

O diretor teatral e a figura antropológica do chefe tribal: um olhar sobre a organização colaborativa da Cia. Antropofágica

Mei Hua Soares

Programa de Pós-Graduação em Educação - FE - USP

Doutoranda - Linguagem e Educação – Orientação: Prof^a. Dr^a. Neide Luzia de Rezende

Resumo: Partindo de observações de processos de criação e da organização compartilhada dos núcleos da Cia. Antropofágica, o presente estudo visa a levantar hipóteses sobre o lugar e o papel do diretor teatral dentro da estrutura do teatro colaborativo. Para tanto, são utilizados conceitos e análises sobre as tribos indígenas ameríndias elaborados pelo antropólogo francês Pierre Clastres em sua obra *A sociedade contra o Estado*.

Palavras-chave: teatro colaborativo, processo de criação, diretor tribal

Pensando na organização colaborativa em que se encontra estruturada a Cia. Antropofágica (Cia. ATP) e considerando a obra *A sociedade contra o Estado*, na qual Pierre Clastres analisa as tribos ameríndias sob uma ótica etnográfica e antropológica, a proposta aqui seria propiciar, salvaguardadas as diferenças, uma aproximação entre os dois contingentes humanos. Embora indivíduos agrupados com atividades e disposições distintas, ao detectar aspectos de ordem política e social semelhantes, esse cotejamento visa à reflexão sobre as relações que se estabelecem na esfera teatral.

A organização coletiva e a colaborativa no teatro aparentam ser sinônimos. No entanto, na conjuntura do panorama teatral brasileiro, elas parecem adquirir essências diferentes e modos processuais que operam de maneira específica. Segundo Antônio Araújo¹, o processo colaborativo e o coletivo são processos distintos:

Tal dinâmica (processo colaborativo), se fôssemos defini-la sucintamente, constitui-se numa metodologia de criação em que todos os integrantes, a partir de suas funções artísticas específicas, têm igual espaço propositivo, trabalhando sem hierarquias – ou com hierarquias móveis, a depender do momento do processo – e produzindo uma obra cuja autoria é compartilhada por todos. No que ela se diferencia, pois, da criação coletiva das décadas de sessenta e setenta? Se pensarmos num modelo geral dessa prática – o que nem sempre é apropriado e verdadeiro, na medida em que houve diferentes tipos de criação coletiva, várias delas com traços muito peculiares – existia nela um desejo de diluição das funções artísticas ou, no mínimo, de sua relativização. Ou seja, havia um acúmulo de atributos ou uma transitoriedade mais fluida entre eles. Portanto, no limite, não tínhamos mais um único dramaturgo, mas uma dramaturgia coletiva, nem apenas um encenador, mas uma encenação coletiva (...). Se, enquanto projeto utópico, a criação coletiva era extremamente inspiradora e arrojada, a sua prática revelava uma série de contradições. Talvez a mais grave fosse a de que nem todos os participantes possuíam habilidades, interesse ou desejo de assumir vários papéis dentro da criação. Esta polivalência de

¹ Professor Doutor da Escola de Comunicação e Artes da Universidade de São Paulo e diretor do Teatro da Vertigem.

funções acabava acontecendo apenas no plano do discurso – teoricamente ousado e estimulador – mas era pouco concretizada na prática.²

Outro fator de relevância seria a ênfase no *processo* de criação³, e não somente no produto final (peça), existente na proposta colaborativa de teatro. Podemos entender, então, que a estrutura colaborativa implica em transformações não só de ordem artística ou estética, mas no *modus operandi* do teatro.

No comparativo proposto entre as tribos ameríndias e a Cia. ATP, a semelhança mais destacada é a relacionada à figura do líder, ou seja, a do chefe indígena e a do diretor teatral⁴. Clastres analisa o líder tribal como: 1) aquele que tem a função de “pacificador” do grupo, moderando e apaziguando eventuais conflitos entre os índios; 2) como uma pessoa dotada de extrema generosidade no que diz respeito aos seus “bens”; e 3) como um bom orador, dotado de eloquência, o que é considerado um poder político (poder da palavra). O antropólogo ressalta ao longo do estudo, entretanto, a ausência de autoridade do chefe:

Os primeiros viajantes do Brasil e etnógrafos que os seguiram muitas vezes sublinharam que a propriedade mais notável do chefe indígena consiste na ausência quase completa de autoridade; nessas populações a função política parece ser muito fracamente diferenciada.⁵

No interior do grupo teatral observado, a figura do líder, o diretor, representa uma importância relevante, seja na tomada de decisões, seja na condução tanto do grupo de atores e atrizes quanto de seu espaço cultural, ou ainda na manutenção e respaldo de valores e diretrizes que fundamentam e direcionam o trabalho de todos os que ali se encontram. Thiago Reis Vasconcelos, o diretor desse grupo, não chega a ser um líder tribal, a exemplo dos analisados por Clastres: apresenta lastros de conduta que denotam autoridade, ainda que difusa, e também porque os demais integrantes, imersos na sociedade civilizada, por vezes insuflam-no desse papel semi-hierárquico. Porém, a chefia ou liderança por ele desempenhada passa ao largo de uma chefia autoritária.

Quanto à função de “fazedor de paz”, por vezes essa atribuição é a ele requisitada. As resoluções de conflitos comuns, no entanto, não são de exclusividade do diretor, pois a iniciativa de manter a harmonia também surge por intermédio dos demais integrantes do grupo. Por vezes, a provocação parte do próprio diretor – a qual poderia

² Retirado de artigo eletrônico escrito por Antonio Araújo para a *Revista Sala Preta*, nº 6.

³ Paulo Arantes ressalta a questão em entrevista ao jornal *O Estado de São Paulo*: “Nos tempos que correm, não é pouca coisa converter consciência artística em protagonismo político. Foi uma vitória conceitual também, pois além de expor o caráter obscuro das leis de incentivo, deslocaram o foco do produto para o processo, obrigando a lei a reconhecer que o trabalho teatral não se reduz a uma linha de montagem de eventos e espetáculos.”

⁴ O “líder” dentro de um grupo teatral não se restringe necessariamente ao diretor (um dramaturgo, um ator poderiam figurar como líderes), mas adotaremos o diretor como representativo da figura do líder em virtude da sua função que geralmente envolve a responsabilidade pelo direcionamento dos processos.

⁵ Clastres, 2003, p.46.

também ser apontada como tática para que os indivíduos se unam mais, para contestar ou se proteger das idéias do diretor, por exemplo –, fato que obriga os demais a se organizarem entre si para se regularem e se reconciliarem. Essa diferença abre espaço para uma outra perspectiva na qual se exige ainda mais participação e atuação.

No tocante à generosidade do líder tribal, tal qualidade também é constantemente exigida do diretor do grupo, não só com relação aos seus bens, mas principalmente com relação ao empenho e envolvimento para com as atividades da companhia, dos núcleos, dos projetos e ações compartilhadas⁶. Clastres salienta o caráter servil⁷ por parte do chefe indígena, quase um subalterno de sua tribo. Embora aparentemente dotado de superioridade, o que caracterizaria o líder tribal e também o diretor em questão, seria justamente o fato de, por meio desse compromisso de condução do grupo – e do que isso eventualmente envolve enquanto benefício ou “regalia”, como a poliginia⁸ no caso tribal e a última palavra nas decisões referentes à estética adotada nos processos da companhia⁹ – são-lhes exigidas dedicação e entrega quase exclusivas em prol do grupo.

A última qualificação que cabe ao líder indígena, a qual ele precisa dominar para merecer o seu posto, é o dom da palavra, da oratória: (...) *a palavra é, mais que um privilégio, um dever do chefe: é a ele que cabe o domínio das palavras (...)*. Apesar de haver essa condição de domínio da linguagem pelo chefe, as palavras por ele proferidas por vezes não recebem atenção por parte dos ouvintes da tribo¹⁰.

O domínio da palavra pelo diretor dentro da companhia é, de fato, muito bem marcado e cobrado. Thiago detém excelente oratória e larga formação teórica, tanto autodidata quanto acadêmica. Estudou em universidade pública por oito anos, militou em movimentos partidários, atua em movimentos político-culturais e de outros setores sociais e dispõe de um leque grande de influências e referências acumuladas ao longo dos processos

⁶ Certa vez houve uma insatisfação geral por parte do grupo pertencente à oficina mediante a ausência do diretor em uma intervenção artística. Mesmo tendo como justificativa um trabalho exaustivo em virtude da elaboração de um projeto da companhia, o qual contemplaria os envolvidos financeira e teatralmente, o diretor sofreu retaliações durante um longo período.

⁷ “O segundo traço característico da chefia indígena, a generosidade, parece mais um dever: uma servidão”. (Clastres, 2003, p.48).

⁸ Diferentemente do que se poderia pensar, a poliginia não ocorre no coletivo em questão, embora se saiba que em alguns grupos de teatro ou mesmo em contratações de profissionais da área teatral e artística existam “trocas de favores” e “experimentações” adotadas pelo diretor ou pelo grupo. Já na Cia. Antropofágica, as mulheres representam marcadamente um poder feminino atuante, embasado nas ideias oswaldianas de organização contra o poder patriarcal e em defesa do “matriarcado de pindorama”. Esse poder reservado às mulheres do grupo confere-lhes uma posição nada submissa, embora altamente prestativa e solícita.

⁹ Essa “última palavra” poderia representar um autoritarismo do diretor. Certamente ele não é desprovido de autoridade como no caso dos chefes indígenas, mas também necessita da aprovação do coletivo, pois trabalha em função dele e dele depende, assim como os líderes tribais: “(...) o líder não possui qualquer poder decisório; ele nunca está seguro de que suas ‘ordens’ serão executadas: essa fragilidade permanente de um poder sempre contestado dá a sua tonalidade ao exercício da função: o poder do chefe depende da boa vontade do grupo”. (Clastres, 2003, p.54).

¹⁰ “(...) o chefe por vezes prega no deserto: os Toba do Chaco ou os Trumai do Alto Xingu frequentemente não prestam a menor atenção ao discurso do seu líder, que fala assim em meio à indiferença geral”. (Clastres, 2003, p.49).

de pesquisa e de contatos diferenciados. Esse aparato certamente confere a ele um reconhecimento simbólico por parte do grupo.

As decisões da Cia. ATP são tomadas coletivamente, em assembléias consensuais. Percebe-se que, apesar da figura do diretor personificar uma autoridade historicamente hierárquica, fundamentada em um relacionamento diretor-ator que denota quase sempre um comando-obediência¹¹, coexiste, no caso desse grupo, uma dissolução dessa mesma autoridade na medida em que os integrantes dos núcleos, além da voz ativa, possuem individualmente o poder de veto. Se não há consenso, nada ocorre.

Se observarmos de perto o processo colaborativo na prática, certamente identificaremos animosidades e divergências durante a tomada de decisões, nas cobranças de desempenho das tarefas e a dificuldade em conciliar o ponto de vista de cada um em função da maioria ou de um bem coletivo maior. Isso ocorre em qualquer agrupamento humano, inclusive entre os indígenas estudados por Clastres. Mas seria possível a coexistência da “figura diretor” e a da diluição hierárquica dentro de um grupo teatral colaborativo? Não existiria, dessa maneira, um domínio implícito, e por isso mesmo mais intenso, por parte do diretor? ¹²

Com relação à influência e ao poder (ou semi-poder) por ele exercido, foi perceptível, durante o acompanhamento de ensaios e de eventos, nas relações cotidianas formais e informais, que a maioria reconhece no diretor a capacidade de “liderar”, ainda que de maneira colaborativa; o conhecimento e o domínio da linguagem, do saber teatral e do amplo arcabouço teórico; a contundente oratória e a generosidade, a doação do diretor em benefício do grupo. Especialmente o reconhecimento do diretor enquanto pessoa capaz de dominar a palavra, escrita ou falada, assim como a capacidade de leitura de textos diversos – políticos, dramáticos, filosóficos, históricos – é facilmente detectada mediante a análise das entrevistas concedidas pelo grupo (quando, por exemplo, quase todos apontam o diretor como aquele a quem consideram um excelente leitor e conhecedor). É possível então afirmar que o diretor goza de *prestígio* entre os seus e em seu meio de atuação, mais do que de *poder*, assim como ocorre com os líderes tribais. E esse prestígio confere a ele um respeito e uma “obediência” que não se encontra localizada no binômio “comando-

¹¹ “O que ocorre com os índios da América? Sabe-se, por um lado, que com exceção das altas culturas do México, da América Central e dos Andes, todas as sociedades indígenas são arcaicas: elas ignoram a escrita e ‘subsistem’ do ponto de vista econômico. Por outro lado, todas, ou quase todas, são dirigidas por líderes, por chefes e, característica digna de chamar a atenção, nenhum desses caciques possui ‘poder’. Encontramo-nos então confrontados com um enorme conjunto de sociedades nas quais os detentores do que alhures se chamaria poder são de fato destituídos de poder, onde o político se determina como campo fora de toda coerção e de toda violência, fora de toda subordinação hierárquica, onde, em uma palavra, não se dá uma relação de comando-obediência”. (Clastres, 2003, p.27).

¹² “Poder-se-ia com efeito pensar, medindo a confiança que o grupo credita a seu chefe, que através dessa liberdade vivida pelo grupo em sua relação com o poder aparece, como que sub-repticiamente, um controle mais profundo porque menos aparente, do chefe sobre a comunidade. (...) Mas essa subordinação é apenas aparente: ela na verdade dissimula uma espécie de chantagem que o grupo exerce sobre o chefe”. (Clastres, 2003, p.62).

obediência”, mas sim na escolha do grupo de se considerar, como prevaemente, o ponto de vista do diretor.

As qualificações (pacificação, domínio da palavra, generosidade) que o diretor, tanto quanto um chefe tribal, deve atender, pois lhes são exigidas constantemente, parecem ser a chave que possibilita um diretor desempenhar suas funções a contento dentro do grupo colaborativo. Há um acordo entre integrantes quanto às funções de cada um. A quebra desse “contrato” entre tribo e chefe, entre diretor e grupo, implica em risco para o equilíbrio relacional da organização colaborativa. O compromisso é mútuo: os núcleos aceitam, não sem discordâncias, a concepção artística e o direcionamento de seu líder, pois reconhecem nele a capacidade de conduzir o grupo. Conseqüentemente, o diretor (desde que integralmente comprometido com suas obrigações e deveres), pelo seu prestígio e por consenso, ocupa esse lugar influente de quem delimita e controla e que, no entanto, é também delimitado e controlado pelo coletivo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, L. A. “Processo colaborativo: relato e reflexões sobre uma experiência de criação”. In: *Cadernos da ELT*, Ano I, Número 0, Santo André, Março de 2003.

ANTROPOFÁGICA. *Liberdade em Pi(y)ndorama – Brasil Império*. Projeto enviado ao Programa Municipal de Fomento ao Teatro para a Cidade de São Paulo, 16ª edição, 2010.

ARAÚJO, Antonio. “O processo colaborativo no Teatro da Vertigem”. In: *Revista Sala Preta*, nº 6. (artigo eletrônico retirado do site www.eca.usp.br/salapreta/).

BUENAVENTURA, E.; VIDAL, J. “Notas para um método de criação coletiva”, artigo publicado na *Revista Camarim*, da Cooperativa Paulista de Teatro, nº. 37, 1º semestre de 2006 (Tradução de Eduardo Fava Rubio).

CLASTRES, Pierre. *A sociedade contra o Estado*. São Paulo: Cosac Naify, 2003.

COSTA, Iná Camargo e CARVALHO, Dorberto. *As lutas dos grupos teatrais de São Paulo por políticas públicas para a cultura: os cinco primeiros anos de lei de fomento ao teatro*. São Paulo: Cooperativa Paulista de Teatro, 2008.

GARCIA, S. *Teoria Y Prática del Teatro*, 3ª ed. Stafé de Bogotá: Ediciones Taetro La Candelaria, 1994.

NÉSPOLI, B. “Paulo Arantes: um pensador na cena paulistana”, entrevista publicada no Caderno 2, *O Estado de São Paulo*, Julho de 2007.

RÉMER, B. *Fragments d'un Discours Théâtral: entre singulier et pluriel, de l'individualité créatrice à l'oeuvre collective*. Paris: L'Harmattan, 2002.