosophy, Religion, Art, and Custom*. London: John Murray.
- Trilla, J (1998). *Animación Sociocultural. Teorias, programas y âmbitos*. Barcelona: Ariel.

ARQUIVISTA: UMA PROFISSÃO DE FUTURO

JORGE JANEIRO – Historiador e Arquivista Imagens Magnific

Mais do que apresentar a profissão de arquivista, venho sublinhar o crescente valor dos dados e da informação para as organizações e a relevância das políticas de memória. É esse o contexto onde são requeridos profissionais com sensibilidade, apetência e competências especializadas para gerir documentação analógica e digital e para valorizar a memória.

A informação é um ativo cada vez mais valioso para as organizações. No setor público os fluxos informacionais têm-se assumido como meios de sustentação da máquina burocrática que providencia serviços públicos aos cidadãos. Já no setor privado, para além de a informação suportar o funcionamento regular das instituições, constitui um fator de competitividade. Hoje, a Humanidade produz em poucos segundos mais informação do que aquela que foi gerada em dezenas de milhares de anos. A informação transformou-se num elemento crucial para a economia, para os estados e para os indivíduos: o conhecimento do mercado e dos clientes é essencial para as empresas; no setor público a informação determina, em grande medida, a qualidade das políticas públicas; e, para os cidadãos, a proteção de dados assume-se como um mecanismo que assegura o respeito pelos seus direitos, em particular, a sua privacidade.

Para gerir as enormes quantidades de informação produzida, capturada, armazenada, difundida e preservada nos sistemas de informação analógicos e digitais, é indispensável deter conhecimentos especializados ao nível da Ciência da Informação, nomeadamente na área da Arquivística. Os profissionais de arquivo são responsáveis pela sua gestão, pondo em execução um vasto conjunto de operações. A aquisição, a preservação, a classificação, a avaliação, a seleção, a descrição, a digitalização e o acesso à documentação integram etapas do processamento da informação nas várias fases do ciclo de vida: arquivo corrente/ativo; arquivo intermédio/semiativo; arquivo histórico/inativo. Complementarmente, a promoção cultural e educativa, sobretudo para as instituições de matriz histórica, exige o domínio de conhecimentos adquiridos por via da formação académica e profissional e da experiência em contexto de trabalho.

O amadorismo, o voluntarismo e a espontaneidade revelam-se ingredientes pouco apropriados para gerir a informação nas organizações. Até porque a qualidade da gestão da informação reflete-se no nível de riqueza e do sucesso obtido e percecionado. Informação significa valor. Logo, não gerir adequadamente a informação corresponde a desprezar um dos ativos mais valiosos da organização, contribuindo para a perda de valia ou para não alcançar todo o potencial que nela reside.





A aplicação do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) tornou mais visíveis os conflitos preexistentes entre dados, valor económico e privacidade dos cidadãos. Estes três universos, embora independentes, estabelecem entre si interações cujos limites, ao serem sistematicamente ultrapassados, geraram a necessidade de regulamentação visando o reequilíbrio entre as partes. Sobretudo no que concerne aos cidadãos, os mais suscetíveis a danos numa sociedade onde a vida privada e a intimidade conquistaram fronteiras de maior complexidade jurídica e ganharam profundidade por contribuírem para a formatação da autoimagem e da personalidade, bem como para a determinação dos comportamentos e do posicionamento identitário dos indivíduos na comunidade.

O RGPD veio, também, associar valores monetários à informação através das penalizações aplicáveis em casos de incumprimento. Os dados, para além de constituírem matéria-prima para as empresas incrementarem as respetivas vendas e reduzirem encargos, ganharam estatuto económico suplementar com o RGPD. As organizações, receando as consequências das penalizações, passaram a investir nos dados, implementando sistemas e procedimentos para garantir o cumprimento da regulamentação europeia. Para além de outros perfis, a contratação de recursos humanos especializados em Ciência da Informação assegura uma gestão qualificada dos dados. O processamento dos dados de acordo com as normas e boas práticas arquivísticas promove a gestão do ciclo de vida da informação em conformidade com o RGPD.

Outro desafio premente é o da Inteligência Artificial (IA). Se a revolução das TIC tem vindo a motivar alterações a praticamente todos os níveis da vivência das sociedades, a IA trará consequências ainda mais profundas e imprevisíveis. Certamente, os seus benefícios, copiosos e efetivos, refletir-se-ão gradualmente no aperfeiçoamento das cadeias de valor e da gestão dos processos. A IA influirá nas nossas vidas de uma forma tão omnipresente e omnisciente que, se, por um lado, nos libertará da voragem do conhecimento devido à disponibilidade imediata deste, por outro lado, depreciará o nosso valor social e económico, tornando os nossos papéis potencialmente descartáveis nos vários círculos onde nos integramos. A tecnologia nunca foi neutra. Nem nunca será.

Daí a importância de as organizações disporem de profissionais que, mais do que o domínio de tecnologias cujo ritmo de obsolescência as afasta para os confins da História, possuem valores, métodos e técnicas de trabalho consolidados ao longo de séculos. Em Portugal, existe oferta de formação profissional na área dos arquivos. A entidade que disponibiliza permanentemente este tipo de formações é a BAD (Associação Portuguesa de Bibliotecários, Arquivistas, Profissionais da Informação e Documentação). Já a formação superior na área dos arquivos tem-se concentrado, nos últimos anos, nas universidades do Porto, Coimbra e Lisboa. A oferta abarca os vários ciclos, desde licenciatura em Ciência da Informação, até pós-graduação, mestrado e doutoramento. Mais recentemente, foi também criada pela Universidade de Évora uma pós-graduação, totalmente *online*. Numa lógica complementar e de especialização, a Universidade Autónoma de Lisboa oferece também uma pós-graduação em Dinamização Cultural e Educativa de Arquivos e Bibliotecas.

Espera-se que, através da aprovação do RJCAIA (Regime Jurídico de Classificação e Avaliação da Informação Arquivística), da LSAN (Lei do Sistema Arquivístico Nacional) e do Regulamento da Rede Nacional de Arquivos de Portugal, preparados durante o período em que desempenhei funções de alto dirigente na DGLAB, se torne obrigatória nas organizações públicas (e em algumas privadas) a figura do Responsável de Arquivo (RA), com formação mínima de 100 horas em arquivo. Este passo é essencial não apenas para melhorar significativamente a gestão da informação nas organizações, logo no início do ciclo de vida dos documentos, mas também a proteção de dados num contexto de aceleração provocado pela IA.

O futuro exige determinação, preparação técnica e estratégia. Esta legislação consubstancia um novo modelo de política de memória que vai ao encontro das linhas de política cultural preconizadas pela UNESCO e pela União Europeia, mais concretamente a Carta de Porto Santo. Valoriza-se uma memória inclusiva e plural onde todas as manifestações sociais, económicas e culturais do presente têm direito a ser recordadas e estudadas no futuro. A abordagem societal, que tenho vindo a promover, inclusive no estrangeiro, transforma os arquivos em espelhos das respetivas comunidades. Visões caleidoscópicas e diacrónicas onde os indivíduos, as empresas, as associações, as IPSS e as entidades públicas, entre outras, podem ter acesso à informação para reconstituir a sua história e trabalhar a respetiva memória. A convivência, a coexistência e a promoção de discursos e de narrativas diferentes fortalecem as sociedades democráticas e o Estado de direito.

Em mãos menos recomendáveis, o poder sobre a memória ganha contornos nefastos.



A este respeito, recorde-se as obrigações constitucionais do Estado na defesa da identidade nacional. As políticas culturais hodiernas valorizam todas as formas de expressão cultural, recusando posicionamentos elitistas. A cultura popular ganha terreno no campo dos serviços culturais e educativos, onde os cidadãos se assumem, simultaneamente, como consumidores e produtores de cultura. Nos arquivos, pese embora os esforços já realizados, ainda há um longo caminho a percorrer. Efetivamente, existe uma prática generalizada de implementação de serviços de extensão cultural e educativa nos arquivos, com variações acentuadas no tipo e na quantidade de iniciativas realizadas. A oferta tem-se orientado tanto para a realização de atividades presenciais (ex.: visitas de estudo, oficinas educativas, conferências e exposições) como para a difusão de conteúdos relativos ao património arquivístico através da Internet (ex.: Documento do mês, Documento em destaque, exposições virtuais).

Esta dimensão cultural e educativa é parte da missão dos arquivos enquanto «lugares de memória», tal como defendido por autores como Paul Ricoeur e Pierre Nora. O poder simbólico de que estão imbuídos relaciona-se intrinsecamente com uma certa obsessão dos poderes, e das próprias sociedades, com a conservação e valorização do património cultural como elo que intermedeia a ligação entre gerações e que permite construir narrativas históricas que alumiam certos aspetos do passado à luz das preocupações e das indagações do presente. Se, de acordo com Orwell, quem controla o presente controla o passado, e quem controla o passado controla o futuro, então o passado pode ser completamente imprevisível e o futuro ainda mais. Em mãos menos recomendáveis, o poder sobre a memória ganha contornos nefastos. Daí a relevância das políticas de memória e dos cuidados a ter com a definição do que deve ou não ser património e com a sua salvaguarda, proteção, conservação, tratamento e valorização.

As tendências atuais das políticas culturais apontam no sentido da inclusão e da participação. Mais do que definir quais as memórias a preservar para o futuro, as elites governantes dos estados são instadas a deixar que, a partir de baixo, os indivíduos, as coletividades e as comunidades colaborem ativamente nesse movimento transversal. A política dirigista, focada em gerar uma memória nacional ancorada nos principais monumentos ou figuras do País, numa clara tentativa de fomentar um discurso identitário de base partilhado por todos os cidadãos, está gradualmente a mudar. Hoje, as políticas culturais passaram também a interiorizar a necessidade de a identidade se cimentar em valores humanistas acoplados a um quadro pós-nacional. Sem prejuízo para os sentimentos de pertença às respetivas comunidades nacionais, é cada vez mais comum os indivíduos se identificarem e voluntariamente se integrarem em grupos e movimentos de outra natureza desde o nível local até a uma escala transnacional.

A aceitação e a valorização da identidade múltipla e do carácter multidimensional de cada pessoa ou entidade constituem não apenas um desafio, mas também uma oportunidade num mundo em que a identidade se assume como elemento primordial na vida de cada indivíduo. Esta questão entronca diretamente nos arquivos, desde logo porque a afirmação da identidade e a sua perceção externa se suportam em dados e em informação que podem vir a ser reconhecidos como património cultural. Em vez de uma produção e gestão desordenada dos dados e da informação, a alternativa é promover a qualificação dos sistemas de arquivo.

A formação académica e profissional é uma peça-chave desse edifício. Tal como noutras áreas, é imprescindível reconhecer rapidamente que o desempenho destas funções exige formação especializada e pôr em marcha as condições para que, dentro de alguns anos, as organizações e a memória futura beneficiem com esta transformação.

O IEFP, como entidade formadora, deve naturalmente participar nesse esforço coletivo.



QUANDO A CULTURA FAZ TERRITÓRIO: REFLEXÕES A PARTIR DO CASO DE TORRES VEDRAS

FÁBIO ANUNCIAÇÃO E MIGUEL MADEIRA – Investigadores da Unidade de Planeamento e Avaliação de Políticas Públicas do IPPS-Iscte – Instituto Universitário de Lisboa;
PAULO FELICIANO – Coordenador da Unidade de Planeamento e Avaliação de Políticas Públicas do IPPS-Iscte – Instituto Universitário de Lisboa Promotorres E.M.

A reflexão que nos propomos desenvolver foi suscitada pelo estudo de avaliação do impacto económico e de públicos dos grandes eventos de Torres Vedras, conduzido pelo Instituto para as Políticas Públicas e Sociais do Iscte (IPPS-Iscte). Considerou-se que, numa perspetiva mais ampla, o concelho de Torres Vedras oferece um caso particularmente interessante para pensar como os acontecimentos culturais participam na construção de um território. O Carnaval, a Feira de S. Pedro e o *Santa Cruz Ocean Spirit* diferem na origem, nos públicos e nos setores que mobilizam, mas tornam visíveis duas dimensões de um processo. Por um lado, a produção de efeitos de natureza mais tangível, na medida em que atraem visitantes, estimulam o consumo e mobilizam o tecido empresarial. Por outro, os seus três grandes eventos participam na



produção de referências através das quais o território é reconhecido e interpretado pelos seus habitantes. A relevância do caso reside então numa dupla contribuição que se materializa na capacidade de os mesmos acontecimentos, que geram procura, ativam cadeias de valor locais e ampliam a projeção do concelho, poderem simultaneamente preservar formas de participação comunitária e manter vivas as práticas e as referências que lhes conferem significado no território. É em torno deste duplo contributo que se organiza a reflexão que se segue.

A DIMENSÃO ECONÓMICA

Um olhar de síntese sobre os três grandes eventos de Torres Vedras permite perceber que o seu contributo económico não se esgota na despesa realizada durante os dias em que decorrem. Dir-se-ia que o efeito mais relevante está na capacidade de ativar, em momentos diferentes do ano e através da mobilização de públicos distintos, segmentos também diversos da economia local. O Carnaval, a Feira de S. Pedro e o *Santa Cruz Ocean Spirit* funcionam, assim, como acontecimentos de um calendário que distribui procura e oportunidades de negócio.

O Carnaval concentra uma procura de grande escala e de intensidade elevada num período de duração relativamente curto. A sua capacidade de atração traduz-se fundamentalmente em consumo na restauração, comércio a retalho, transportes, alojamento e serviços associados. Mas o seu interesse económico não se reduz ao volume de visitantes. A recorrência anual cria certa previsibilidade, permitindo ao tecido empresarial antecipar procura, ajustar a oferta e incorporar o evento nos seus ciclos de atividade. Este efeito antecede a própria festa e escapa a uma simples contabilização da despesa dos visitantes.

A Feira de S. Pedro oferece uma outra lógica. Para além do consumo corrente, preserva uma função de encontro e de exposição de atividades com forte implantação regional. A presença de setores ligados à agricultura e à pecuária, à maquinaria, ao automóvel e aos outros bens faz com que parte das relações económicas desencadeadas pela Feira não termine na transação imediata. Contactos, demonstrações, negociação e prospeção conferem-lhe o potencial para prolongar os seus efeitos. A Feira funciona, neste sentido, como uma infraestrutura temporária que concentra agentes económicos, aproxima oferta e procura, mas cria condições para relações comerciais que transcendem os dias da sua realização.

> Para além de aumentar, ano após ano, o número de visitantes, importa elevar a capacidade local de captar e reter o valor gerado.

O *Santa Cruz Ocean Spirit* acrescenta uma terceira lógica. O posicionamento no turismo desportivo e a atração de participantes de proveniências mais distantes introduzem procura externa com padrões de permanência, mobilidade e consumo diferentes. O alojamento assume maior peso, tal como a restauração, os transportes e os serviços associados aos desportos de ondas. Esta diferenciação alarga a base de procura e insere Torres Vedras em circuitos turísticos e desportivos independentes da proximidade geográfica.

É na articulação entre escalas, públicos e setores de atividade que o conjunto adquire maior interesse. Certo que os três eventos não produzem o mesmo retorno e que a sua avaliação deve ser pautada por indicadores distintos. Num caso, a intensidade do consumo adquire maior relevância. Noutro caso, pesa a criação de oportunidades comerciais. E noutro ainda, a atração de procura externa. O valor do calendário está, por isso, na diversidade de formas com que a atenção é transformada em circulação. Esta complementaridade contribui para reduzir a dependência face a um único perfil de visitante e permite que diferentes setores encontrem nos eventos momentos próprios de ativação.

Essa diversidade não elimina, no entanto, algumas fragilidades. A repetição anual pode reduzir o efeito de novidade. A pressão sobre o rendimento disponível pode diminuir a despesa média. E limitações de mobilidade ou da capacidade de acolhimento podem restringir a participação. Acresce ainda que nem toda a despesa gerada permanece no concelho. Quando fornecedores, serviços ou parte relevante da oferta lhe são exteriores, dilui-se o impacto económico local. É aqui que o planeamento se torna relevante. Para além de aumentar, ano após ano, o número de visitantes, importa elevar a capacidade local de captar e reter o valor gerado. Isso exige articular eventos, comércio,





alojamento, restauração, mobilidade e oferta complementar. Exige criar condições para que empresas locais integrem as cadeias de fornecimento. Exige estimular produtos ou serviços capazes de prolongar estadias e despesa.

Lidos desta forma, os três eventos revelam uma economia assente na sobreposição de funções que, sendo distintas, se articulam. O Carnaval concentra consumo, a Feira aproxima agentes e cria mercado e o *Ocean Spirit* capta procura externa e prolonga a relação com o território através da estadia. A sua relevância está, por isso, na possibilidade de fazer dessa diversidade uma estrutura relativamente estável de ativação da economia local. O resultado economicamente mais relevante não será tanto o pico de despesa produzido por cada edição, mas a capacidade de transformar acontecimentos necessariamente temporários em efeitos que permaneçam depois deles.

A DIMENSÃO IDENTITÁRIA

Entre os eventos culturais acolhidos por um território e aqueles que se tornam numa referência através da qual esse território é reconhecido existe uma diferença decisiva. A antiguidade, a oferta programática e a visibilidade concorrem para favorecer a projeção de determinados eventos, mas pouco dizem sobre o modo como são efetivamente apropriados pela comunidade. Isto é, se os territórios servem sobretudo de palco ou se a população encontra neles uma forma de se reconhecer e uma linguagem a partir da qual se pode expressar e fazer representar. Torres Vedras oferece, também neste domínio, um caso particularmente fértil para pensar esta diferença e o Carnaval será, talvez, a sua expressão mais nítida. Não necessariamente pela singularidade do território – a qual não nos cabe presumir –, mas por parecer

Entre os eventos culturais acolhidos por um território e aqueles que se tornam numa referência através da qual esse território é reconhecido existe uma diferença decisiva.



compatibilizar duas dimensões nem sempre coincidentes: uma dimensão de transformação de eventos culturais em recursos de projeção territorial e uma outra de apropriação desses eventos pela comunidade.

O Carnaval de Torres Vedras ganhou escala e organização. Profissionalizou-se. Atrai hoje cerca de meio milhão de visitantes, mobiliza comércio e serviços. É simultaneamente um produto cultural e um instrumento de comunicação territorial. Mas lê-lo apenas como passagem da «festa» ao «produto» seria simplista, já que o seu crescimento não parece ter-lhe retirado a condição de festa vivida a partir de dentro.

Talvez esta possibilidade de (re)apropriação seja o que suporta a sua continuidade. Uma tradição não permanece viva porque conserva intactas as formas do passado, mas porque admite transformação sem perder reconhecimento. A memória cultural funciona aqui menos como arquivo fechado e mais como repertório de imagens, de códigos e de referências que regressam, são alterados e adquirem novos sentidos. A continuidade resulta, assim, da possibilidade de sucessivas gerações reconhecerem no evento algo sobre o qual ainda podem intervir. Grupos de mascarados, carros espontâneos e matrafonas constituem, desta forma, mecanismos através dos quais a comunidade continua a rever-se e a participar no acontecimento.

Essa participação não exige consensualidade, uma vez que as identidades territoriais não tendem a construir-se a partir de uma leitura única de si próprias. De resto, o «conflito» e os diferentes graus de envolvimento fazem parte da vida cultural de um território. A força de uma referência coletiva reside na possibilidade de acomodar essas diferenças, fornecendo um espaço em que essa imagem pode continuar a ser negociada.

O Carnaval não esgota, contudo, essa construção. A Feira de S. Pedro articula continuidade de práticas de encontro e de troca e o *Santa Cruz Ocean Spirit* introduz uma relação com a frente atlântica, com o desporto e com formas contemporâneas de apropriação do litoral. O interesse está em perceber como práticas diferentes tornam legíveis dimensões distintas do mesmo território.

É neste ponto que a cultura participa na produção da identidade, sobretudo quando torna possível a criação de continuidades entre práticas, lugares e formas de reconhecimento. A



relação com o território não decorre apenas do lugar onde um acontecimento se realiza, mas da sua capacidade de agregar experiências, memórias e modos de participação na definição das suas formas e sentidos. Tal distinção é importante porque impede que a identidade seja tratada como um atributo estável e imutável do território, já que uma referência cultural não adquire força porque representa somente uma suposta essência local. Adquire-a quando continua a oferecer condições para que diferentes grupos se relacionem com ela e a reconheçam como parte de uma experiência coletiva. É esse movimento que permite distinguir uma cultura territorialmente produzida de uma imagem territorial projetada.

Este quadro obriga também a alargar a própria ideia de desenvolvimento. A confiança, o reconhecimento, a memória partilhada, a capacidade de mobilização e a disponibilidade para cooperar não são resultados económicos em sentido estrito, nem devem ser apresentados como se produzissem crescimento de forma mecânica. Isto porque uma comunidade que se revê em práticas coletivas dispõe de um recurso que abre portas à cooperação e à iniciativa que não são exteriores ao desenvolvimento. Confundir o que tende a resistir às métricas com o que não tem consequências empobrece a ideia de território.

E, por isso, o interesse do caso de Torres Vedras reside, sobretudo, no modo como cultura, economia e identidade territorial se tornam mutuamente constitutivas. O crescimento, a profissionalização e a projeção territorial não anulam necessariamente a relevância de uma prática cultural. Colocam, no entanto, desafios à manutenção das condições que permitem à comunidade intervir nela, transformá-la e reconhecê-la como parte da vida do território. E é neste domínio que o caso de Torres Vedras assume, potencialmente, uma relevância que transcende a escala local. Isto porque o problema das políticas culturais não está apenas em produzir acontecimentos competitivos e geradores de retorno económico, mas em compreender em que medida esses processos reforçam – ou progressivamente substituem – as formas locais de produção de significado. O desenvolvimento cultural não se mede, por isso, apenas pela capacidade de projetar um território para lá das suas fronteiras, mas também pela capacidade de essa projeção não tornar dispensável aquilo que, dentro dele, tornou o acontecimento culturalmente relevante.

1985 Atenas · 1994 Lisboa · 2001 Porto

A GEOGRAFIA GLOBAL DAS CAPITAIS DA CULTURA E O SEU IMPACTO CULTURAL, SOCIAL E TERRITORIAL DE ATENAS85 A ÉVORA27

JOÃO PALMEIRO – Membro do Conselho Editorial da Dirigir&Formar Magnific

O LEGADO DE 1985 E A PROJEÇÃO DE UM MOVIMENTO GLOBAL

Em 2025, ano em que se assinalou o 40.º aniversário da iniciativa das Capitais Europeias da Cultura (CEC), criada por iniciativa da então Ministra da Cultura grega, Melina Mercouri, o conceito de «Capital da Cultura» já transcendeu há muito as fronteiras da Europa. O que começou em Atenas em 1985 como um projeto europeu para aproximar os povos através da arte, da história e do património transformou-se num dos fenómenos de política cultural e regeneração urbana mais dinâmicos do mundo contemporâneo. E de Diplomacia Cultural também.

Em 2026, um ano antes da portuguesa cidade de Évora assumir a sua prestação como Capital Europeia da Cultura, perto de quatro dezenas de cidades, vilas e aldeias em todos os continentes celebram e ostentam títulos culturais. Mais do que meras festas de cariz turístico ou montras de programação pontual, estes títulos representam catalisadores estruturais de desenvolvimento local, coesão territorial, projeção internacional e renovação da identidade comunitária. Neste ano, pelo segundo ano consecutivo, o Mediterrâneo entrou nesta celebração da cultura com as cidades de Matera (CEC2019) e Tetouan a colaborarem na Cidade do Desenvolvimento e da Cultura do Mediterrâneo.

Como demonstra a incontornável investigação académica de Beatriz García sobre os impactos de longo prazo das Capitais Europeias da Cultura (especialmente nos seus estudos de referência sobre o legado de cidades como Liverpool, Glasgow e Mons), o verdadeiro valor de uma Capital da Cultura não se mede apenas pelo número de espetadores

durante o ano de celebração, mas sim pelo seu legado sustentável: a capacidade de transformar a governação cultural, regenerar infraestruturas urbanas, fortalecer o capital social e redefinir a imagem de uma cidade perante si própria e perante o mundo.

Neste artigo proponho abrir a porta, na cartografia multifacetada das Capitais da Cultura em 2025, à exploração e reconhecimento do papel da Cultura enquanto modelo de produção continuada, autónoma e plural, bem como o seu contributo para o emprego, novos serviços e prestações laborais, pelo surgimento de inovadores modelos transfronteiriços ou nacionais. Procuro igualmente observar como a visão nascida em Atenas, em 1985, se repercute hoje até Évora 2027 e pelos mais diversos cantos do planeta. A Cultura não é, nem nunca foi, peça de uma engrenagem produtiva, mas um fluxo de conhecimento e de expressão, mesmo que por vezes mesclado de entretenimento, que começa a ocupar um novo lugar nas relações humanas, sociais e políticas, com base na sua profunda essência de independência, de observação e de interpretação, em que o tempo deixou de ser fator de norma para assumir a coesão das diferentes e próprias formas de estar.

A EUROPA E AS SUAS FRONTEIRAS – INOVAÇÃO, COOPERAÇÃO E LEGADOS NACIONAIS

Modelos Transfronteiriços e Inovações de Coexistência

O ano de 2025 destacou-se por uma afirmação clara do papel da cultura como ponte diplomática e veículo de superação de fronteiras históricas. O exemplo mais emblemático no âmbito europeu é a dupla nomeação de Nova Gorica (Eslovénia) e Gorizia (Itália) como Capital Europeia da Cultura sob o lema «GO! Borderless» («GO! Uma Capital Europeia da Cultura sem fronteiras»).

A história urbana de Gorizia/Nova Gorica encarna as feridas e a superação do século XX europeu. Dividida após a Segunda Guerra Mundial, a construção da cidade «nova» do lado esloveno e a presença do muro/vedação simbolizaram a divisão do continente. A remoção física da barreira em 2007 e a criação de um conselho transfronteiriço em 2011 culminam agora numa celebração cultural comum. Aqui, a cultura é a ferramenta operacional de governação e integração quotidiana entre duas nações.

Ainda na Europa, a cidade alemã de Chemnitz, na Saxónia (próxima de Dresden e da fronteira com a Chéquia), partilhou o título de CEC em 2025. Chemnitz trouxe para o debate a redefinição de uma cidade com forte passado industrial, procurando na cultura um vetor de reinvenção comunitária e de diálogo intergeracional.



O Efeito Multiplicador: capitais nacionais e redes regionais

O impacto da designação CEC gerou um «efeito de contágio positivo» à escala nacional. Conforme notado na experiência de Matera (Itália, 2019), o processo de candidatura mobiliza um nível de planeamento e capital criativo de tal ordem valioso que abandonar os projetos não selecionados seria um desperdício estratégico.

Com base nesta premissa, surgiram várias Capitais Nacionais da Cultura:

- **Itália,** A iniciativa italiana coloca anualmente mais de 20 cidades a competir. Em 2025, Agrigento, na Sicília, ostentou o título com o lema «Deixe-se abraçar pela cultura». Adicionalmente, a região de Valdichiana, candidata derrotada a nível nacional, promove o seu programa sob a designação de «Capital da Cultura da Toscana».
- **Reino Unido,** O programa UK City of Culture, quadrienal, chegou em 2025 a Bradford (West Yorkshire), focando-se na diversidade cultural da sua população jovem e na reconversão industrial.
- **Portugal,** Braga deteve o título de Capital Nacional da Cultura em 2025, fruto do trabalho desenvolvido no processo de candidatura a CEC 2027. Simultaneamente, Viana do Castelo assumiu-se como Capital da Cultura do Eixo Atlântico, consolidando a cooperação transfronteiriça entre o Norte de Portugal e a Galiza que sucedeu a Lugo (2022).
- **Outras Experiências Europeias,** Na Letónia, a cidade de Cēsis celebra como Capital Nacional da Cultura utilizando a proposta com que concorreu contra Liepāja (que será CEC em 2027 ao lado de Évora). A Lituânia elegeu Druskininkai, a Sérvia promove Zrenjanin («Meandros da Cidade – Fluxos de Cultura»), e a região Finno-Úgrica destaca a cidade de Narva (na Estónia, junto ao rio que a separa da Rússia).
- **O Mediterrâneo,** A União para o Mediterrâneo estreou o conceito de Capital Mediterrânica da Cultura e do Diálogo, coatribuído em 2025 a Tirana (Albânia) e Alexandria (Egipto), e em 2026 Matera partilha essa plataforma cultural no Mediterrâneo com Tetouan, em Marrocos.



A DIMENSÃO GLOBAL E A SUSTENTABILIDADE DO LEGADO CULTURAL

A projeção global do conceito de capital da cultura

A eficácia do modelo europeu inspirou a criação de redes congéneres por todo o globo. Em 2025, a celebração do título cultural desdobra-se em múltiplos continentes:

- **Leste Asiático,** O programa das Cidades de Cultura do Leste Asiático integra em 2025 quatro cidades: Macau (com a sua matriz histórica luso-chinesa), Huzhou (China, célebre pela sua paisagem tradicional descrita como «cinco montanhas, uma água e quatro partes de terras agrícolas»), Anseong (Coreia do Sul) e Kamakura (Japão, retiro costeiro próximo de Tóquio).
- **Sudeste Asiático (ASEAN),** A ASEAN designou Malaca (Malásia) como Capital da Cultura para o período 2024–2026, projetando outra cidade fortemente ligada à história e cultura portuguesas.
- **Mundo Árabe e Islâmico,** O Kuwait assume a Capital Árabe da Cultura, enquanto a histórica cidade de Samarcanda (Uzbequistão) é a Capital Cultural do Mundo Islâmico.
- **Mundo Turcomano,** A cidade de Aktau (Cazaquistão), criada em 1958 para a extração de urânio, assume a nomeação da TURKSOY, evidenciando uma incrível metamorfose de polo industrial para centro turístico e cultural.
- **Américas,** San Luis Potosí (México) ostenta a nomeação americana.
- **América Latina e África,** Em ano de bicentenário da Bolívia, Sucre e La Paz acolhem a Capital Ibero-Americana. Em África, Kinshasa (RDC) e Brazzaville (Congo), as capitais mais próximas do mundo, realizam conjuntamente a Capital Africana da Cultura.





Noutra oportunidade não deixarei de sublinhar a importância do facto que, a partir do século XVI, as plataformas culturais internacionais na região Asiática têm, nalgum momento da suas histórias, uma forte conexão com o português e a cultura Portuguesa.

«Uma ECOC é para toda a vida», a lógica do legado conforme Beatriz García

A expressão de que «uma ECOC é para toda a vida» exprime o cerne do pensamento de Beatriz García. No seu influente trabalho académico, aqui relembrado, García argumenta que o verdadeiro sucesso de uma Capital da Cultura reside nos hábitos institucionais, na capacitação dos agentes criativos e no planeamento urbano diferido no tempo.

Casos emblemáticos demonstram como as cidades mantêm vivo este impulso:

- **Liverpool (CEC 2008) e Mons (CEC 2015)** nunca deixaram de olhar para o futuro, mantendo dinâmicas culturais permanentes.

- **Avignon (CEC 2000)** organiza em 2025 a celebração «Terre de Culture».
- **Plovdiv (Bulgária, CEC 2019):** O plano de reabilitação do Cinema Kosmos, elemento central da candidatura em 2014, vê finalmente a sua execução concretizar-se anos mais tarde, provando que o selo de Capital da Cultura serve de alavanca orçamental e política duradoura.

O SIGNIFICADO ESTRUTURAL PARA ÉVORA 2027 E O PAPEL DO TRABALHO CULTURAL

Importância do trabalho cultural e da governação sustentável (cf. Beatriz García)

Para que uma cidade aproveite em plenitude o estatuto de Capital da Cultura, o trabalho cultural de bastidores deve atender a pilares fundamentais identificados por Beatriz García:

- **evitar a gentrificação e a mercantilização,** A cultura deve ser um direito cidadão e um fator de coesão, e não apenas um produto de atração turística efémera.
- **capacitação do tecido artístico local,** Investir na formação, remuneração justa e consolidação das estruturas criativas locais, garantindo que o ecossistema permaneça sustentável após o encerramento do ano do título.

Neste contexto de consolidação do ecossistema criativo, torna-se imperativo cruzar a sustentabilidade institucional com a evolução das próprias relações laborais na cultura. Tal como demonstrei na minha tese de doutoramento, ao analisar a precarização, a autonomia e a mutação identitária no jornalismo contemporâneo, também a produção cultural enfrenta hoje uma fronteira cada vez mais ténue – e por vezes problemática – entre o trabalho autónomo e o trabalho contratado. A proliferação do trabalho independente (*freelance*), frequentemente marcado pela volatilidade do trabalho à hora ou por projeto, coexiste com estruturas contratualizadas rígidas que muitas vezes absorvem o esforço de criação sem garantir a devida proteção social ou a estabilidade financeira dos agentes culturais.

Esta dinâmica reflete a emergência de um novo paradigma laboral na cultura, onde a promessa de flexibilidade e autonomia do profissional «independente» se converte, não raro, numa intermitência desprotegida. Para que o legado de megaprojetos como as Capitais da Cultura seja genuinamente sustentável, o planeamento estratégico das cidades deve ir além da mera contratação pontual de serviços ou da dependência de um subproletariado criativo. É fundamental promover quadros normativos e de contratação pública que garantam a equidade salarial, a dignificação do trabalho cultural e a transição justa entre o regime autónomo e a integração nos quadros permanentes dos equipamentos culturais, assegurando que o capital humano local não se esvazie após o ano do título.

É precisamente nesta transição de paradigma que as instituições e associações culturais locais assumem um papel estruturante e insubstituível. Em paralelo com a tese por mim defendida no domínio da imprensa regional e local – em que a sobrevivência e a qualidade da informação de proximidade dependem da transição de colaborações avulsas para modelos de sustentabilidade baseados na contratação por continuidade –, a consolidação do ecossistema cultural exige que o associativismo local atue como ancoragem e mediador. Mais do que meras plataformas de acolhimento pontual de *freelancers*, as associações e estruturas de proximidade têm a responsabilidade de criar redes agregadoras que convertam a prestação de serviços efémera em regimes de contratação por projeto de média e longa duração. Este compromisso associativo garante a retenção de talento no território, assegura a memória histórica das dinâmicas criativas e transforma o impulso pontual do ano da Capital Europeia da Cultura num tecido produtivo estável, enraizado e capaz de gerar emprego cultural digno e contínuo no pós-2027.

Paralelamente à regulação das relações laborais, a sustentabilidade deste ecossistema exige uma abordagem renovada sobre a proteção da propriedade intelectual e os direitos de



autor criativos e conexos. No quotidiano dos agentes culturais, a criação artística e a produção de conteúdos não podem ser dissociadas do direito à justa remuneração e à salvaguarda da autoria, sob pena de expropriar os criadores do valor económico e simbólico por si gerado. Numa era de disseminação digital acelerada e de replicação transfronteiriça de conteúdos no âmbito de megaeventos culturais, assegurar quadros claros de gestão de direitos conexos – que protejam intérpretes, executantes e produtores – torna-se num pilar fundamental da dignificação do trabalho cultural. Garantir que os artistas retêm o controlo e a justa compensação pela exploração das suas obras é a condição essencial para impedir que a vitalidade criativa seja absorvida apenas como insumo efémero da programação, transformando-a, pelo contrário, num ativo patrimonial e financeiro duradouro para os próprios criadores e para o território.

- **avaliação longitudinal integrada:** Monitorizar indicadores sociais e de participação cultural antes, durante e vários anos após o evento, de forma a avaliar a verdadeira transformação social.

De Atenas a Évora 2027, o Alentejo no centro do diálogo global

Passados mais de 40 anos desde que Atenas iniciou este caminho, o espírito da iniciativa prepara-se para regressar a Portugal em 2027, dentro de poucos meses. Depois de Lisboa (1994), Porto (2001) e Guimarães (2012), Évora 2027 viverá um renovado modelo de Capital Europeia da Cultura.

A escolha de Évora e do Alentejo carrega um forte simbolismo histórico. Como lembra a história civilizacional e diplomática, a matriz do diálogo e encontro global moderno tem raízes no Alentejo, em Alcáçovas, em 1479. Há mais de 500 anos, do Alentejo partiram dinâmicas que interligaram continentes – ligando pontos que hoje reencontramos em cidades como Macau ou Malaca, mas também em Olinda, no Brasil, cidade património Unesco como Évora.

Em 2027, o Alentejo volta a colocar-se no centro da Europa e do mundo, promovendo o diálogo intercultural, a transição ecológica e a criação artística contemporânea.

A CULTURA COMO VIA DE ESPERANÇA E PAZ

A evolução das Capitais da Cultura ao longo das últimas quatro décadas demonstra que a intuição original de Melina Mercouri, em 1985, era profundamente visionária. O movimento que começou em Atenas estendeu-se a todo o mundo, unindo cidades tão diversas como Gorizia, Chemnitz, Agrigento, Bradford, Braga, Macau, Malaca, Samarcanda, Kinshasa e Évora.

Frente aos desafios geopolíticos e sociais contemporâneos, a cultura afirmou-se como algo muito superior a um mero calendário de festividades ou montra de marketing territorial, tornou-se num vetor de diplomacia urbana, coesão territorial e mediação pacífica. Contudo, conforme demonstra a literatura crítica sobre megaeventos culturais, o verdadeiro legado de uma Capital da Cultura não se afere pela efémera espetacularização dos seus eventos, mas pela capacidade de institucionalizar e dignificar o próprio trabalho criativo que os sustenta.

Numa era marcada pela aceleração digital e pela emergência de um nomadismo profissional frequentemente desprotegido, o trabalho cultural corre o risco de ser reduzido a um exercício de intermitência conjuntural, dependente dos solavancos orçamentais de megaprojetos sucessivos.

Sem o devido reconhecimento normativo, tempo de maturação e proteção social das relações laborais no ecossistema local, a cultura arrisca-se a subsistir apenas como uma infraestrutura efémera de prestação de serviços.

A análise promovida nesta reflexão da revista do IEFP sublinha, assim, que o sucesso sustentável de iniciativas como Évora 2027 depende de transformar o impulso do evento num modelo produtivo contínuo, onde o trabalho criativo seja enraizado, reconhecido e devidamente valorizado no tempo e no espaço, com o lançamento de *test beds* associativas que assegurem a continuidade desse trabalho enquanto forma de criação, de inovação e de presença no território.

Neste horizonte de afirmação dos direitos dos criadores, emerge com particular acuidade a necessidade imperativa de investir na formação profissional especializada em gestão de direitos de autor e direitos conexos no setor cultural.

Numa paisagem jurídica e digital cada vez mais complexa, a capacitação técnica dos agentes e gestores culturais nestas matérias deixa de ser um mero complemento administrativo para se tornar num requisito estratégico de autonomia e sustentabilidade. Dotar os profissionais da cultura de ferramentas para negociar licenças, gerir patrimónios imateriais, interpretar contratos de edição ou difusão e rentabilizar a propriedade intelectual é crucial para que os ecossistemas locais não fiquem reféns de assimetrias informativas ou de intermediações predatórias.

Assim, a integração da formação em propriedade intelectual nas políticas públicas de emprego e qualificação profissional, englobando agentes individuais e coletivos como as associações territoriais e locais, afigura-se como uma condição *sine qua non* para que iniciativas como Évora 2027 deixem um legado não apenas de consumo cultural, mas de efetiva capacitação, emancipação e maturidade do tecido criativo nacional.



CAPITAIS EUROPEIAS DA CULTURA

ÉVORA CAPITAL EUROPEIA DA CULTURA 2027

MARIA DO CÉU RAMOS – Presidente da Associação Évora 2027 Associação Évora 2027

Há momentos em que uma cidade tem a oportunidade de se olhar de outra forma. De reconhecer aquilo que já é, mas também de imaginar aquilo que pode vir a ser. Para Évora e para o Alentejo, 2027 representa precisamente um desses momentos.

Ser Capital Europeia da Cultura é, naturalmente, uma distinção. Mas, para nós, nunca foi apenas um título. Desde o início, entendemos Évora_27 como uma oportunidade de construir uma iniciativa capaz de mobilizar pessoas, instituições, artistas, escolas, municípios, associações e empresas em torno de uma ideia comum: a cultura pode ser uma força concreta de transformação do território.

É uma responsabilidade que assumimos com entusiasmo, mas também com consciência da dimensão do desafio. Em 2027, Évora estará no centro da atenção nacional e europeia. Teremos visitantes, artistas e profissionais de dezenas de países, novos públicos, novas parcerias e novas oportunidades. Mas aquilo que verdadeiramente nos interessa é garantir que esse movimento deixa marcas para além do calendário de 2027.



© Jerónimo Heitor Coelho



Uma Capital Europeia da Cultura deve deixar mais do que boas memórias. Deve deixar relações, competências, projetos, conhecimento e confiança. Deve criar condições para que as pessoas e as organizações possam continuar a fazer cultura, a trabalhar em cultura e a relacionar-se com a cultura depois de terminado o grande evento cultural.

É por isso que o caminho que estamos a fazer é tão importante.

Quando penso no trabalho desenvolvido pela Associação Évora 2027, nos últimos anos, penso menos num conjunto de eventos e mais numa rede que se foi construindo progressivamente. Uma rede entre municípios, instituições culturais, escolas, universidades, artistas, agentes culturais, empresas e comunidades. Uma rede que atravessa fronteiras administrativas e disciplinares e que nos permite olhar para o Alentejo não como um território periférico, mas como um grande território com capacidade para produzir pensamento, criação e inovação.

Évora_27 nasce em Évora, mas não se limita a Évora. O projeto envolve os 14 municípios do Alentejo Central e estabelece relações com um território muito mais vasto. Ao longo deste processo, fomos percebendo cada vez melhor que a força de uma Capital Europeia da Cultura não está apenas na concentração de acontecimentos numa cidade. Está na capacidade de criar movimento, circulação e encontro.

Queremos que as pessoas vivam o território. Que descubram lugares que não viviam. Que artistas encontrem comunidades. Que comunidades encontrem novas formas de expressão. Que quem chega de fora descubra o Alentejo para além das imagens mais conhecidas. E que quem aqui vive possa olhar para o seu próprio território com uma curiosidade renovada.

Esta dimensão territorial é particularmente importante quando falamos de cultura e de trabalho.

O setor cultural é feito de pessoas. De artistas, produtores, técnicos, programadores, designers, mediadores, investigadores, profissionais de comunicação, especialistas em património e tantos outros profissionais que tornam possível aquilo



que o público vê. Muitas vezes, a parte mais visível de um projeto cultural corresponde apenas à sua superfície. Por baixo dela existe uma cadeia de trabalho, competências e relações profissionais que é fundamental reconhecer e fortalecer.

Uma Capital Europeia da Cultura tem, por isso, também uma responsabilidade perante quem trabalha no setor.

Ao longo da preparação de Évora_27, temos procurado criar oportunidades para artistas e profissionais, estimulado novas colaborações e aproximado diferentes áreas de conhecimento. As convocatórias promovidas pela Associação Évora 2027 permitiram-nos conhecer projetos, pessoas e organizações de uma enorme diversidade. Recebemos centenas de candidaturas, vindas de diferentes regiões de Portugal e de vários países, e essa participação mostrou-nos algo que considero essencial: existe capacidade, vontade e criatividade para fazer mais.

É também por isso que não podemos pensar a cultura apenas em termos de programação. Precisamos de pensar em condições de trabalho, formação, circulação, internacionalização e sustentabilidade.

Uma Capital Europeia da Cultura deve, por isso, ser uma oportunidade para criar trabalho e experiência profissional no setor cultural, mas também para aproximar a cultura de outras áreas da economia e da sociedade. Turismo, restauração, comércio, transportes, educação, tecnologia e comunicação beneficiam quando um território ganha capacidade para receber, criar e comunicar.

Há relações que ficam. Há comunidades que ganham confiança para continuar a criar. Há um território que passa a ser visto de outra maneira. É esse o legado que queremos construir.



Évora_27 representa também uma oportunidade concreta e imediata de trabalho, experiência e aprendizagem para muitas pessoas da região, em particular para os jovens. Apostar nas pessoas, na sua formação e capacitação, é um investimento no presente e um dos mais importantes legados que a iniciativa pode deixar para o futuro do território.

O impacto de uma Capital Europeia da Cultura não acontece apenas nos espaços culturais. Acontece nas ruas, nos restaurantes, nos hotéis, nas lojas, nas escolas, nas empresas, nas universidades e nas relações que se estabelecem entre quem chega e quem cá vive. É essa dimensão de transformação que queremos preservar.

Ao mesmo tempo, há uma palavra que atravessa toda a iniciativa e que nos permite falar de Évora e do Alentejo a partir de uma perspetiva própria: Vagar.

O Vagar não é uma decoração conceptual de Évora_27, nem uma tentativa de transformar uma característica do Alentejo numa imagem turística. É uma forma de estar e de pensar a relação com o tempo, com os outros, com o território e com aquilo que fazemos.

Vivemos num tempo marcado pela aceleração. A velocidade tornou-se quase um valor em si mesma: produzir mais, comunicar mais depressa, estar permanentemente disponível, responder imediatamente. O Vagar propõe uma outra relação com o tempo. Não significa parar. Não significa fazer menos. Significa prestar mais atenção. Escutar. Dar espaço à criação, ao encontro e àquilo que precisa de tempo para acontecer.

É uma ideia profundamente ligada à identidade do Alentejo, mas que não fica confinada ao Alentejo. Quanto mais temos apresentado a iniciativa fora da região e fora de Portugal, mais percebemos que esta proposta encontra interlocutores em diferentes lugares da Europa e do mundo.

Nas relações que temos estabelecido com outras Capitais Europeias da Cultura, com artistas e instituições internacionais, encontramos uma vontade comum de discutir o papel da cultura num mundo em transformação. E encontramos também uma oportunidade para mostrar que o Alentejo tem muito para dizer sobre o presente e sobre o futuro.

A internacionalização é, aliás, uma das dimensões que considero mais importantes neste processo. Queremos trazer o mundo para Évora, mas também queremos levar Évora e o Alentejo para o mundo. Queremos que os artistas e profissionais

da região tenham oportunidades de trabalhar com parceiros internacionais, de apresentar o seu trabalho noutros contextos e de integrar redes que possam continuar a existir depois de 2027. Mas queremos igualmente que grandes nomes e grandes projetos internacionais encontrem aqui um território disponível para os receber.

Em 2027, teremos uma programação capaz de cruzar diferentes escalas: projetos de proximidade e grandes acontecimentos; criação local e colaboração internacional; património e contemporaneidade; propostas para públicos especializados e experiências pensadas para todos.

Teremos grandes destaques nacionais e internacionais que, estamos certos, irão trazer muitas pessoas ao território. Queremos que Évora seja destino cultural, que o Alentejo seja descoberto através da cultura e que 2027 seja uma oportunidade para muitas pessoas visitarem, conhecerem e viverem a região de uma forma diferente.

A programação completa de Évora_27 será apresentada em novembro de 2026. Será um momento importante, porque permitirá revelar, de forma integrada, a dimensão e a diversidade do que estamos a preparar para 2027.

Mas não queremos que a expectativa em torno da programação faça esquecer aquilo que já está a acontecer.

2026 tem sido um ano fundamental para construir as bases dessa experiência. É um ano de preparação, mas não é um intervalo. É um ano em que se criam projetos, se estabelecem relações, se testam formatos, se envolvem comunidades e se dá espaço a novas ideias.

É também o ano em que estamos a aproximar cada vez mais a população do projeto.

As iniciativas de participação comunitária que lançámos são um exemplo disso. Em vez de pensarmos as comunidades apenas como destinatárias de programação, queremos criar condições para que possam propor, participar e construir. É uma diferença importante.

Esta ideia tem consequências concretas. Significa aceitar que nem todos os projetos nascem dentro das instituições culturais. Significa reconhecer o conhecimento que existe nas comunidades. Significa criar espaço para associações, grupos informais, escolas, coletividades e cidadãos. Significa compreender que participação não é apenas assistir ou estar presente: é também decidir, experimentar, fazer e assumir responsabilidade. Essa energia será determinante.

Porque Évora_27 — Capital Europeia da Cultura não pertence à organização que a coordena. Pertence ao território que a acolhe e às pessoas que a vivem.

É aí que estará uma parte essencial do legado: nas relações que ficam, nas competências que se adquirem, nas oportunidades que se criam e na confiança que um território ganha para continuar a fazer.

Sabemos que haverá números para medir parte deste impacto. São importantes. Mas nem tudo o que importa cabe num indicador. Há relações que ficam. Há comunidades que ganham confiança para continuar a criar. Há um território que passa a ser visto de outra maneira. É esse o legado que queremos construir.

E é por isso que olhamos para o dia 6 de fevereiro de 2027, data da abertura oficial de Évora_27, não como um ponto de chegada, mas como o início de um ano extraordinário. Um ano de encontros entre linguagens artísticas, gerações e geografias; de grandes acontecimentos e projetos de proximidade; de artistas que chegam de longe e de pessoas que fazem cultura aqui há muitos anos.

Precisamos de todas essas escalas. Porque Évora_27 não acontece apenas onde existe uma grande audiência. Acontece também onde duas pessoas se encontram para fazer qualquer coisa juntas pela primeira vez.

Acredito que a cultura nos permite imaginar futuros. Permite-nos experimentar outras formas de relação, aproximar pessoas diferentes e questionar aquilo que tomamos como adquirido. Não resolve todos os problemas de um território, mas pode criar condições para que uma comunidade se pense a si própria de forma diferente. É isso que estamos a tentar fazer em Évora.

Não queremos apenas um ano excecional. Queremos um território mais conectado, mais confiante e mais aberto à criação. Queremos que as redes criadas permaneçam, que os artistas continuem a circular, que os projetos encontrem continuidade e que as pessoas mantenham a vontade de participar.

Em 2027, Évora estará no centro da atenção europeia. Mas uma Capital Europeia da Cultura não se mede apenas pelo que acontece enquanto os holofotes estão acesos. Mede-se pelo que permanece quando se apagam: pelas relações que ficam, pelas portas que se abrem, pelos lugares que ganham vida nova e pela capacidade de uma comunidade se reconhecer e imaginar de outra forma. E é, sobretudo, essa transformação que queremos deixar como o grande legado de Évora_27.





CULTURA, SAÚDE E BEM-ESTAR
A PRESCRIÇÃO CULTURAL

DIANA ALVES E JOANA CADIMA – Professoras Auxiliares, Departamento de Psicologia; JOANA MANARTE – Investigadora Convidada; SOFIA CASTANHEIRA PAIS – Professora Auxiliar, Departamento de Ciências da Educação – Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto Magnific

CULTURA, SAÚDE E BEM-ESTAR: A PRESCRIÇÃO CULTURAL

O que podem ter em comum com a promoção da saúde e do bem-estar uma visita a um museu, uma oficina de expressão plástica, a participação num grupo de teatro ou a escrita de um poema?

À primeira vista, poderão parecer realidades distantes. Estamos habituados a associar a saúde aos serviços de saúde e a cultura aos museus, teatros ou bibliotecas. Mas um crescente corpo de investigação mostra que a participação artística e cultural pode contribuir para o bem-estar, favorecer relações sociais, estimular a criatividade e ajudar a diminuir experiências de isolamento.

Esta relação interessa à saúde, mas também a quem trabalha na educação, formação profissional, gestão de pessoas, intervenção social e desenvolvimento das organizações. Coloca no centro questões comuns a todos estes setores: como promover participação? Como criar pertença? Como chegar a pessoas que não se identificam com respostas tradicionais? Como mitigar mal-estar profissional? E de que forma diferentes instituições podem trabalhar em conjunto para melhorar a qualidade de vida das comunidades? É neste espaço de encontro que surge a Prescrição Cultural.

QUANDO A CULTURA PASSA A SER INGREDIENTE DO BEM-ESTAR

A Prescrição Cultural pode ser entendida, de forma simples, como um modelo que permite encaminhar pessoas para experiências artísticas e culturais com o objetivo de contribuir para a promoção da saúde e do bem-estar. Na literatura internacional encontramos, frequentemente, a designação «Arts on Prescription» (Bungay & Clift, 2010; Fancourt & Finn, 2019; Jensen *et al.*, 2017, 2024). Em alguns programas, um profissional de saúde identifica uma pessoa que poderá beneficiar da participação numa experiência cultural e encaminha-a para atividades como artes visuais, música, dança, teatro, escrita ou património.

Não estamos perante uma alternativa aos cuidados médicos ou psicológicos, nem se pretende transformar artistas ou instituições culturais em serviços de saúde. A lógica é reconhecer que a saúde e o bem-estar são influenciados por múltiplas dimensões da vida – relações sociais, participação, aprendizagem, criatividade e sentimento de pertença.

A investigação tem vindo a sustentar esta aproximação. Num relatório de referência da Organização Mundial da Saúde, Daisy Fancourt e Saoirse Finn (2019) analisaram mais de três mil estudos relacionados com artes, saúde e bem-estar. O trabalho evidencia contributos das artes em diferentes momentos do ciclo de vida e em áreas que vão da promoção e prevenção em saúde ao apoio à gestão de diferentes condições.

Também os estudos de Anita Jensen e outros investigadores têm contribuído para compreender os programas de «Arts on Prescription». Uma revisão sistemática recente encontrou resultados positivos sobretudo ao nível do bem-estar (Jensen *et al.*, 2024). Esta investigação clarifica que a atividade cultural não é sinónimo de cura, todavia pode constituir um recurso relevante, considerando uma visão mais ampla de saúde, participação e qualidade de vida.

A CENTRALIDADE DA PESSOA (E NÃO NO DIAGNÓSTICO)

Um dos princípios essenciais da Prescrição Cultural é a centralidade da pessoa. Em vez de começar pela pergunta «que atividade devemos proporcionar a alguém com determinado diagnóstico?», importa perguntar: quem é esta pessoa, do que gosta, o que a mobiliza e que experiência poderá fazer sentido naquele momento da sua vida?

Uma oficina de pintura poderá ser muito significativa para uma pessoa e pouco mobilizadora para outra. Alguém poderá sentir-se confortável num museu, enquanto outra pessoa preferirá fotografia, música, escrita, dança ou teatro. A Prescrição Cultural procura, por isso, evitar respostas uniformes.

A pessoa deixa também de ser definida exclusivamente pela sua condição clínica ou social. Quando entra num espaço cultural, não é apenas «a pessoa com depressão», «a pessoa isolada» ou «o jovem em risco». É um participante, com interesses, capacidades, experiências e, seguramente, algo para acrescentar ao grupo.

Este princípio é útil, quer na formação, quer na gestão de pessoas.

NÃO BASTA PRESCREVER UMA ATIVIDADE

Há uma diferença importante entre recomendar que alguém participe numa atividade e criar condições para que essa participação aconteça. Uma pessoa pode ter um museu próximo, uma atividade gratuita e, ainda assim, nunca chegar a entrar: pode não conhecer o espaço, sentir que «não é para si», recear participar sozinha ou não perceber o que se espera dela.

Por esse motivo, o circuito da Prescrição Cultural prevê uma função de mediação e acompanhamento, frequentemente assegurada por um «link worker» (Jensen *et al.*, 2017). Esta figura ajuda a construir a ligação entre a pessoa, os profissionais que a encaminharam e as oportunidades existentes na comunidade. Procura conhecer interesses e motivações, apresenta alternativas, facilita o primeiro contacto e acompanha o percurso.

O «link worker» não escolhe simplesmente uma atividade para a pessoa. Constrói o percurso com ela. Esta função lembra-nos que disponibilizar uma oportunidade não significa automaticamente torná-la acessível. A verdadeira acessibilidade envolve informação, confiança, acolhimento, mediação e sentimento de pertença.





TAMBÉM OS PROFISSIONAIS PRECISAM DE PREPARAÇÃO

A Prescrição Cultural exige preparação dos profissionais envolvidos. Um artista ou mediador cultural não se transforma num terapeuta; o seu contributo continua a ser eminentemente artístico e cultural. Da mesma forma, os profissionais de saúde não têm de conhecer toda a programação cultural existente no território.

É por isso que a capacitação interdisciplinar é tão relevante. Profissionais de saúde precisam de compreender o potencial e os limites das experiências culturais; artistas e profissionais da cultura beneficiam de conhecer os princípios da Prescrição Cultural e questões relacionadas com acolhimento e vulnerabilidade; e quem assegura a mediação necessita de competências de comunicação e articulação.

A investigação de Jensen e colegas (2024) tem salientado esta necessidade de colaboração entre setores. A sustentabilidade destes programas depende menos de uma profissão isolada e mais da qualidade das relações estabelecidas entre saúde, cultura e comunidade.

A EXPERIÊNCIA DA UNIVERSIDADE DO PORTO

Foi neste contexto que, em 2023, a Universidade do Porto começou a desenvolver o seu Projeto de Prescrição Cultural, uma iniciativa pioneira na Região Norte, estruturada em três eixos complementares: formação, intervenção e investigação.

No que concerne à formação, foi criada uma unidade curricular de Prescrição Cultural, sediada na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto e aberta a estudantes de diferentes áreas. A diversidade de formações é uma das riquezas da experiência: estudantes e profissionais da Psicologia, Educação, Saúde, Cultura ou outras áreas podem olhar conjuntamente para problemas que nenhuma disciplina isoladamente consegue resolver. Paralelamente, têm sido desenvolvidas iniciativas de capacitação para profissionais da saúde e da cultura.

No eixo da intervenção, através do programa Arte, Cultura e Bem-Estar, foram criados Laboratórios Artísticos e outras experiências que aproximam participantes de diferentes linguagens culturais e artísticas. Expressão plástica, performance teatral, poesia e outras formas de criação tornam-se oportunidades de experimentação, de relação e de participação. A Casa Comum da Universidade

do Porto tem constituído um espaço particularmente relevante neste percurso, aproximando a universidade, a criação artística e a comunidade. Neste eixo, a implementação da Prescrição Cultural tem incluído também estudantes encaminhados pelo BAMBUP, articulando o encaminhamento com a participação em propostas artísticas e culturais.

O mais importante nestas experiências não é a produção de uma «obra perfeita». É o processo: experimentar, criar, relacionar-se, descobrir capacidades, fazer parte de um grupo e encontrar um espaço no qual seja possível participar sem que a pessoa seja reduzida às suas dificuldades, mas antes incentivada nas suas potencialidades.

O terceiro eixo é a investigação. Importa conhecer quem participa, quais barreiras surgem, como as pessoas vivenciam a experiência e se há mudanças no bem-estar, na saúde mental, na participação social ou no sentimento de pertença. Avaliar não significa apenas procurar resultados positivos; também significa aprender com o que funciona menos bem e melhorar a intervenção.

DA EXPERIÊNCIA LOCAL AO TRABALHO EM REDE

A Prescrição Cultural dificilmente se desenvolve de forma sustentável se depender apenas de iniciativas isoladas. É necessário construir redes.

Na Região Norte, o percurso iniciado pela Universidade do Porto evoluiu para uma rede colaborativa que envolve universidades, instituições culturais, municípios e organizações da saúde e da cultura. Esta dimensão territorial é relevante porque os recursos, as distâncias, as relações comunitárias e os interesses das pessoas variam entre territórios.

Um modelo de Prescrição Cultural deve, portanto, ter princípios comuns, mas também a capacidade de se adaptar ao contexto. Esta é uma aprendizagem transferível para muitos projetos de formação, de intervenção social ou de gestão organizacional: replicar uma metodologia não significa copiar atividades, mas preservar os seus princípios e adaptá-los às pessoas e aos territórios.

O QUE PODEM AS ORGANIZAÇÕES APRENDER COM A PRESCRIÇÃO CULTURAL?

Mesmo para profissionais que nunca venham a implementar um programa de Prescrição Cultural, há aprendizagens úteis: escutar antes de oferecer respostas; reconhecer que a criação de oportunidades não elimina as barreiras de acesso; investir em mediação e acompanhamento; aceitar que problemas complexos exigem respostas interdisciplinares; cuidar dos contextos; e avaliar para aprender, e não apenas para demonstrar resultados.





UMA IMAGEM FINAL…
UM BANCO QUE PRECISA DE TRÊS PERNAS

Uma imagem utilizada no Projeto de Prescrição Cultural da Universidade do Porto ajuda a sintetizar esta abordagem: um banco de três pernas.

Uma das pernas representa a Arte – o espaço da expressão e da criatividade. Outra representa a Cultura – aquilo que nos liga aos outros, aos lugares e às comunidades. A terceira representa a Saúde, entendida de forma ampla, incluindo o bem-estar psicológico, emocional e social.

Se retirarmos uma das pernas, o banco perde estabilidade. O assento representa aquilo que se cria quando estas três dimensões se encontram: um espaço de participação no qual cidadãos, artistas, profissionais de saúde, mediadores e instituições podem estabelecer novas relações.

Talvez seja esta uma das principais mensagens da Prescrição Cultural. A promoção do bem-estar não acontece exclusivamente dentro dos serviços de saúde. Acontece também nos lugares onde aprendemos, trabalhamos, criamos, encontramos outras pessoas e participamos na vida da comunidade.

Museus, bibliotecas, teatros, universidades e outros espaços culturais podem, por isso, ser entendidos como recursos das comunidades para a participação, a inclusão e o bem-estar. A Prescrição Cultural não pretende dar à cultura uma função meramente instrumental. A cultura possui um valor próprio e o acesso à vida cultural é, em si mesmo, uma dimensão importante da cidadania.

O desafio está em criar condições para que mais pessoas possam verdadeiramente participar nela. É precisamente aí que cultura, saúde, formação e desenvolvimento humano se podem encontrar.

Para saber mais sobre o Projeto de Prescrição Cultural – Casa Comum da Universidade do Porto, aceda a *https://consorcio-prescricaocultural.up.pt/*, podendo fazê-lo também através do QRCode disponibilizado nesta página.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bungay, H., & Clift, S. (2010). Arts on prescription: a review of practice in the U.K. *Perspectives in public health, 130(6)*, 277-281. https://doi.org/10.1177/1757913910384050
- Fancourt, D., & Finn, S. (2019). *What is the evidence on the role of the arts in improving health and well-being? A scoping review.* Health Evidence Network Synthesis Report 67. WHO Regional Office for Europe.
- Jensen, A., Holt, N., Honda, S., & Bungay, H. (2024). The impact of arts on prescription on individual health and wellbeing: A systematic review with meta-analysis. *Frontiers in Public Health, 12*, 1412306.
- Jensen, A., Stickley, T., Torrissen, W., & Stigmar, K. (2017). Arts on prescription in Scandinavia: A review of current practice and future possibilities. *Perspectives in Public Health, 137*(5), 268-274.

SAIBA MAIS

PROJETO DE PRESCRIÇÃO CULTURAL
CASA COMUM DA UNIVERSIDADE DO PORTO



QUE COMPETÊNCIAS PROCURAM ATUALMENTE AS ORGANIZAÇÕES CULTURAIS?

dgARTES DIREÇÃO-GERAL DAS ARTES

REPÚBLICA PORTUGUESA | CULTURA, JUVENTUDE E DESPORTO

CARLOS LEVEZINHO – Sociólogo e Técnico Superior da Direção de Serviços de Apoio às Artes da Direção-Geral das Artes Imagens: Direção-Geral das Artes e Magnific

As organizações culturais constituem um universo diversificado: estruturas de criação e produção artística, companhias, associações, festivais, teatros, cineteatros e outros equipamentos, de natureza pública, privada ou independente, que diferem na missão, na dimensão, nos recursos e nos territórios em que atuam. Por isso, não existe um perfil profissional único que responda às necessidades de todo o setor.

A Direção-Geral das Artes (DGARTES) tem promovido, diretamente ou em parceria com instituições académicas e outras entidades, a análise, a avaliação e a produção de conhecimento sobre o setor: as organizações e os profissionais das artes, os modelos de apoio público, os equipamentos e as redes culturais, as dinâmicas territoriais e as condições de trabalho, ambientais e sociais.

O «Atlas Artístico e Cultural de Portugal» (Neves *et al*., 2024), os indicadores de «Redes culturais nacionais: Indicadores de monitorização 2025» (Neves *et al*., 2026) e o «Estudo de Impacto da Rede de Teatros e Cineteatros Portugueses» (RTCP) (Teles *et al*., 2026) documentam esta diversidade e identificam transformações que afetam muitas organizações, com intensidades diferentes.

Embora não tenham como objetivo principal determinar as competências procuradas no setor, os estudos, relatórios, avaliações e programas promovidos, apoiados ou acompanhados pela DGARTES contêm informação sobre funções, necessidades de qualificação, características das equipas e desafios de organização do trabalho. A análise conjunta dessa informação permite identificar algumas das competências mobilizadas no setor artístico e cultural em Portugal.

ESPECIALIZAÇÃO E PERFIS HÍBRIDOS

Considerados em conjunto, os estudos relacionam a diversidade das organizações culturais com três necessidades recorrentes: especialização profissional, articulação entre funções e relação com outros intervenientes. A execução dos projetos requer conhecimentos artísticos, técnicos, curatoriais, administrativos e de produção.

O «Policy Brief» sobre a modalidade quadrienal do Programa de Apoio Sustentado às Artes analisou 135 candidaturas aprovadas e identificou mais de 1.139 profissionais nas equipas nucleares, distribuídos sobretudo pelas áreas de direção, artística e técnica (Neves, Caramelo, *et al.*, 2026). O Estudo de Impacto da RTCP encontrou uma configuração semelhante: núcleos residentes reduzidos e redes de colaboração externa, com mais de metade dos equipamentos com equipas permanentes até dez pessoas (Teles *et al*., 2026).

Do lado dos profissionais, o «Report #1» do «Inquérito aos profissionais independentes das artes e da cultura» revelou uma forte sobreposição de funções: 59% dos inquiridos exerciam três funções, enquanto apenas 21% desempenhavam uma função exclusiva (Neves *et al*., 2021, p. 19). Esta sobreposição pode exigir articulação entre tarefas, embora não demonstre, por si só, que constitua um critério de recrutamento das organizações.

O perfil híbrido não equivale ao profissional que «faz tudo»: parte de uma especialização e consegue articulá-la com outros saberes. Quando a acumulação resulta da insuficiência de recursos ou do subdimensionamento das equipas, deixa de ser uma competência e passa a ser um problema organizacional. O contacto com diferentes fases do processo amplia a compreensão do projeto e facilita a coordenação, mas não substitui a especialização nem dispensa uma distribuição clara de funções.

COMPETÊNCIAS PARA ORGANIZAÇÕES EM TRANSFORMAÇÃO

A documentação analisada permite desdobrar a especialização, a articulação e a relação em quatro dimensões complementares: a primeira reúne competências artísticas, curatoriais e técnicas: criação, interpretação, programação, curadoria, produção, mediação, direção e operação técnica. Todas exigem domínio de linguagens, métodos e ferramentas específicos. As competências de articulação não substituem esta especialização, mas permitem coordená-la com outras áreas.

A segunda dimensão é a gestão e a capacidade organizacional: estruturas internas funcionais, processos de gestão e uma cultura institucional orientada para a colaboração e a sustentabilidade. Conceber e executar um projeto implica definir objetivos, planear atividades, gerir calendários e orçamentos, contratar equipas, captar financiamento, estabelecer parcerias e prestar contas. A equipa articula melhor o trabalho quando conhece os condicionamentos administrativos, financeiros, jurídicos e laborais que o afetam.

A terceira dimensão é relacional. O estudo da RTCP distingue a cooperação formal da cooperação efetiva: contactos, protocolos ou candidaturas conjuntas não bastam para constituir uma rede (Teles *et al*., 2026). Trabalhar em rede requer continuidade, confiança, planeamento partilhado, circulação de informação e aprendizagem coletiva. Essas condições requerem comunicação entre diferentes linguagens profissionais, negociação, gestão de conflitos e parcerias duradouras.

Os planos de formação da Rede Portuguesa de Arte Contemporânea (RPAC) e da RTCP ilustram estas necessidades: em ambos os casos, os módulos são selecionados a partir das necessidades identificadas pelas próprias equipas, abrangendo desde a curadoria e a conservação preventiva até à gestão cultural, à comunicação, à contratação e à inovação digital. Esta diversidade evidencia necessidades especializadas, organizacionais, relacionais, tecnológicas e de planeamento ajustadas a cada rede.

As transformações ambientais, sociais e digitais constituem também necessidades de qualificação. O estudo «A Parte Pelo Todo» mostra que a sustentabilidade ambiental intervém nas decisões sobre produção, circulação, mobilidade e materiais (Rodrigues *et al.*, 2023), tal como a acessibilidade e a inclusão condicionam as práticas das organizações, cuja documentação e avaliação permitem registar os efeitos. A crescente

autonomização das artes digitais exige ainda uma compreensão crítica dos direitos de autor, da proteção de dados e da inteligência artificial.

Em conjunto, estas dimensões apontam para equipas que combinem conhecimentos especializados, sem que seja necessário ou desejável reuni-los numa única pessoa.

PÚBLICOS, COMUNIDADES E TERRITÓRIOS

Também de raiz relacional, mas voltada para os públicos e os territórios, esta é uma dimensão específica do trabalho cultural. Os documentos de acompanhamento dos programas «Arte e Coesão Territorial» e «Arte e Periferias Urbanas» mostram que a presença de uma atividade num território não basta para gerar participação (Fançony *et al*., 2026a, 2026b; Neves, Gomes, *et al.*, 2026). Esta depende do conhecimento dos contextos, do envolvimento de parceiros locais, da regularidade das ações e da confiança construída ao longo do tempo.

Neste domínio, os profissionais precisam de combinar mediação cultural, educação artística e desenvolvimento de públicos com diagnóstico territorial, mobilização comunitária e trabalho colaborativo. As experiências analisadas identificam a cooperação com escolas, autarquias e associações, e a escuta dos conhecimentos das comunidades, como condições do trabalho territorial: participar não significa apenas estar presente, mas envolvimento, criação conjunta e corresponsabilidade.

Segundo o estudo da RTCP, a mediação deve ainda integrar-se de forma mais estrutural na programação, na circulação e na avaliação, e não ser tratada como atividade periférica (Teles *et al*., 2026).

Trabalhar com públicos e comunidades exige escuta, clareza na comunicação, sensibilidade perante diferentes condições de acesso, capacidade para documentar e avaliar resultados nem sempre traduzíveis em números, e reconhecer os limites de cada função. Em contextos socialmente complexos, a cooperação entre profissionais da cultura, da educação e da área social é preferível à transferência informal de responsabilidades para equipas artísticas sem formação para essas funções.



QUALIFICAR PROFISSIONAIS E ORGANIZAÇÕES

A análise das competências deve considerar as condições em que são exercidas. Os quatro «reports» do «Inquérito aos profissionais independentes das artes e da cultura» documentaram a intermitência, a pluriatividade, a sobreposição de funções, a irregularidade dos rendimentos e as dificuldades de enquadramento laboral, fiscal e contributivo (Neves *et al*., 2021).

O estudo da RTCP identificou o subdimensionamento e a acumulação de funções como fatores de desgaste e obstáculos à programação, à cooperação e à continuidade institucional (Teles *et al*., 2026). Adaptabilidade não significa disponibilidade permanente, autonomia não significa desproteção e polivalência não deve significar acumulação ilimitada de tarefas. A flexibilidade só é vantagem quando funções, horários, contratos e remunerações reconhecem as competências mobilizadas.

A resposta não depende apenas dos profissionais: as organizações também precisam de planear, dimensionar equipas, distribuir responsabilidades, contratar, partilhar informação e criar oportunidades de aprendizagem. Em vez de um perfil único, os estudos identificam uma combinação recorrente: especialização artística, técnica ou científica, capacidade para articular diferentes dimensões do projeto e aptidão para estabelecer relações com equipas, parceiros, públicos, comunidades e territórios.

Procurar pessoas qualificadas exige, por isso, organizações capazes de reconhecer essas qualificações e de criar condições para que contribuam para o trabalho coletivo. É missão da DGARTES continuar a apoiar o conhecimento e a melhoria destas condições.

Adaptabilidade não significa disponibilidade permanente, autonomia não significa desproteção e polivalência não deve significar acumulação ilimitada de tarefas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Fançony, A., Coelho, B., Silva, M., & Sousa, S. (2026a). *Arte e Periferias Urbanas: Encontro de Projetos, Beja* [Documento interno não publicado]. Direção-Geral das Artes.
- Fançony, A., Coelho, B., Silva, M., & Sousa, S. (2026b). *Arte e Coesão Territorial: 4.º Encontro de Projetos, Penamacor: Relatório-síntese* [Documento interno não publicado]. Direção-Geral das Artes.
- Neves, J. S. (Coord.), Gomes, R. T., Lima, M. J., & Azevedo, J. (2021). *Inquérito aos profissionais independentes das artes e da cultura* (Reports #1-#4). Observatório Português das Atividades Culturais, CIES-Iscte. https://opac.cies.iscte-iul.pt/estudo-sector-artistico-cultural-portugal
- Neves, J. S., Gomes, R. T., Lima, M. J., & Santos, J. (2026). *Memorando para o 4.º Encontro de Projetos, Penamacor: Programa de Apoio em Parceria Arte e Coesão Territorial* [Documento interno não publicado]. Observatório Português das Atividades Culturais, CIES-Iscte; Direção-Geral das Artes.
- Neves, J. S. (Coord.), Macedo, S. C., Santos, J., & Lima, M. J. (2024). *Atlas artístico e cultural de Portugal*. Direção-Geral das Artes. https://doi.org/10.15847/CIESOPACAtlasArtisticoCulturalPortugal
- Neves, J. S., Caramelo, S., Adrião, J., Lima, M. J., & Alves, N. A. (2026). *Quadro de indicadores do Programa de Apoio Sustentado às Artes (Quadrienal)* (S4P-24 Policy Brief 6701/2024). PLANAPP, Centro de Planeamento e de Avaliação de Políticas Públicas. https://www.planapp.gov.pt/policy-brief/quadro-indicadores-pasa-quadrienal/
- Neves, J. S., Santos, J., Macedo, S. C., & Lima, M. J. (2026). *Redes culturais nacionais: Indicadores de monitorização 2025*. Observatório Português das Atividades Culturais, CIES-Iscte. https://doi.org/10.15847/CIESOPACRedesCulturaisMC2025
- Rodrigues, V., Matos de Oliveira, F., & Ventura, A. (2023). *A Parte Pelo Todo: Relatório do inquérito «Práticas ecológicas e sustentáveis nas artes performativas em Portugal»*. Centro de Estudos Interdisciplinares. https://doi.org/10.48552/hqvr-7r07
- Teles, F. (Coord.), Marques, J. J. L., Mota, J. C., & Borges, M. (2026). *Relatório final: Estudo de impacto da Rede de Teatros e Cineteatros Portugueses (RTCP)*. Universidade de Aveiro. https://www.dgartes.gov.pt/sites/default/files/estudo_de_impacto_rtcp.pdf

MEDIATECA

ESPAÇO DE CULTURA E CONHECIMENTO

NUNO BRILHA ANSELMO – Diretor do Gabinete de Comunicação e Relações Externas do IEFP, I.P. Arquivo IEFP, I.P.

CONHECIMENTO, MEMÓRIA INSTITUCIONAL E INOVAÇÃO AO SERVIÇO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A Mediateca do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) é mais do que um lugar de consulta. É uma área funcional inserida na estrutura orgânica do IEFP, com a missão de preservar e dinamizar o repositório de conhecimento e memória da formação profissional e potencial para ligar património, tecnologia e novos públicos. Pensar a Mediateca XXI é, por isso, projetar um centro de documentação e um espaço de cultura aberto, acessível e vivo.

UM CENTRO DE RECURSOS AO SERVIÇO DO CONHECIMENTO

Comecemos pela pergunta essencial: o que é a Mediateca? O Centro de Recursos em Conhecimento (CRC) – Mediateca, do Instituto do Emprego e Formação Profissional, é um serviço especializado que reúne, organiza e disponibiliza informação científica, técnica, pedagógica e didática nas áreas da formação profissional, do emprego, da qualificação e das políticas públicas. A sua missão é apoiar o ensino, a aprendizagem, a investigação e a preparação da atividade formativa, aproximando quem produz conhecimento de quem dele necessita, **sendo um espaço de partilha por excelência.**

Integrada na Rede de CRC, a Mediateca oferece consulta presencial e *online* e dirige-se a uma comunidade muito ampla: formadores, profissionais de educação e formação, entidades formadoras, unidades orgânicas do IEFP, organizações parceiras do IEFP, trabalhadores do Instituto, investigadores, formandos, estudantes e público em geral. Esta diversidade de destinatários confirma a sua vocação pública e o seu papel de mediação entre recursos especializados e necessidades concretas de qualificação.

UM ACERVO PLURAL, ENTRE O PAPEL E O DIGITAL

O fundo documental integra materiais em múltiplos suportes e linguagens, abrangendo monografias, publicações periódicas, CD ROM, cassetes VHS, DVD, vídeos, registos sonoros, *e-books* acessíveis através da rede interna do IEFP e diversos documentos digitais disponibilizados em formato PDF de acesso livre através do catálogo *online*.

Duas publicações editadas pelo IEFP ocupam neste universo um lugar particular. A «Coleção Estudos», que aprofunda temas como políticas de emprego e formação, qualificações, competências, inovação pedagógica, mercado de trabalho e avaliação de programas. E a revista «Dirigir & Formar», publicação emblemática do IEFP, que dá expressão a estudos, artigos e práticas de gestão e formação, acompanhando a evolução das políticas, dos métodos e das experiências no terreno. Ambas ampliam o acesso ao conhecimento produzido e ajudam a preservar a memória organizacional, esta última dispõe de um Conselho Editorial externo ao IEFP, em que colaboram para a sua definição reputados académicos e outras personalidades de elevado reconhecimento público.

A MEMÓRIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Entre os elementos mais valiosos do acervo encontra-se a documentação histórica proveniente do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra e da atividade do Instituto de Formação Profissional Acelerada. O conjunto inclui materiais produzidos desde a década de 1960, num período decisivo para a institucionalização da formação profissional em Portugal.

Em 1965, o Centro n.º 1 de Formação Profissional Acelerada, em Xabregas, ministrava formação em áreas tão diversas como pintura, canalização, eletricidade, soldadura, fresagem e construção civil. Planos de formação, planos de equipamento e *layouts* eram elaborados pelos próprios formadores, de acordo com as respetivas áreas profissionais. Estes documentos não são apenas registos administrativos: revelam modos de ensinar,



organizar oficinas, selecionar equipamentos e responder às necessidades do trabalho e da economia.

Preservar este património é conservar uma parte da história social e económica do País. É também tornar visível o contributo de gerações de formadores, técnicos e formandos para a construção do sistema de emprego e formação profissional. Quando é organizado, contextualizado e disponibilizado, o arquivo deixa de ser apenas memória guardada e transforma-se em conhecimento útil para a investigação, para a formação e para a cidadania.

SERVIÇOS QUE APROXIMAM PESSOAS E RECURSOS

A Mediateca concretiza a sua missão através de serviços de pesquisa, consulta e circulação documental. O empréstimo domiciliário, mediante inscrição como leitor, facilita a utilização continuada dos recursos. O empréstimo inter-CRC permite que os centros da Rede CRC acedam a documentos inexistentes nos seus próprios fundos. Somam-se a pesquisa em bases de dados, o acesso à Internet, o apoio técnico na identificação de recursos pedagógicos e a venda de publicações produzidas ou detidas pelo IEFP.

A dimensão colaborativa ganha expressão no CRC Virtual e na base FORMEI. O CRC Virtual é a plataforma colaborativa da Rede de Centros de Recursos em Conhecimento, disponibilizando informação dos centros. A FORMEI – Formação, Educação, Inovação – funciona como catálogo bibliográfico cooperativo, reunindo referências de monografias, periódicos e documentos eletrónicos e permitindo o acesso ao texto integral de alguns recursos. Formação, emprego, educação, inovação, higiene e segurança no trabalho, segurança social e gestão estão entre as áreas temáticas representadas.

MEDIATECA XXI: TRANSFORMAR SEM PERDER A IDENTIDADE

A evolução tecnológica e a necessidade de chegar a novos públicos exigem uma transformação coerente com a identidade da Mediateca. Assim surge a visão da Mediateca XXI, partindo do património existente e ampliando-o, através da modernização da experiência de acesso e da criação de novas possibilidades de aprendizagem, reforçando a articulação entre conhecimento técnico, memória institucional e cultura.

No plano físico, esta visão traduz-se na requalificação e modernização do espaço de consulta e na criação de novos espaços preparados para sessões educativas e experiências de realidade virtual e realidade aumentada. No plano digital, implica atualizar a plataforma e o catálogo FORMEI, facilitar a descoberta de conteúdos e acolher formatos como vídeo, áudio, exposições interativas e experiências imersivas. A mudança não deve ser entendida como simples renovação tecnológica, mas como uma redefinição funcional do Centro de Recursos para o século XXI. Desta forma, o arquivo deixa de ser apenas memória guardada, e transforma-se em conhecimento útil para a investigação, para a formação e consequentemente para a cidadania.

UM MUSEU VIRTUAL PARA VER, OUVIR E COMPREENDER

A integração da recolha de testemunhos feitos para o Museu Virtual do IEFP constitui um eixo estruturante desta transformação. A proposta é simples na ambição e vasta no alcance: valorizar conteúdos históricos e testemunhos, enriquecer o acervo com documentos e materiais multimédia, aproximar memória e conhecimento técnico e facilitar o acesso interno e externo à evolução do IEFP e das políticas de emprego e formação.

Uma secção própria, em formato digital e integrada no portal institucional, poderá acolher exposições temáticas, entrevistas, som, imagem e experiências de realidade virtual. Para que este património seja inteligível e reutilizável, a curadoria deverá articular critérios arquivísticos e pedagógicos, atualização contínua e produção de conteúdos históricos, algo que já é produzido pelo Gabinete de Comunicação e Relações Externas do IEFP. A formação das equipas, a criação de materiais de apoio e a comunicação interna e externa serão igualmente decisivas para transformar a plataforma num verdadeiro espaço de participação cultural.

Esta integração reforça ainda o valor das publicações institucionais.

A «Coleção Estudos» e a revista «Dirigir&Formar» podem dialogar com documentos de arquivo, testemunhos e exposições digitais, criando percursos que relacionem políticas públicas, práticas profissionais e experiências de quem ensinou e aprendeu. Assim, a Mediateca passa a funcionar simultaneamente como biblioteca especializada, centro de recursos, arquivo de conhecimento e porta de entrada para a história institucional.

CULTURA, CONHECIMENTO E SERVIÇO PÚBLICO

Definir a Mediateca como espaço de cultura é reconhecer que a cultura também se constrói através do trabalho, da qualificação, da técnica e da transmissão de saberes. Cada manual, plano de formação, estudo, fotografia, publicação ou registo audiovisual contém uma parte da forma como o País respondeu aos desafios do emprego e preparou pessoas para novas profissões.

A Mediateca XXI deverá, por isso, ser pensada como um espaço aberto e inclusivo: fisicamente acolhedor, digitalmente acessível, tecnicamente rigoroso e editorialmente dinâmico. A sua missão continuará a ser apoiar a qualidade da formação, facilitar o acesso à informação atualizada, promover a ligação entre produção e utilização de conhecimento e difundir metodologias e boas práticas fundamentadas. Mas deverá fazê-lo com novas linguagens e novas formas de encontro, em permanente diálogo com a academia e a sociedade civil.

Ao reunir património documental, publicações, serviços de pesquisa, plataformas colaborativas e um Museu Virtual, poderá afirmar-se como lugar de continuidade e de futuro. Um lugar onde se preserva a nossa história, se compreende o que fazemos e se imagina o que podemos vir a realizar. Em suma, um verdadeiro espaço de cultura ao serviço do conhecimento, da formação profissional e da sociedade.



PRO_MOV
by Reskilling 4 Employment



Precisa de talento especializado?

Junte-se ao PRO_MOV, receba profissionais preparados para integrar a sua empresa e faça parte da mudança!

- Participe no desenvolvimento dos programas
- Aceda a profissionais preparados para o mercado
- Reforce a sua equipa com novas competências

Ao integrar esta iniciativa, contribui para a formação de talento alinhado com as necessidades do mercado, em áreas como **Agricultura, Automóvel, Business Intelligence, Construção, Digital, Green Jobs, Indústria, Logística, Saúde, Turismo e Vendas**, com a possibilidade de desenvolver outras formações

Faça parte desta mudança.
Junte-se ao PRO_MOV!

Seja Parceiro
PRO_MOV

Saiba mais em **pro-mov.pt**

Fundadores

REPÚBLICA PORTUGUESA
TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Sonae

SAP

Nestlé

Institucionais

BRP BUSINESS ROUNDTABLE PORTUGAL

CEP Confederação Empresarial de Portugal

FUNDAÇÃO BELMIRO DE AZEVEDO

SAIBA MAIS

INVISTA NUM FUTURO >> COM + MAIS QUALIFICAÇÕES

FORMAÇÕES

NÍVEL 5

QUALIFICAÇÃO PÓS-SECUNDÁRIA
COM FORTE LIGAÇÃO AO MERCADO
DE TRABALHO

MODALIDADES

APRENDIZAGEM +
ESPECIALIZAÇÃO TECNOLÓGICA
FORMAÇÃO MODULAR

IEFP.PT

MAIS INFORMAÇÕES

INSTITUTO DO EMPREGO
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL