

### Estudo de caso 3

Conceitos: Trabalho em equipe e mensuração de desempenho (Alchian and Demsetz, 1972); Incentive, Conflicts and Contracts (Chapter 10)

#### Descrição geral

Uma das grandes empresas de entretenimento mundialmente conhecida é o Cirque du Soleil, com sede em Montreal (desde 1990), ela se descreve como “um laboratório de criatividade ... em que artistas podem colaborar em projetos criativos”. Novos artistas passam por programas de treinamento e é oferecida uma carreira ao artista. Mais de 1.300 artistas de 55 países se distribuem nos diversos espetáculos. Uma pessoa pode se candidatar para vagas diferenciadas (artistas, suporte técnico aos shows, ou vagas corporativas). No caso de artistas (ex. atletas, malabaristas, acrobatas, músicos, bailarinos), passam por uma audição. A empresa oferece para os artistas um programa de “transição de carreira”

(<https://www.cirquedusoleil.com/casting/life-at-cirque/career-transition>). O programa traz à pauta o “risco ocupacional” (que surge com a idade e condições físicas dos artistas) como um aspecto importante na carreira em questão. Em termos de remuneração, além do salário, é oferecida uma bonificação aos artistas em cada espetáculo, seguro de vida e saúde, e pagas despesas de viagem e hospedagem no caso de shows itinerantes.

Recentemente um acrobata [faleceu em espetáculo](#)

(<https://abcnews.go.com/GMA/News/video/cirque-du-soleil-performer-falls-death-53845877>)

#### Discutam:

Na carreira oferecida pela empresa aos artistas, dentro de uma arquitetura organizacional estruturada em equipes e direção por shows/espetáculos, como incentivo e monitoramento se equilibram para manter uma competente e bem-preparada equipe de artistas de alta performance? Considere riscos e incentivos no contrato de trabalho oferecido. Um problema como esse ocorrido com o acrobata impacta apenas a imagem daquele show ou de toda empresa? Como lidar com isso?

Detalhes em: <https://www.cirquedusoleil.com/>

<https://www.4u2c.com/>

\*\*\*