



Precariedade e trabalho artístico: Dialéticas da reestruturação de uma orquestra sinfônica brasileira

MODALIDADE: COMUNICAÇÃO EM SIMPÓSIO

SIMPÓSIO: O trabalho no campo da música no Brasil

Júlia Donley

Université Sorbonne Nouvelle - Paris 3

Centre de Recherche et de Documentation des Amériques

julia.donley@ehess.fr

Resumo: Analisar os conflitos e tensões oriundas do processo inicial de reestruturação da Orquestra Sinfônica do Estado de São Paulo (Osesp) é o intuito do presente artigo. A partir dos conceitos de precariedade e flexibilização, observaremos o evento das audições de reavaliação dos músicos intérpretes da Osesp e seus desdobramentos na subsequente inserção profissional dos agentes no mercado de trabalho artístico. Elementos do contexto histórico-social contribuem para o estudo do campo e das transformações do fazer musical, doravante pautado progressivamente pela lógica da excelência e da competência.

Palavras-chave: Orquestra sinfônica, Trabalho artístico, Precariedade, Flexibilização, Excelência.

Abstract: The purpose of this article is to analyze the conflicts and tensions arising from the initial restructuring process of the São Paulo Symphony Orchestra (Osesp). Based on the concepts of precarity and flexibility, we will observe the event of the re-evaluation auditions of Osesp's musicians and its consequences in the subsequent professional insertion of the agents in the artistic labour market. Elements of the social-historical context contribute to the study of the field and the transformations of the musical making, from now on guided progressively by the logic of excellence and competence.

Keywords: Symphony orchestra, Artistic work, Precarity, Flexibilization, Excellence.

Introdução

A noite de 12 de setembro de 1996 foi decisiva para o futuro da Orquestra Sinfônica do Estado de São Paulo: após a morte de seu maestro titular, Eleazar de Carvalho, a orquestra realiza um concerto em sua homenagem no Theatro Municipal da cidade. O pódio, geralmente ocupado pelos movimentos enérgicos e grandiosos de Eleazar, foi substituído pela quietude do corpo sem vida daquele que havia liderado o conjunto por 23 anos. Rodeado de músicos, o falecido maestro foi celebrado com as obras que lhe eram caras, dirigidas por maestros convidados ou executadas por uma Osesp agora sem chefe. No velório, último concerto de Eleazar, o teatro cheio ecoou inúmeros discursos emocionados dos músicos.



A imprensa da época ressalta o discurso proferido por Gilberto Siqueira na ocasião, primeiro trompete da Osesp desde 1983. Em seu relato, Siqueira lamenta que Eleazar tenha morrido sem ver a orquestra ter um teto. Os registros sugerem que foi neste momento em que o governador do estado, Mário Covas, se sensibilizou com a situação da orquestra e imaginou a reorganização do grupo. Além de um verdadeiro lar para Osesp, a Sala São Paulo, renascem as discussões sobre aumento salarial e melhores condições de trabalho. No entanto, a realização de um projeto de reestruturação da orquestra estava sujeita a outras condições e negociações alheias à atividade puramente musical e artística.

As reestruturações são processos ligados à lógica de mercado capitalista, que têm sido

acompanhadas também de importantes incentivos para aumentar a flexibilidade do trabalho. As possibilidades de contrato temporário, a utilização de mão-de-obra temporária, horários de trabalho flexíveis e a redução dos custos de demissão foram amplamente desenvolvidas [...], desgastando gradualmente os mecanismos de segurança estabelecidos durante um século de luta social. (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2011, p. 19)

Buscando eficiência e maximização de custos, elas têm consequências diretas na estrutura e na força de trabalho das organizações públicas e privadas. As instituições culturais, e especificamente as orquestras permanentes, não são exceção. No Brasil, os conjuntos sinfônicos passam por reorganizações que geram tanto conflitos quanto benefícios para os artistas trabalhadores que compõem o corpo produtivo musical. Sempre em nome da qualidade e excelência, os artistas enfrentam processos que desafiam suas habilidades e aumentam a competição em busca de emprego. A Osesp é apenas o primeiro modelo desta nova política pública para a cultura.

Uma orquestra internacional para São Paulo

Para uma nova orquestra, um novo chefe: John Neschling, escolhido como diretor artístico, faz jus ao projeto da classe política paulistana de uma *cultura de elite*. O discurso do regente sobre a excelência do trabalho artístico e o papel social das instituições culturais repercute tanto nas classes superiores quanto na ideologia do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB). Mario Covas, então Governador do Estado, defende as práticas de democratização cultural e financiamento público-privado, como proposto nas práticas neoliberais em voga (BOTELHO, 2001, p. 78). Neschling também compactua com a lógica de flexibilização ao discorrer à *Folha de São Paulo* sobre a estabilidade dos músicos da orquestra.

Ele argumenta que um emprego estável “acomoda” os artistas, isto é, eles devem ter um grau de segurança (sem explicá-lo em números ou formas de contrato), mas não “a garantia de tocar na orquestra para o resto de suas vidas” (NATALI, 1997).

Uma das primeiras ações tomadas por Neschling no início da reestruturação é o aumento dos salários dos músicos intérpretes de R\$ 1.500 por mês para em média R\$ 4.300. O argumento para tal mudança é construído com base em parâmetros internacionais, segundo os quais uma orquestra de alta qualidade deve oferecer atratividade salarial, ou seja, operar com salários competitivos no mercado de trabalho. A intenção neste caso é tanto de melhorar as condições salariais da orquestra quanto de incentivar a vinda de novos membros, estrangeiros ou brasileiros. A reestruturação da Osesp tenta seguir os modelos de orquestras européias por outras duas razões: primeiramente, o processo tenta inserir o Brasil no cenário globalizado, não apenas no que tange às atividades dos setores primário e secundário, mas ao campo cultural. Em segundo lugar, ela vem fortalecer o capital social e simbólico das elites brasileiras através do desenvolvimento do capital cultural.

Os elementos aqui apresentados servem para historicizar os eventos da Osesp. Argumentamos que a realidade social brasileira e as políticas públicas do PSDB fazem parte de um contexto indispensável para interpretar as mudanças nas condições de trabalho e emprego dos intérpretes da orquestra. Neste caso, as ações propostas por Neschling que analisaremos a seguir são tanto o resultado da excelência, noção enraizada no mercado de trabalho artístico, quanto da flexibilização do emprego, fenômeno do mundo globalizado que tem importantes consequências sobre o modelo de trabalho dos músicos.

O campo em construção

Nos primeiros meses da reestruturação, o projeto é anunciado como uma importante melhoria nas condições de trabalho, segundo a concepção de Serge Paugam (2000), dos músicos. A promessa de um ambiente mais adequado à prática orquestral, com aumento de salários, repertório mais variado de obras latino-americanas e possibilidade de gravações profissionais, e maior status simbólico adquirido por essas mudanças, tendem a transformar positivamente a atividade profissional. No entanto, a primeira ação da diretoria da orquestra vai contra essas evoluções: Neschling propõe uma reavaliação dos músicos a fim de manter apenas aqueles que estavam artisticamente aptos a permanecer na nova formação. Além de maiores exigências musicais, a Osesp reestruturada requer dedicação exclusiva aos selecionados.

Inicialmente, embora tal exigência possa parecer óbvia em um contexto europeu, a realidade do campo artístico brasileiro aponta para outra realidade. Minczuk (2014) observa a falta de escolas e conservatórios para treinamento profissional, e ainda a dificuldade de acesso aos materiais necessários para o trabalho musical, como partituras e gravações. Em outros termos, estes elementos produzem um desenvolvimento do campo musical que não corresponde plenamente, pelo menos até 1997, à excelência estabelecida pelas instituições europeias. Em paralelo, a precariedade de emprego enfrentada por esses músicos, refletida nos baixos salários, na fragilidade institucional e na estrutura geral das condições de trabalho, empurra os artistas para a *pluriatividade* (BUREAU et al., 2001). Assim, a atividade artística, como vemos nos arquivos e entrevistas, pode ser muito diversificada, desde orquestras sinfônicas, eventos, aulas particulares ou em instituições, a atividades periféricas na música ou mesmo completamente fora do campo artístico.

Em 1993, *O Estado de São Paulo* publica um artigo destacando a realidade que enfrentam os músicos da Osesp desde sua criação. Alguns participam de até quatro grupos sinfônicos para obter salários satisfatórios, enquanto outros se dedicam à atividade mais estável de ensino. Além disso, o documento evoca a questão da aposentadoria, particularmente no caso de músicos idosos que não podem desistir de seus postos sem correr o risco de perder toda sua renda. Há também a questão da constante alternância entre três teatros diferentes, todos em mau estado, os ensaios ocorrendo no auditório principal ou no saguão do Memorial da América Latina. Apesar das condições problemáticas, vários músicos possuem alto grau de especialização. A falta de escolas de música no país representa eventualmente estudos no exterior. Este é o caso da percussionista Elisabeth Del Grande e da harpista Norma Rodrigues, ambas tendo estudado em escolas conceituadas nos Estados Unidos e na Alemanha, respectivamente.

As condições de trabalho e emprego vividas pelos músicos da “velha” Osesp¹ estão muito distantes do novo modelo desejado por Neschling, no qual estes deveriam ser bem pagos para se dedicar inteiramente às atividades da orquestra. Assim, mesmo que um certo número de intérpretes tenha realizado estudos no exterior, a pluriatividade e a sobrecarga de trabalho fazem com que o nível geral da orquestra não seja o de excelência de um grupo internacional.

¹ A distinção entre *antiga* e *nova* Osesp foi usada por John Neschling no primeiro ano da reestruturação e adotada pelos músicos e agentes do campo musical. Nas entrevistas realizadas para este estudo, ela ainda é amplamente utilizada.



Como Menger (2009, p. 12) mostra em relação à noção de incerteza na carreira do artista-criador, os critérios de sucesso dentro da categoria sócio-profissional são tanto individuais quanto coletivos. Se por um lado o sucesso é baseado na própria capacidade do artista de produzir seu trabalho, por outro, ele é construído através do ambiente de produção e do meio no qual o artista se inscreve, a equipe reunida em torno do trabalho e a rede na qual ele está inserido. Embora Menger se concentre no artista-criador, o referido sucesso da profissão artística e suas condições sócio-estéticas também pode ser identificado nas práticas dos intérpretes. De fato, as regras de avaliação na música sinfônica são frequentemente baseadas em horas de estudo individual, bem como em uma prática coletiva variada do repertório orquestral que o ambiente brasileiro não oferecia antes da reestruturação.

A fim de reproduzir os padrões de excelência, Neschling tenta reavaliar os músicos da Osesp logo após assumir o cargo de diretor artístico. No entanto, o regente encontra resistência de parte da orquestra. Alguns artistas, habituados a uma organização de trabalho fragmentada, desenvolveram uma rede suficientemente grande para obter algum conforto financeiro. Assim, não encontram vantagens em um projeto que requer nível musical mais alto e dedicação em tempo integral. *Capitalizadores de negócios* (LEHMANN, 2001), os artistas acumulam uma grande quantidade de trabalho e, dependendo de sua disponibilidade e interesse, distribuem a outros colegas as atividades que não lhes convêm. Lehmann define este tipo de integração no campo musical pelo tipo ideal de "tubarões" (2002, p. 160), prática que requer uma disponibilidade de tempo incompatível com as novas restrições de tempo da Osesp, como ilustra Fátima²:

A Lúcia tocava em três orquestras. E ainda tinham os eventos... e eu acho que ela gostava de variar, sabe? E tudo era garantido... Enquanto a Osesp, quando eles [da nova gerência] entraram, nada era certo, contratos e tal. Por isso acho que ela escolheu a segurança. E eu entendo, porque na época em que ela tinha dois ou três filhos [...] Quando eu quis fazer o concurso fui falar com ela porque tinha medo que ela pensasse que eu estava tentando tomar o lugar dela... pelo contrário, ela me encorajou a fazer. *Fátima, integrante da Osesp desde 1997.*

Como na entrevista, Coulangeon deixa claro que “os indivíduos que maximizam suas chances de sobrevivência no mercado de trabalho musical são aqueles cuja atividade é a mais

² As entrevistas que seguem são oriundas do trabalho de mestrado realizado entre 2020-2022. Os indivíduos foram anonimizados no intuito de garantir a privacidade de seus relatos.





dispersa, e a precariedade a curto prazo parece, portanto, trazer estabilidade a longo prazo” (2004, p. 288). No caso de Lúcia, que deixa a Osesp sem participar das audições, a permanência no mercado de trabalho é condicionada pelo número variado de atividades. Este fenômeno também ocorre por uma escolha artística e pessoal: Lucia parece apreciar a diversidade de práticas e passa para outros colegas as atividades que não lhe interessam. Além das questões específicas do funcionamento do campo artístico, este relato também levanta questões econômicas relacionadas ao emprego dos músicos. Minczuk explica que, apesar da precariedade do trabalho, desde 1980 os músicos têm acesso à estabilidade:

O ano de 1980 marcou importantes mudanças na organização e no trabalho da Osesp, quando seus maestros, instrumentistas e outros funcionários administrativos passaram a fazer parte do quadro de pessoal da FPA, com contratos regidos pela CLT, o que permitiu uma certa estabilidade na relação de trabalho que durou 16 anos. (MINCZUK, 2005, p. 28).

O que acrescenta complexidade ao caso brasileiro é justamente esta intersecção entre elementos de segurança e insatisfação no emprego: a “velha” Osesp tem contratos estáveis de meio período, sem salários suficientes, e os músicos são, portanto, empurrados à pluriatividade. No entanto, estes têm um empregador principal em regime geral, a Osesp, que lhes fornece parte de sua renda. Por outro lado, o aumento de salários proposto pela reestruturação é acompanhado de uma deterioração da segurança no emprego, caracterizada pela precarização dos contratos de trabalho. O discurso que acompanha este movimento segue a ideia apresentada por Neschling de que o artista nunca deve ter um emprego estável, pois ele estará “acomodado” à sua condição e sua arte será menos confrontada aos limites de sua capacidade produtiva.

Entre os anos 80 e 96, os músicos possuem tipos variados de contratos, dependendo cargo que ocupam na orquestra: sob tutela da Fundação Padre Anchieta (FPA) com contrato permanente, duplo contrato como intérprete e professor também com contrato permanente, ou músicos temporários com contratos intermitentes. Se aprovados no processo de reavaliação da nova Osesp, o compromisso estabelecido pela FPA é dissolvido para dar lugar a contratos temporários da Secretaria de Cultura do Estado (SEC)³. Estes contratos preveem uma duração de três meses, estendida para um ano a partir de julho de 1999.

³ GUIMARÃES (2009, p. 289) explica o contrato de Verba de Terceiros: “[...] a máquina administrativa necessitava de pessoal de forma duradoura e os contratos não podiam exceder o período de três meses, sob pena de configurar-se vínculo administrativo. Na disputa por direitos, entre trabalhadores que demandavam regularização de vínculo e contratantes pouco dispostos a fazê-lo, a justiça brasileira, através do Tribunal Superior do Trabalho, decide criando norma. Por meio do Enunciado 331, o TST torna legal a prática que denomina de





Segundo Márcio, membro da Osesp entre 1976 e 1997, que também deixou a orquestra antes das reavaliações, a hesitação em relação ao novo modelo de contratos se deve, como para Lúcia, à questões materiais e econômicas, dada a forma efêmera como os projetos musicais são geralmente realizados no Brasil e a consequente insegurança para os trabalhadores. Quando questionado sobre suas razões para deixar a orquestra, ele responde:

Esses caras [que passaram no teste] vão ser demitidos pela gente aqui da Fundação, receber todos os direitos de fundo de garantia e depois vão ser recontratados por um jeito aqui da orquestra. Que era o que a gente não queria, sabe? Depois de 15 anos recebendo salário, décimo terceiro a gente não ia voltar a ser um assalariado do Estado...porque quando mudasse o governador, ele ia falar “ó, não tem dinheiro pra pagar essa orquestra, ela é muito cara!” e não ia pagar... *Marcio, membro da Osesp.*

Além disso, algumas pessoas discordam do princípio moral de reavaliação dos instrumentistas já empregados na orquestra. Segundo Teperman (2016), o questionamento das habilidades técnicas dos músicos, especialmente dos mais velhos que não tinham o nível requerido para o novo projeto, toca em questões hierárquicas do grupo: um jovem instrumentista ocupando a posição *tutti* poderia ser mantido, graças à sua competência desenvolvida em formação no exterior, enquanto um chefe de naipe, mantido na orquestra até então devido à sua experiência profissional, perderia sua posição. De fora da instituição, o processo é visto pela classe artística com desconfiança. O maestro Simon Rattle expressou tal sentimento à *Folha de São Paulo* quando perguntado sobre as mudanças promovidas pela reestruturação: “Mudanças? Isso tem cara de pelotão de fuzilamento” (PERPÉTUO, 1997).

Dos intérpretes desfavoráveis à reavaliação, surgem três grupos: primeiro, aqueles que, por sua inserção e organização na rede artística, consideram a proposta desvantajosa em relação às diversas atividades profissionais; segundo, aqueles que criticam a reavaliação por desconfiarem da durabilidade da proposta economicamente mais atraente que os obriga a renunciar à relação salarial estável com o Estado; e, finalmente, aqueles que discordam ideologicamente do discurso da competência que exclui músicos supostamente com menor desempenho artístico. Eles constituem 26 dos 96 músicos da orquestra contra o sistema de reavaliação que, portanto, não participam das audições.

"locação de mão-de-obra", reconhecendo, por essa via, contratos temporários de mais longa duração sob a forma de prestação de serviços entre agentes, com vistas ao fornecimento de trabalhadores terceirizados”.



“Cada ensaio se transformava numa reunião sindical”

A declaração de Neschling sobre o início da reorganização da Osesp mostra como o maestro interpreta os conflitos que surgem entre os membros da orquestra quando o projeto de reavaliação é apresentado. Nesta época, a nova direção da orquestra, a imprensa e a Associação de Profissionais da Osesp (Aposesp)⁴ constroem uma narrativa que não condiz com os dados coletados por esta pesquisa. Neschling afirma o apoio supostamente total do grupo às audições:

Trabalho há 30 anos com orquestras do mundo inteiro e trouxe simplesmente um esquema que está provado que funciona tanto nos Estados Unidos, como na Europa e no Japão. Os próprios músicos sabem disso e desejam a reestruturação da orquestra porque querem qualidade (GARCIA, 1996).

Para seguir seu objetivo, o regente atesta legitimidade e experiência profissional em ambientes internacionais. Tais intervenções em veículos de comunicação de São Paulo mostram uma suposta homogeneidade da opinião dos trabalhadores. A imprensa reitera a declaração do chefe: “Com o *total apoio dos músicos* da Osesp, o plano de Neschling para 1997 prevê uma avaliação de todos os membros em junho” (s.n., 1997).

A Aposesp, representada por Arcádio Minczuk, tenta defender as reavaliações argumentando que a excelência musical seria potencialmente alcançada através da imposição de um repertório canônico nas audições. Se, como mostram arquivos e entrevistas, no tempo de Eleazar os músicos eram recrutados principalmente através de redes de contato, no projeto da nova gerência, estes passariam por um recrutamento semelhante aos realizados na Europa. Neste modelo, as audições seriam realizadas em três fases com um júri composto por membros de dentro e de fora da instituição, evitando o método de cooptação.

De acordo com Minczuk, “a seleção é um processo traumático. Ao mesmo tempo ela dará mais força aos músicos” (DIAS, 1997). A declaração do então presidente da Aposesp revela a posição dos representantes dos músicos na reestruturação. Em outras palavras, ser reavaliado se justifica, segundo ele, se for levado em conta o objetivo final: a qualidade artística. Emprego e relações salariais, no contexto profissional artístico, estão sujeitos à lógica da excelência, como mostra Coulangeon no caso francês:

⁴ A Associação de Profissionais Osesp foi criada em 1987 por Mario Frungillo com o objetivo de organizar as demandas dos músicos da orquestra e lutar por melhores condições de trabalho e emprego para os mesmos.



[...] a ação coletiva dos músicos, assim como a de todos os artistas intérpretes, está cada vez menos preocupada exclusivamente em defender os interesses dos trabalhadores, mas ao invés disso utiliza cada vez mais o argumento da defesa das artes e da cultura, como demonstram os vários episódios de mobilização de intérpretes intermitentes desde o início dos anos 80-90. Em conjunto, estes elementos também contribuem para uma certa "desproletarização" da profissão musical (2004, p. 173).

Em livro publicado em 2009, um ano após ter deixado a direção da orquestra e, assim, livre das controvérsias do período de reestruturação, Neschling lembra os acontecimentos do início de 1997 como um período crítico da orquestra. Os ensaios “se tornaram uma reunião sindical, com discussões intermináveis entre os descontentes, os satisfeitos e os resignados” (2009, p. 129). O relato mais recente de Neschling se aproxima mais da realidade encontrada nos arquivos de imprensa publicados no momento da reestruturação. Uma carta do Sindicato dos Músicos Profissionais do Estado de São Paulo, datada de 20 de fevereiro de 1997, prova que há de fato um grupo de artistas contrário às audições de reavaliação.

Figura 1 – Carta do Sindicato dos Músicos Profissionais do Estado de São Paulo





Fonte: Arquivos da Mediateca da Sala São Paulo (2021)

Voltemos a 1997. Após dois ensaios com discussões entre os grupos pró e contra a reavaliação que paralisam o trabalho musical, Neschling inicia negociações com o Secretário de Cultura, Marcos Mendonça, para propor uma licença de quatro meses a toda a orquestra. Como mostra Minczuk, Neschling não pretendia interromper as atividades da orquestra no início da reestruturação. Ele decide impor a licença remunerada devido à dificuldade para realizar os ensaios:

...na verdade a minha ideia não era parar com a Osesp [...] eu comecei a ver que cada ensaio da Osesp se transformava em uma assembleia. [...] Imagina, se todo mundo sabia que daí a quatro meses ia ter que fazer um exame, e uns apoiavam essa política e outros eram ferrenhamente contra, outros não sabiam direito se queriam ou não queriam [...] Aí fui ao Marcos [Mendonça] e falei: “Marcos, nós temos que bancar essa orquestra durante seis meses sem tocar. Mandar eles [sic] para casa para estudar. Porque isso além de tudo é um jeito de dizer: “olha, vocês têm seis meses de salário, todos, sem se apresentar, só para tocar” (MINCZUK, 2005, p. 147).

À primeira vista, é possível interpretar como vantajosa a oportunidade de se dedicar à prática individual do instrumento com apoio financeiro da orquestra. Entretanto, além dos conflitos que impedem o bom andamento dos ensaios, a interrupção das atividades provavelmente tem o efeito secundário de afastar o maestro dos músicos e os próprios músicos entre si. Se seguirmos esta hipótese, a privação de ambientes de convívio e discussão entre os músicos pode tê-los desmobilizado e desarticulado suas ações, impedindo os trabalhadores de se pronunciarem contra os concursos. Mesmo que os membros do comitê Aposesp concordassem com as novas propostas do projeto, baseados principalmente na busca pela excelência e renovação, parte da orquestra permaneceu em oposição ao sistema imposto por Neschling, como o próprio lembra:

Eles queriam a cabeça da Arcádio, queriam cancelar as audições, queriam entrar em greve, queriam fazer tudo [...] Se os músicos não tivessem concordado, nós teríamos começado do zero, e eu não teria tido ninguém. Eu não sei se Marcos [Mendonça] teria aceitado naquela época... Talvez ele tivesse feito, porque havia a vontade política de fazê-lo. Penso que naquela época, talvez tenha sido a determinação de Marcos de criar a orquestra a partir do zero que fez as pessoas me aceitarem, porque sabiam que ou o faziam ou perdiam... (Neschling *in* MINCZUK, 2005, p. 326).



Três polos de poder são estabelecidos na instituição. A força de trabalho, representada pelos músicos contrários às audições, que tenta mobilizar outros trabalhadores para resistirem ao sistema imposto. As forças intermediárias, incluindo o maestro e os músicos favoráveis aos concursos, que apoiam o projeto e pretendem permanecer na orquestra. As forças políticas, na figura de Marcos Mendonça, que também têm o poder de controlar o corpo artístico através do poder econômico. O relato de Neschling demonstra uma preocupação entre as forças políticas e intermediárias em relação ao investimento estatal. O regente se questiona se o financiamento teria sido mantido se toda a orquestra tivesse se unido contra o projeto. No entanto, Neschling faz referência ao apoio incondicional das forças políticas, o que torna a decisão de participar ou não das audições mais difícil para os refratários, já que a administração mostra que realizará seu projeto com ou sem os membros da antiga formação, qualquer que seja sua proporção.

O medo de perda de emprego entre os demissionários não é uma especificidade do mundo artístico. Freyssinet explica que “a intensificação das reestruturações fez com que os assalariados dos setores competitivos, públicos ou privados, fossem submetidos ao risco de eliminação ou realocação de seus empregos” (2009, p. 29). Na Osesp, a decisão de abandonar o concurso deixa os músicos inseguros sobre as promessas dos agentes políticos. Declarações prestadas pela diretoria à imprensa garantem que ninguém será cortado da massa salarial da FPA. De acordo com o governo, os candidatos reprovados serão transferidos para outras funções dentro da SEC, sem especificar qual tipo de trabalho lhes será oferecido. Este processo de reestruturação descrito por Freyssinet também contribui para a desorganização dos trabalhadores em torno de sindicatos e associações profissionais, como explicado por Boltanski e Chiapello (2001, p. 390):

A primeira consequência da reestruturação que os analistas da desorganização pensam é o desenvolvimento do desemprego e do emprego precário. A precariedade do status e o medo do desemprego que o acompanha teria o efeito de enfraquecer a combatividade dos trabalhadores e sua propensão para ingressar em um sindicato.

Neste prisma, os músicos organizados contra as audições e relações salariais flexíveis são um obstáculo para as forças políticas e gerenciais da orquestra. Os contratos de trabalho estáveis da Fundação Padre Anchieta forçam os responsáveis da reestruturação a encontrar soluções para realocá-los em outra instituição. Entretanto, a solução para este grupo vem da própria orquestra.

Mario Frungillo, músico fundador da Aposesp e participante do movimento contra a reavaliação, apresenta em 1997 um projeto inspirado nas orquestras de rádio europeias. Como parte do *Programa Cultural do Trabalhador*, parceria entre a SEC e as centrais sindicais, a orquestra de Rádio e Televisão Cultura (RTC), ou Sinfonia Cultura, é concebida em 1998 por seus dirigentes para “participar de congressos e eventos sindicais, tanto na capital quanto no interior do país” (PERPÉTUO, 1997). Enquanto a RTC parece estar organizada em torno dos compromissos políticos dos trabalhadores e da participação no tecido social, a Osesp trabalha para estabelecer um novo modelo de organização das instituições culturais do Estado baseado em padrões de excelência e competência. Jorge Cunha Lima, presidente da FPA, explica o tipo de formação que deseja o secretário de Cultura: “Pedi-me que tentasse um esforço de criar uma pequena orquestra clássico-romântica, com menos músicos, que tivesse papel didático na vida de São Paulo, já que a grande orquestra não pode ter uma agenda pedagógica de tantos eventos” (Cunha Lima *in* TEPERMAN, 2016 p. 219). Apesar da deriva inicial, a vocação de cada uma das orquestras desdobra-se em dois caminhos diametralmente opostos. A Sinfonia Cultura opera na vida cultural paulistana por apenas quatro anos antes ter suas atividades encerradas por Marcos Mendonça, novo membro do conselho da FPA.

Conclusão

O presente artigo tentou evidenciar a multiplicidade de situações experimentadas pelos músicos intérpretes da Osesp após sua reestruturação. Diante do status social e artístico dos indivíduos, tais experiências estiveram na origem de percursos variados e do desdobramento de carreiras com maior ou menor nível de precariedade. Quisemos mostrar que os conflitos e tensões trabalhistas engendrados pela lógica da excelência, através dos concursos de reavaliação e da flexibilização das relações de trabalho, produziu, em função das especificidades sociais dos indivíduos, o desmembramento do grupo e a redistribuição dos artistas no mercado de trabalho paulistano. Por fim, a criação de duas orquestras, ainda que provisoriamente, em São Paulo coloca em discussão as dificuldades que as orquestras sinfônicas vêm enfrentando há pelo menos trinta anos no Brasil: a dialética entre excelência e participação social das orquestras. Estes princípios são apresentados como duas formas distintas de conduzir um projeto artístico, que parecem não ser capazes de coexistir na mesma instituição até hoje.

Referências

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. *Le nouvel esprit du capitalisme*. 2 ed. Paris: Gallimard, 2011. 974 p.

BOTELHO, I. Dimensões da Cultura e Políticas Públicas. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v. 15, n. 2, p. 73–83, 2001.

BUREAU, M.-C.; PERRENOUD, M.; SHAPIRO, R. (org.). *L'artiste pluriel*. Démultiplier l'activité pour vivre de son art. Villeneuve d'Ascq : Presses universitaires du Septentrion, 2009. 194 p.

CORSANI, A.; LAZZARATTO, M. *Intermittents et précaires*. Paris: Éditions Amsterdam, 2008. 240 p.

COULANGEON, P. *Les musiciens interprètes en France. Portrait d'une profession*. Paris: Ministère de la Culture - DEPS, 2004.

DIAS, A. Estação Júlio Prestes será sede da Orquestra Sinfônica. **Diário do Comércio**, 12 mar. 1997.

FREYSSINET, J. As trajetórias nacionais rumo à flexibilidade da relação salarial. In: GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H.; SUGITA, K. *Trabalho flexível, empregos precários? Uma comparação Brasil, França, Japão*. São Paulo: EdUsp, 2009. P. 25-48.

GARCIA, L. L. Neschling assume rumos da Sinfônica do Estado. **Jornal da Tarde**, 29 dez. 1996.

GUIMARÃES, N. A. Flexibilizando o flexível. Mercado de intermediação e procura de trabalho em São Paulo. In: GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H.; SUGITA, K. *Trabalho flexível, empregos precários? Uma comparação Brasil, França, Japão*. São Paulo: EdUsp, 2009. P. 271-312.

HAAG, C. Covas oficializa reforma da Júlio Prestes. **O Estado de São Paulo**, 11 mar. 1997. Caderno Cultura.

LEHMANN, B. *L'Orchestre dans tous ses éclats. Ethnographie des formations symphoniques*. Paris: La Découverte, 2002. 261 p.

MENGER, P.-M. *Le travail créateur. S'accomplir dans l'incertain*. Paris: Gallimard -Seuil, 2009. 974 p.

MINCZUK, A. *Orquestra Sinfônica do Estado de São Paulo: Uma visão de sua história e concepção*. 2005. 386 p. Dissertação (Mestrado em Música) – Instituto de Artes, Universidade Estadual Paulista, São Paulo, 2005.

MINCZUK, A. *O contexto histórico, político e econômico de orquestras sinfônicas do Brasil*. 2014. 491 p. Tese (Doutorado em História) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2014.

NATALI, J. B. Sinfônica do Estado de SP terá sede própria. **Folha de São Paulo**, 5 mar. 1997. Caderno Cultura.



NESCHLING, J. *Música mundana*. São Paulo: Rocco, 2009. 190 p.

PAUGAM, S. *Le salaridé de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000. 437 p.

PERPÉTUO, I. F. Nova orquestra filarmônica reúne ex-músicos da Osesp. **Folha de São Paulo**, 4 jul. 1997. Caderno Cultura.

PERPÉTUO, I. F. Simon Rattle é modelo de gestão moderna. **Folha de São Paulo**, 28 ago. 1997b. Caderno Cultura.

TEPERMAN, R. I. *Concerto e desconcerto: um estudo antropológico sobre a Osesp na inauguração da Sala São Paulo*. 2016. 346 p. Tese (Doutorado em Antropologia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

