

MAPEAMENTO DE DIVERSIDADES

NOS CURSOS DE CINEMA
E AUDIOVISUAL NO BRASIL

O Fórum Brasileiro de Ensino de Cinema e Audiovisual (Forcine) é uma sociedade civil sem fins lucrativos que congrega e representa de forma permanente as instituições e os profissionais brasileiros dedicados ao ensino de cinema e audiovisual, visando, desde sempre, ao desenvolvimento e ao fortalecimento dessa atividade.

DESENVOLVIMENTO E REALIZAÇÃO DO MAPEAMENTO DE DIVERSIDADES

DIRETORIA EXECUTIVA FORCINE [2019-2020]

Alessandra Meleiro (UFSCar)
Presidente

Aleteia Selonk (PUCRS)
Vice-Presidente

Guilherme da Rosa (UFPEL)
Secretário Geral

Flávia Seligman (UNISINOS)
Primeira Secretária

Tainá Xavier (UNILA)
Diretora Financeira

Lilian Solá Santiago (CEUNSP)
Primeira Tesoureira

LANÇAMENTO E DIVULGAÇÃO DO MAPEAMENTO DE DIVERSIDADES

DIRETORIA EXECUTIVA FORCINE [2021-2022]

Aleteia Selonk (PUCRS)
Presidente

Rico Cavalcanti (ESPM RIO)
Vice-Presidente

Lanza Xavier (UFPeI)
Secretária Geral

Daniela Dumaresq (UFC)
Primeira Secretária

Tainá Xavier (UNILA)
Diretora Financeira

Hadija Chalupe (ESPM RIO)
Primeira Tesoureira

EQUIPE MAPEAMENTO DE DIVERSIDADES NOS CURSOS DE CINEMA E AUDIOVISUAL DO BRASIL

CONCEPÇÃO

Tainá Xavier (Unila)
Alessandra Meleiro (UFSCar)

IDENTIDADE VISUAL

Guilherme Carvalho da Rosa (UFPEL)

PESQUISADOR ASSISTENTE

Rafael Cardoso (UFSCar)

COMITÊ CONSULTIVO

Alessandra Brandão (UFSC)
Bruno Monte de Assis (UFPA)
Carlos Segundo (UFRN)
Claudia Priori (Unespar)
Debora Ivanov (+ Mulheres)
Djalma Ribeiro Jr. (UFSCar)
Fernando Salis (UFRJ)
Fernando Trevas Falcone (UFPB)
Gabriel F. Marinho (ESPM)
Gabriel Priolli (ICAB)
Georgia Araújo (Coração da Selva)
Gisele Barreto Sampaio (UESA)
Jeferson Silva (Coletivo Macumba Lab)
Juliana Lira (Lira Filmes)
Karla Holanda (UFF)

Lanza Xavier (UFPEL)
Lilian Santiago (CEUNSP)
Luciana Rodrigues (FAAP)
Luciana Vieira (Especialista em Políticas
Públicas e Gestão Governamental/
Ancine)
Malu Andrade (SPCine)
Marcelo R. S. Ribeiro (UFBA)
Marina Kerber (Coletivo Macumba Lab)
Phelipe Caetano (Coletivo Macumba Lab)
Rafael Nobre (Buracarestes Ateliê de
Cinema)
Ramayana Lyra (Unisul)
Tata Amaral (Cineasta)
Tammy Weiss (Instituto Querô)
Viviane Ferreira (APAN)

A Sociedade Brasileira de Estudos de
Cinema e Audiovisual – Socine – foi
criada em novembro de 1996 com o
objetivo de promover a realização e o
intercâmbio de pesquisas e estudos
de cinema em suas mais diferentes
manifestações, incentivando assim a
reflexão e a troca de idéias sobre ci-
nema e audiovisual no Brasil.

GESTÃO SOCINE [2019-2021]

Cristian Borges (USP)
Presidente

Ramayana Lira de Sousa (UNISUL)
Vice-Presidente

Amaranta Cesar (UFRB)
Secretária

Gabriela Machado Ramos de
Almeida (ESPM-SP)
Tesoureira

“Se muito há a fazer em relação à equidade de gênero e raça no cinema brasileiro, em particular, e no mercado de trabalho do Brasil, em geral, as escolas de cinema e audiovisual têm o dever de problematizar sentidos previamente fixados à participação de mulheres e negros na esfera social e produtiva, bem como analisar processos estruturais que reduzem as oportunidades desses grupos, de forma a apontar caminhos para se avançar ainda mais no enfrentamento de tais questões”.

Alessandra Meleiro e Tainá Xavier

Apresentação

Equidade de gênero e raça no audiovisual brasileiro: ações propositivas e afirmativas

Por Alessandra Meleiro¹ e Tainá Xavier²

Em 2019, o Rio2C trouxe o tema da presença da mulher no setor audiovisual em diversos momentos da programação, refletindo uma tendência mundial da indústria criativa em incorporar debates e ações positivas de igualdade de gênero e raça em suas práticas. Um conjunto diverso de acontecimentos toma forma a partir de 2015, quando eventos, júris e premiações passam a ser questionados e tendem a ser mais inclusivos com mulheres e negros. São exemplos desse processo o painel “Agendas da Mudança”, ocorrido durante o Cannes Lions 2018, o número histórico de premiações para mulheres e pessoas negras no Oscar 2019 ou a existência de 12 painéis com a palavra “women” na edição de 2019 do South by Southwest, dentre outros.

Falarmos sobre avanços não significa deixar de mencionar os desafios que ainda se impõem ao pensarmos em uma equidade real, tanto de gêneros quanto racial, no mundo do trabalho, em geral, e na economia criativa, em particular.

Dados do estudo Emprego no Setor Audiovisual, realizado pela Ancine em 2017, apontam a preponderância de homens brancos neste mercado, bem como evidenciam que a presença de mulheres no setor audiovisual é inferior à notada na economia brasileira. Já os Relatórios de Participação Feminina na Produção Audiovisual Brasileira de 2015 e 2018, produ-

zidos pela mesma agência, apontam percentuais de participação ainda menores em determinadas funções técnicas do audiovisual.

Uma reflexão acerca das distribuições dos gêneros por funções no cinema brasileiro nos leva a questionar o porquê de determinadas áreas parecerem “naturalmente” femininas, como é o caso da direção de arte, citada no próprio informe da Ancine como “comumente atribuída às mulheres”. Os números parecem indicar que as funções com maior presença de mulheres são aquelas cujas atribuições estão ligadas a habilidades de gerência, organização e cuidados, enquanto homens aparecem com mais frequência em funções relacionadas às técnicas especificamente audiovisuais, seja no manejo de equipamentos e máquinas, como é o caso da direção de fotografia, seja na condução de processos criativos/narrativos da obra audiovisual em geral (roteiro e direção).

O I Fórum Nacional Lideranças Femininas no Audiovisual, que ocorreu na 43ª Mostra Internacional de Cinema, em São Paulo, e contou com a presença de, ao menos, 40 líderes de entidades do setor audiovisual de diversas partes do país, provocou debates sobre a representação e participação feminina no setor audiovisual, bem como sobre o tema Viés Inconsciente, sob a perspectiva de como há uma naturalização, no comportamento social, de certa imagem de mulher, como já apontado no segundo volume de *O Segundo Sexo*, de Simone de Beauvoir, que reconhece que a construção do feminino independe da natureza biológica da mulher, sendo um construto cultural que fixa significados para sua existência.

O Fórum foi importante marco, em nosso país, para o compartilhamento de ações e construção de uma agenda propositiva. Assim, o Forcine (Fórum Brasileiro de Ensino de Cinema e Audiovisual), que congrega 34 instituições de ensino em cinema e audiovisual no país, comprometido com a necessidade de fortalecimento da pauta, elencou, como ação prioritária, um levantamento de dados de forma a elaborar o documento *Diretrizes para Implementação de Políticas para a Diversidade nas Escolas de Cinema e Audiovisual Brasileiras*.

Em 2020, a entidade, em parceria com a Socine (Sociedade Brasileira de Estudos de Cinema e Audiovisual), mapeou corpos docentes e técnicos das escolas de audiovisual brasileiras (Bacharelados, Tecnólogos, Licenciaturas, Especializações e Cursos livres), identificando políticas, iniciativas, projetos e coletivos que trabalham com diversidade e acessibilidade nas escolas. Tal iniciativa visa à coleta de dados, demandas e sugestões para a formulação do documento de Diretrizes.

A atual etapa envolveu:

- Mapeamento dos corpos docentes e técnicos dos cursos de cinema e audiovisual brasileiros por gênero, cor/raça e necessidades especiais;
- Identificação de políticas, iniciativas, projetos de pesquisa/extensão e coletivos com foco em diversidade e acessibilidade no audiovisual; e
- Levantamento de demandas específicas das escolas e das regiões.

Qualificação da amostra

A *survey* elaborada para o mapeamento de escolas, docentes e técnicos foi compartilhada junto ao Comitê Consultivo, composto por 29 profissionais do setor audiovisual brasileiro, incluindo gestores, acadêmicos e representantes de coletivos e entidades setoriais, de forma a realizar um pré-teste que possibilitasse a incorporação de aperfeiçoamentos no instrumento de coleta.

A *survey* foi enviada para as coordenações de 169 cursos de 139 instituições de ensino (algumas respondem por mais de um curso), a partir de um levantamento de Instituições de Ensino Superior da base E_Mec do governo federal. Importante ressaltar que os cursos livres – que não se encontram sistematizados em uma base de dados comum –, pós-graduações e ensino técnico de nível médio foram contatados diretamente pelo mailing do Forcine ou alcançados a partir da divulgação do mapeamento pelas listas da Socine, Forcine, além das redes sociais deste último, de parceiros e integrantes do Comitê Consultivo.

No período de 3 meses de aplicação/coleta da *survey*, obtivemos respostas de 54 cursos de 41 instituições de ensino. Os dados tabulados encontram-se a

seguir e as citações ao longo da pesquisa referem-se às análises dos convidados para a mesa “Apresentação da primeira etapa do Mapeamento de Diversidades do Forcine”, realizada no âmbito do XVI Congresso Forcine, realizado em setembro de 2020.

Se muito há a fazer em relação à equidade de gênero e raça no cinema brasileiro, em particular, e no mercado de trabalho do Brasil, em geral, acreditamos que as escolas de cinema e audiovisual têm o dever de problematizar sentidos previamente fixados à participação de mulheres e negros na esfera social e produtiva, bem como analisar processos estruturais que reduzem as oportunidades desses grupos, de forma a apontar caminhos para se avançar ainda mais no enfrentamento de tais questões.

¹**Alessandra Meleiro** tem pós-doutorado em *film studies* junto à University of London e é professora do bacharelado em Imagem e Som na Universidade Federal de São Carlos. É presidente do IC (Instituto das Indústrias Criativas) e membro da UNCTAD/ONU. Foi presidente do Forcine entre 2016 e 2020. É autora de nove livros sobre cinema mundial, políticas e indústria audiovisual. Atuou como Research Fellow, na Dinamarca, junto à Aarhus University (de 2014 a 2018) e à VIA University/School of Business, Technology and Creative Industries (em 2020), e como Consultora de Empresas para instituições como Netflix Brasil, Itaú Cultural e Anima Mundi/JLeiva, entre outras.

²**Tainá Xavier** é doutoranda em Cinema e Audiovisual no PPGCINE da Universidade Federal Fluminense. Possui graduação em Comunicação Social - Cinema pela Universidade Federal Fluminense (2004) e mestrado em Artes Visuais pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (2012). Atualmente é diretora financeira do Forcine (Fórum Brasileiro de Ensino de Cinema e Audiovisual) e professora da Universidade Federal da Integração Latino-Americana. Tem experiência na área de Artes - Cinema, com ênfase em Direção de Arte, atuando principalmente nos temas de direção de arte, cinema e ensino de audiovisual. Atua nas áreas de produção e direção de arte desde 1996. Integra os grupos de pesquisa NATLA - Núcleo de Arte e Tecnologia Latino-Americano (UNILA) e NIDAA - Núcleo de Investigação em Direção de Arte Audiovisual (UFPE).

LINHA DO TEMPO



SETEMBRO | 2018

XIV Congresso Forcine (FAAP)

Presença do Mulheres do AV Brasil
(Malu Andrade - SPCine)

MAIO | 2019

**Seminário Internacional Mulheres
no Audiovisual (FIRJAN)**

JUNHO | 2019

Virada Feminina da FIESP

Qualificação Profissional para
a Indústria Criativa

SETEMBRO | 2019

XV Congresso do Forcine na UFSC, em Florianópolis

Mesa de abertura “Da inclusão à consolidação das diferenças sociais”, com Debora Ivanov e Susanne Foidl
- Konrad Wolf Film University Babelsberg, da Alemanha

GT “Diferença e Pedagogia do Ensino de Cinema e Audiovisual: a permanência dos estudantes”

OUTUBRO | 2019

I Fórum Nacional Lideranças Femininas no Audiovisual

JANEIRO | 2020

Início da ação Diretrizes de Diversidade nas Escolas de Cinema e Audiovisual - Forcine e Socine

SETEMBRO | 2020

XVI Congresso do Forcine online em parceria com a UFRJ

GT “Diversidade na Formação de Cinema e Audiovisual” e mesa “Apresentação da primeira etapa do Mapeamento de Diversidades do Forcine”



Prefácio

Por Lilian Solá Santiago¹

Minhas experiências de vida levaram-me a ver o mundo de uma perspectiva muito particular. Nascida mulher, negra e periférica ao mesmo tempo, desde que me entendo por gente, estive ligada ao cinema e ao audiovisual. Trabalhei na produção de muitos filmes, realizei vários documentários, roteirizei tantos outros e atuo há décadas como professora do Ensino Superior Audiovisual num Centro Universitário fora dos grandes centros. Enfim, vivo, penso e reflito sobre cinema a partir de uma perspectiva contra-hegemônica e é desse lugar que falo.

Tinha apenas 10 anos quando participei, pela primeira vez, como figurante de um filme. Era *Ao sul do meu corpo*, de Paulo Cesar Sarraceni, e, já na primeira diária completa, fui fisgada pelo “bichinho do cinema”. Naquele dia, num intervalo de filmagem, vi uma cena que me marcou profundamente. Na hora do almoço, me juntei à Ana Maria Nascimento Silva – atriz principal, toda paramentada com roupas de época –, em torno de um praticável. Estávamos rodeadas pela equipe “da pesada” – técnicos de elétrica e maquiagem, todos homens. No meio de uma animada conversa, a atriz soltou alguns palavrões e, surpreendentemente, todos os homens riram junto com ela. Achei aquilo incrível e, na hora, lembro que pensei: “é isso que quero ser quando crescer – linda e falar palavrão!”

Hoje sei que essa imagem foi muito importante para mim porque era uma forte representação de equidade de gênero. Tinha a ver com a ideia de, enquanto mulher, estar numa situação de trabalho livre do assédio, tendo uma relação igualitária com pessoas do outro sexo, com plena liberdade de

expressão. Coisas que, aos meus olhos infantis e minha pouca experiência de vida, eram muito difíceis de existir “por aí”.

Infelizmente, este instantâneo estava longe de espelhar a realidade, tanto atrás quanto na frente das telas – a desigualdade em todos os níveis é uma marca brasileira. E, enquanto mulher negra, pouco a pouco, percebi que havia muito mais camadas sobrepostas de exclusão sobre mim do que meus olhos infantis podiam captar. Mas isso é uma outra história...

Atualmente, a inclusão e a equidade têm se tornado importantes pautas no mundo todo. É perceptível no ar a formação inicial de uma onda de transformação. Aqui e ali surgem iniciativas e ações de fomento à diversidade, tanto por iniciativa de indivíduos e grupos sociais organizados, como por empresas que veem aí uma forma de se manterem competitivas em meio a tantas transformações. Mas, ao mesmo tempo, também vemos elevar-se uma força em direção contrária, que faz com que cada vez mais nos deparemos com discursos e atitudes abertamente antidemocráticas e excludentes.

No Brasil atual, essa polarização não nos permite neutralidade. Se nada fizermos, estaremos aliados à manutenção de seculares desigualdades, tais como o genocídio constante da população indígena e negra, os altos índices de feminicídio, o contínuo desrespeito aos portadores de deficiência, o abandono dos idosos, entre muitas outras violências, que, infelizmente, tornaram-se cotidianas em nosso país. Para que haja mudanças efetivas, é preciso que tenhamos consciência de que fazemos parte de uma estrutura maior de dominação, onde o audiovisual é peça fundamental.

Somos fruto e reproduzimos “imagens de controle”, como conceitua Patricia Hill Collins². Segundo essa autora, no que se refere à população negra, imagens de controle são imagens criadas pelo olhar colonizador, pelo olhar patriarcal, para justificar e perpetuar seu domínio. Num sentido inverso, são essas mesmas imagens que sustentam a supremacia do olhar colonizador.

O olhar colonizador é bastante seletivo: tira do campo visível as pessoas que fogem de determinado estereótipo hegemônico – pessoas negras, indígenas, orientais e “diferentes” em geral – são rotuladas como exóticas, quer dizer, “fora do campo de visão”, enquadradas de acordo com imagens pré-estabelecidas que limitam, que subjagam.

A liberdade de se desenvolver de forma equânime entre outros seres é a busca constante de todas e todos que têm consciência de que não se enquadram no padrão de “homem branco heterossexual saudável do norte do mundo”. O engraçado, se não trágico, é que ninguém na América Latina se enquadra neste modelo, por mais que acredite que sim: nosso destino é mais próximo ao de uma mulher indígena kayowá do que de um homem gaulês de meia idade, por mais que nos recusemos a enxergar isso.

Milton Santos atenta para o fato de que um “território é o chão e mais a população, isto é, uma identidade, o fato e o sentimento de pertencer àquilo que nos pertence” (SANTOS, 2001)³. No território latino-americano, somos todos colonizados, somos todos desumanizados em determinado grau; o passado de todos é falsificado.

Somos reféns de uma lógica colonial e sair dela não é nada simples. Cessar de produzir e ajudar a reproduzir as imagens de controle passa por um profundo processo de conscientização, que não é nem simples nem tranquilo. Passa pela aceitação de nossa dificuldade de operar fora de uma lógica colonial e buscar, profundamente, nos desnudarmos dessa camisa-de-força eurocêntrica que nos foi imposta justamente pelas imagens de controle.

Frantz Fanon é um pensador singular que muito nos ajuda a ter consciência sobre a continuidade da lógica colonial em nosso continente (e dentro de nós mesmos). Psiquiatra, revolucionário, filósofo, presentemente vem tendo sua obra ensaística valorizada e revisitada nos recentes estudos anticoloniais. Mas seus ideais convivem com a intelectualidade brasileira há muito tempo, tendo inspirado trabalhos importantes como os de Glauber Rocha e Paulo Freire (VALE, 2013)⁴.

No capítulo “Sobre a cultura nacional”, de *Os condenados da terra*⁵, Frantz Fanon demonstra três momentos diferentes que marcam a transformação do intelectual colonizado num intelectual a serviço do seu povo. Num primeiro momento, ele assimila totalmente a cultura europeia; em seguida, movimenta-se e procura recordar a história de seu povo, mas com uma estética emprestada; enfim, liberta-se do jugo colonial, engaja-se na luta e torna-se porta-voz de uma nova realidade em ação.

Rosana Borges⁶, recentemente na abertura da primeira edição do “curso de cinema documental Odilon Lopez”, organizado pelo Macumba Lab, entidade à qual pertencem dois membros do Conselho Consultivo que contribuiu com o Mapeamento das Diversidades nos Cursos de Cinema e Audiovisual no Brasil, com muita propriedade alertou-nos que cabe aos produtores e pesquisadores audiovisuais “mudar a gramática de produção audiovisual” que antecipadamente exclui grupos inteiros. Criar um cinema a serviço do povo passa por inventar uma nova realidade no ensino e na pesquisa em audiovisual no Brasil; quer dizer, passa por sabermos nos reinventar como nação.

A iniciativa que levou a este mapeamento mostra-se como etapa primeira e fundamental para que possamos traçar planos e estratégias para uma nova gramática audiovisual. Ter um corpo docente que espelhe a diversidade de nossa população é um dos primeiros passos para a construção de novas gramáticas audiovisuais. Mas pensar políticas para isso passa por um mapeamento da real situação e é isso que este documento oferece.

Quero parabenizar enormemente essas incríveis mulheres – Alessandra Meleiro e Tainá Xavier –, que deram corpo a essa iniciativa. Graças a seus esforços, este projeto pôde congrega muitos estudiosos de cinema, ativistas e formadores de opinião, engajando uma quantidade significativa de cursos de cinema e audiovisual de todo o território nacional, ineditamente mobilizados para refletir sobre a diversidade de seu corpo docente e as iniciativas inclusivas que possam ou não ter.

Espero que os desdobramentos que advenham desta iniciativa sejam vários e verdadeiramente transformadores. Desejo, sobretudo, que juntos sejamos capazes de esboçar uma nova gramática audiovisual, que, enfim, respeite o fato de que todos somos diferentes, mas profundamente iguais no que se refere à nossa humanidade. Que as futuras representações audiovisuais, ao invés de reforçar desigualdades, possam fortalecer a representatividade dos vários segmentos que nos compõem enquanto nação, levando-nos a superar a lógica de reprodução da dominação.

¹**Lilian Solá Santiago** é documentarista, pesquisadora e professora. Colaborou na produção de importantes filmes paulistas da Retomada e, com a Família Alcântara (Daniel Santiago e Lilian Solá Santiago, 2006), foi a primeira mulher negra a lançar um filme em circuito comercial nesse período. É coordenadora do Curso de Cinema e do CEUNSP (Salto/SP), pesquisadora do Grupo LabArteMídia e doutoranda em Meios e Processos Audiovisuais na ECA-USP.

Referências

²COLLINS, Patricia Hills. *Pensamento Feminista Negro*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2019.

³SANTOS, Milton. *Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal*. 6ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2001.

⁴CARDOSO VALE, Glaura (org.). *Catálogo do 17º Forum.doc BH*. Belo Horizonte: Associação Filmes de Quintal, 2013.

⁵FANON, Frantz. *Os condenados da terra*. Lisboa: Editora Ulisseia, 1965.

⁶BORGES, Rosane. Aula aberta: Descolonização do olhar para um cinema antirracista. In: lançamento do Projeto Odilon Lopez - 50 Anos e do curso "LAB MACUMBA 1ª EDIÇÃO: curso de cinema documental Odilon Lopez". Disponível em: <https://www.facebook.com/MacumbaLab>. Acesso em: 01 fev. 2021.

Introdução

Por Paula Alves¹

Apesar das mudanças culturais que aconteceram nas últimas décadas no país, desigualdades de gênero, raciais e outras formas de discriminação ainda persistem na vida social, política, econômica e no mercado de trabalho. A divisão social no trabalho apresenta dois níveis de segmentação: um relacionado ao setor de atividade – que determina por tradições culturais, por exemplo, que mulheres e negros atuem em determinadas atividades atribuídas à identidade feminina e negra – e outro relacionado à hierarquia dos cargos – mulheres e negros ainda possuem baixa representação nas ocupações de chefia e gerenciais. No audiovisual, a diferença nas funções de tomada de decisão se reproduz da mesma forma. Embora um produto – filme, série – precise de uma equipe de dezenas de profissionais envolvidos em sua realização, a concepção artística, a representação dos grupos sociais, a escolha das temáticas e da forma como serão abordadas são decisões tomadas principalmente por diretores, roteiristas e produtores, funções em que a predominância de homens e brancos é apontada por todas as pesquisas já realizadas. Se as funções de comando no audiovisual são predominantemente ocupadas por homens brancos, a gerência do imaginário, da representação de gêneros, raças e sexualidades, a disseminação de valores, modismos e ideais políticos estão sob domínio de uma perspectiva majoritariamente masculina e branca.

Quando começou a ser realizado o Femina – Festival Internacional de Cinema Feminino, em 2004, pouco se falava em diversidade no cinema, seja nas equipes ou nas telas. E, a cada edição, as mesmas perguntas precisavam ser respondidas sobre a importância e os motivos pelos quais realizava-se um festival dedicado a exibir a produção audiovisual dirigida e protagonizada por mulheres. A resposta era sempre a mesma: porque as mulheres estão sub-representadas na produção cinematográfica no Brasil e no mundo. Mas o quanto sub-representadas? Faltavam os números. Mensurar a presença das mulheres nas equipes e nas telas passou a ser fundamental. Com o passar do tempo, alguns pesquisadores dedicaram-se a quantificar a presença feminina na produção audiovisual. Anos mais tarde, além da perspectiva de gênero, os pesquisadores dedicaram-se também à inclusão da categoria cor/raça em suas pesquisas. E, assim, cada vez mais quantificar a diversidade, ou a falta dela, se faz urgente e necessário para escanear as desigualdades, seja na produção audiovisual ou em outras áreas como o mercado de trabalho como um todo, as esferas políticas e o acesso à educação formal ou a postos de trabalho específicos.

As discriminações contra os indivíduos e grupos que possuem marcadores sociais da diferença (de gênero, raciais, de sexualidade e religiosos, entre outros) persistem na vida social, política e econômica no Brasil e é crescente o interesse da sociedade pela obtenção de dados a fim de conhecer e criar mecanismos para superar as desigualdades nas diversas áreas (mercado de trabalho, violência, representação na mídia, representatividade política etc.). Para enfrentar as desigualdades apontadas por diversas pesquisas na produção audiovisual brasileira, é fundamental o levantamento de dados sobre a composição das populações envolvidas em toda a cadeia, que inclui não só a produção, mas também a formação.

A presença de mulheres e negros na direção cinematográfica e em outras posições-chave na produção de filmes – como roteiro, produção executiva, direção de fotografia, direção de arte, montagem/edição –, bem como os papéis destinados às atrizes e aos não-brancos, assim como as construções

de protagonistas femininas e não-brancas, são questões que vêm nos últimos anos sendo repetidas em eventos como festivais e premiações de cinema e ganhando notoriedade. Festivais de cinema foram alvos de protestos pela ausência de filmes dirigidos por mulheres e negros nas principais competições. Atrizes reclamam da ausência de bons papéis para mulheres maduras (ALVES, 2019).

Se mulheres e negros estão sub-representados na vida pública, econômica e política do país, não é de se estranhar que sejam minoria nos principais cargos da indústria audiovisual, seja como protagonistas diante das câmeras ou desempenhando funções-chave nas equipes de produção.

Rodrigo Martins (2020) mostrou, a partir de dados da PNAD Contínua, que as populações com marcadores sociais da diferença, especificamente de gênero e cor/raça, são as que possuem maior probabilidade de pertencerem ao grupo das pessoas desocupadas, desalentadas ou subutilizadas. Segundo este autor, outros problemas enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho são, por exemplo, salários desiguais e assédio no trabalho, enquanto que a cor/raça tem influência inequívoca nas inserções ocupacionais de negros (pretos e pardos) e, conseqüentemente, sobre seu rendimento.

Na função educacional, quanto mais novos são os alunos, maior a participação feminina nesse mercado de trabalho. As mulheres representavam 96,4% do total de educadores infantis, 88,1% dos docentes nos anos iniciais do ensino fundamental, 66,8% dos docentes nos anos finais do ensino fundamental e 57,8% dos docentes no ensino médio em 2020 (INEP, 2021) e 46,8% dos docentes no ensino superior em 2019 (INEP, 2020). Os resumos e sinopses dos resultados do Censo Escolar 2020 e do Censo da Educação superior 2019 não mencionam a cor/raça dos docentes.

Podemos dizer que o mercado de trabalho audiovisual se comporta de forma análoga e reproduz as discriminações encontradas no mundo laboral de forma geral. Se, por um lado, cada vez mais mulheres e negros encon-

tram espaço nas equipes, estes ainda enfrentam obstáculos para ocupar cargos de chefia, direção de equipes e protagonismo.

Assim como acontece em outras áreas do mercado de trabalho, onde a presença feminina em cargos de direção e gerência ainda é limitada, Alves (2011) mostrou que também no cinema a participação da mulher desempenhando funções-chave (direção, roteiro, produção e direção de fotografia) ainda está significativamente abaixo da presença masculina. Rodrigues (2011) afirma que a presença de negros na direção, roteiro e protagonismo no cinema brasileiro é muito reduzida e recente. João Luiz Vieira (2011 *apud* ALVES, 2019) também observou o surgimento de novos nomes de profissionais negros no cinema brasileiro nos primeiros anos do novo século, sendo a maioria deles de atores e atrizes atuando em narrativas em contextos de violência. Joel Zito Araújo (*apud* RISTOW, 2016) acredita ser mais difícil para um diretor negro conseguir financiamento para seus filmes, especialmente se os filmes tiverem elenco também negro. Ele considera que a origem da falta de diversidade no cinema nacional está no processo de colonização do país e no posterior projeto de branqueamento da população, cuja mentalidade se refletiu em romances, livros didáticos, na televisão e na produção audiovisual.

Segundo Noel Carvalho (2018), a representação do negro no cinema brasileiro não evoluiu contínua e positivamente, assim como persistem em nossa sociedade discriminações e desigualdades no acesso aos direitos políticos entre os indivíduos de diferentes grupos sociais e raciais. Segundo o autor, a grande quantidade de pretos representados como pano de fundo no cinema reflete a sociedade brasileira ainda influenciada pelo passado escravocrata e pelo racismo institucional. Apesar de alguma evolução – filmes mais recentes começaram a dar maior destaque a personagens negros – há também uma permanência, pois as personagens negras ainda estão, no geral, numa posição secundária, notadamente na situação de favela e de pobreza.

Para Carvalho (2018), é imprescindível uma mudança nos grupos sociais que dominam a produção audiovisual para uma mudança nas representações. No entanto, nem todos os filmes de diretores negros abordam o negro de forma diferente dos arquétipos tradicionais e nem todos os filmes de diretores brancos abordam os negros de maneira estereotipada. Segundo Stam (2008, *apud* FERREIRA e MONTORO, 2014), ter um diretor negro não significou uma maior participação da mulher negra no cinema brasileiro. Ferreira e Montoro (2014) salientam a dupla ausência do feminino negro no cinema e nos estudos acadêmicos no Brasil.

Segundo estudo realizado pela Agência Nacional do Cinema (ANCINE, 2019), a partir das informações preenchidas e fornecidas pelos produtores responsáveis pelas obras audiovisuais com emissão de Certificado de Produto Brasileiro (CPB) nos anos de 2017 e 2018 – essa base de dados contém longas-metragens lançados, comercialmente ou não, obras produzidas para televisão, curtas e médias-metragens –, de um total de 2.636 obras (foram consideradas apenas as obras de ficção), 20% tinham diretoras mulheres, 72% diretores homens e 8% foram dirigidos por homens e mulheres conjuntamente. Dessa mesma base de dados, também a partir das informações constantes nos CPBs, 25% das obras tiveram roteiros assinados por mulheres, 60% por homens e 15% dos roteiros foram escritos conjuntamente por mulheres e homens (de um total de 1.925 obras consideradas). Para a função produção executiva foram consideradas 1.714 obras, das quais 41% ocupadas por mulheres, 42% por homens e 17% por ambos. Entre 1.629 obras, a direção de fotografia foi desempenhada em 12% dessas por mulheres, em 83% por homens e em 5% por ambos. Já na direção de arte, em 57% das obras, considerando um total de 514, essa função foi desempenhada somente por mulheres, em 37% das obras por homens e em 6% por homens e mulheres conjuntamente.

Com metodologia e dados diferentes, Alves (2019) elaborou uma base de dados a partir de diferentes fontes, como a própria Ancine, o portal de pesquisa sobre o mercado exibidor brasileiro Filme B, o *Dicionário de Filmes*

Brasileiros - Longa Metragem, de Antônio Leão da Silva Neto (2009), o *Dicionário de Cinema Brasileiro*, de Mauro Baladi (2013), catálogos (físicos e online) e sites de festivais de cinema (como Femina - Festival Internacional de Cinema Feminino, Festival do Rio, Mostra Internacional de Cinema, Mostra do Filme Livre e Semana dos Realizadores), sites dos filmes, das empresas produtoras e distribuidoras, outros portais especializados em cinema (como AdoroCinema, Academia Brasileira de Cinema, Cineclick, Cinemateca Brasileira, Cineplayers, Estadão, Filmow, Folha de São Paulo, Globo Filmes, IMDB, Interfilmes, Papo de Cinema, Revista de Cinema, Revista Cinética e Vídeo nas Aldeias), cartazes, *press kits*, trailers e outros materiais de divulgação dos filmes e os próprios filmes (foi preciso assistir a trechos de filmes, especialmente para classificar as temáticas abordadas e as características das protagonistas, e aos créditos dos filmes para classificar as equipes), além de plataformas como Vimeo, YouTube e da rede social Facebook (para elaborar a base de fotos construída para a classificação de cor/raça).

Diante da crescente discussão sobre a representação de não brancos pelo cinema no mundo, é fundamental a inclusão desta dimensão nos estudos. As informações sobre cor/raça de profissionais da produção cinematográfica brasileira não estão disponíveis em nenhuma fonte de dados, por isso, Alves (2019) usou a metodologia da heteroclassificação para a variável cor/raça, quando terceiros classificam o pertencimento racial de alguém e não o próprio indivíduo. A heteroatribuição é mais comum do que se imagina; reflete as raízes do surgimento da ideia de raça e o desenvolvimento do racismo – que está relacionada a como terceiros veem os indivíduos e não como os próprios indivíduos se veem – e se faz, portanto, uma alternativa nem inferior nem superior, mas diferenciada da autodeclaração (PETRUCCELLI, 2013). Diversos estudos apontam uma enorme concordância entre a autoclassificação – quando o próprio indivíduo se classifica – e a heteroclassificação – quando terceiros declaram a cor/raça de alguém, como a Pesquisa das Características Étnico-Raciais da População - PCERP², realizada em 2008 pelo IBGE (2011).

²Para saber mais sobre a Pesquisa das Características Étnico-Raciais da População (PCERP): <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novportal/sociais/populacao/9372-caracteristicas-etnico- raciais-da-populacao.html?=&t=o-que-e>.

Segundo resultados da pesquisa de Alves (2019), dentre os diretores que tiveram filmes de longa-metragem (ficção, documentário, animação e outros) produzidos entre 1995 e 2016, 21,3% eram mulheres e 78,7% homens, 90,7% foram classificados como brancos, 6,6% como pardos, 1,6% como pretos, 0,7% como amarelos e 0,4% como indígenas. Quando cruzamos as categorias de gênero com cor/raça, encontramos que 70,7% são homens brancos, 19,9% mulheres brancas, 5,6% homens pardos, 1,4% homens pretos, 1,0% mulheres pardas, 0,6% homens amarelos, 0,4% homens indígenas, 0,2% mulheres pretas, 0,1% mulheres amarelas e 0,05% mulheres indígenas. Em primeiro lugar, observamos como a direção cinematográfica das últimas décadas foi dominada por homens brancos e como os homens pardos e pretos vêm em terceiro e quarto lugares, bastante distantes das mulheres brancas, que estão em segunda posição nessa hierarquia. Em segundo lugar, percebemos o quão ainda mais distantes estão as mulheres pretas, atrás inclusive dos homens amarelos e indígenas, que representam uma parcela muito menor da população brasileira. Quando somamos as categorias pretos e pardos, formando a categoria negros, encontramos 7,0% de homens negros e 1,2% de mulheres negras; da mesma forma, uma distribuição absolutamente desigual. Para efeito de comparação, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD 2019 (IBGE, 2020), 42,7% dos brasileiros se declararam brancos, 46,8% se identificaram como pardos, 9,4% como pretos e 1,1% como amarelos ou indígenas. Ou seja, podemos afirmar que a função de direção no cinema de longas-metragens no Brasil não representa a diversidade da população brasileira.

Deste modo, a presente publicação vem preencher uma lacuna importantíssima e se somar a outros trabalhos realizados recentemente que visam evidenciar, analisar e, conseqüentemente, dar suporte a ações para combater as desigualdades no setor audiovisual. Com um trabalho de pesquisa e resultados inéditos, o esforço da equipe coordenada por Alessandra Meleiro e Tainá Xavier se dedica a examinar a diversidade na formação audiovisual, apresentando a distribuição de docentes e corpo técnico em cursos de cinema em todo o país por sexo, cor/raça e portabilidade de deficiência. Foram mapeados

169 cursos, entre universitários, tecnólogos e livres – públicos e privados – que receberam um questionário e o convite para participar da pesquisa por e-mail. Destes, 54 cursos responderam à pesquisa, o que representa 31,9% dos contatados, um número bastante alto, tomando-se como referência a média comum de respostas a pesquisas nesse formato (que varia entre 10% e 15%). Os resultados, infelizmente, não trazem nenhuma surpresa, porém, são fundamentais para evidenciar com números as desigualdades em mais esta etapa da cadeia audiovisual.

Entre os docentes do total de cursos respondentes, 40,3% são mulheres cisgênero, 0,8% se declararam não binários, 0,1% mulheres transgênero e 57,8% homens cisgênero. Os homens cisgênero representam não só a maioria dos docentes, como mais do que a soma de todas as outras categorias.

Levando-se em consideração a cor/raça, 8,6% dos docentes foram considerados negros, 0,1% indígenas e 91,3% nem negros nem indígenas. Vale ressaltar que a pesquisa foi, na maioria das instituições, respondidas por um representante que classificou tanto o gênero quanto o pertencimento racial dos docentes e técnicos. No entanto, podemos afirmar que, apesar dos vieses de subjetividade que podem ter ocorrido na heteroclassificação realizada pelos representantes dos cursos respondentes da pesquisa, fica muito evidente a imensa desigualdade étnico-racial existente entre o corpo docente dos cursos de audiovisual no país.

Do total de docentes dos cursos respondentes (824 pessoas), havia uma pessoa portadora de deficiência, o que representa 0,1%. Enquanto que, de acordo com o Censo 2010, mais de 12,5 milhões de brasileiros (cerca de 6,7% da população) declararam ter grande ou total dificuldade (ou seja, pessoas consideradas com deficiência) em pelo menos uma das habilidades investigadas (enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus) ou possuir deficiência mental/intelectual.

Também entre o corpo técnico dos cursos de audiovisual respondentes no país, as mulheres cisgênero representam 40,3%, 0,5% das pessoas foram classificadas ou se classificaram como não binárias, 2,1% como mulheres transgênero,

1,9% como homens transgênero e 55,2% como homens cisgênero. Da mesma forma que, na distribuição por gênero dos docentes, também entre o corpo técnico, os homens cisgênero representam a ampla maioria.

Em relação à pertença racial, 16,8% do corpo técnico foram classificados ou se classificaram como negros, 0,5% como indígenas e 82,7% como não negros e não indígenas. Percebemos que há uma desigualdade racial menor entre o corpo técnico dos cursos de audiovisual respondentes à pesquisa do que entre os docentes. É importante lembrar que o corpo técnico é formado por cargos de nível médio e superior, enquanto que o corpo docente por cargos de nível superior, o que condiz com os resultados de todos os estudos sobre diversidade no mercado de trabalho e/ou na educação que reforçam que quanto maior os anos de estudo dos níveis educacionais ou dos cargos de trabalho, maiores as desigualdades entre brancos e negros. E, por fim, foram classificadas três pessoas portadoras de deficiência entre os 422 profissionais componentes dos corpos técnicos dos cursos respondentes, que representam 0,7% do total de pessoas.

Na contramão da desigualdade, foram identificados cursos com maioria de docentes femininas ou negras, coletivos ligados aos cursos com foco na diversidade, conscientização dos cursos sobre as iniquidades encontradas e iniciativas dos cursos para reverter este quadro. Por exemplo, dos 20 coletivos existentes com foco em diversidade, 38,9% se inserem na área dos estudos feministas, 24,1% abordam as relações étnico-raciais, também 24,1% as identidades de gênero e 13% se dedicam à acessibilidade.

Estas iniciativas nos enchem de esperança sobre o futuro dos cursos de audiovisual no país, bem como a ampliação dos estudos quantitativos ou qualitativos sobre a diversidade no audiovisual brasileiro, como este. Os números nos ajudam a não deixar dúvidas sobre a dimensão da desigualdade e fornecem subsídios para a construção de ações efetivas no combate a este problema que afeta toda a cadeia audiovisual, da formação, passando pela produção, até a exibição das obras.

Paula Alves é Diretora do Instituto de Cultura e Cidadania Femina e do Femina - Festival Internacional de Cinema Feminino. Doutora em População, Território e Estatísticas Públicas pela Escola Nacional de Ciências Estatísticas - ENCE/IBGE. Mestre em Estudos Populacionais e Pesquisas Sociais também pela ENCE/IBGE. Formada em Cinema pela Universidade Federal Fluminense - UFF. Membro do Grupo de Análises de Políticas e Poéticas Audiovisuais - GRAPPA e do Grupo de Reconhecimento de Universos Artísticos/Audiovisuais - GRUA.

Referências

AGÊNCIA NACIONAL DO CINEMA - ANCINE. Observatório Brasileiro do Cinema e do Audiovisual - OCA. **Participação feminina na produção audiovisual brasileira** (2019). Disponível em: https://oca.ancine.gov.br/sites/default/files/repositorio/pdf/participacao_feminina_na_producao_audiovisual_brasileira_2018_0.pdf. Acesso em: 05 jan. 2021.

ALVES, Paula. **Cinedemografia, população que filma e população filmada: hierarquias de gênero e raciais na produção cinematográfica brasileira contemporânea**. 2019. Tese (Doutorado em População, Território e Estatísticas Públicas) - Escola Nacional de Ciências Estatísticas, Rio de Janeiro, 2019.

ALVES, Paula. **O Cinema Brasileiro de 1961 a 2010 pela Perspectiva de Gênero**. 2011. Dissertação (Mestrado em Estudos Populacionais e Pesquisas Sociais) - Escola Nacional de Ciências Estatísticas, Rio de Janeiro, 2011.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). **Censo da Educação Básica 2020: resumo técnico**. Brasília, DF: INEP, 2021.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). **Censo da Educação Superior 2019: sinopse estatística**. Brasília, DF: INEP, 2020.

CARVALHO, Noel de. Arcaísmo marca representação do negro no cinema: opina sociólogo da Unicamp. **RFI Convida**: Noel de Carvalho. Disponível em: <http://br.rfi.fr/brasil/20180122-rfi-convida-noel-de-carvalho>. Acesso em: 8 jan. 2021.

FERREIRA, Ceíça; MONTORO, Tania. Mulheres negras, religiosidades e protagonismos no cinema brasileiro. **Galáxia**, n. 27, p. 145-159, jun. 2014. Disponível em: <http://revistas.pucsp.br/index.php/galaxia/article/view/16147/14549>. Acesso em: 8 jan. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS - IBGE. **Características étnico-raciais da população: um estudo das categorias de classificação de cor ou raça: 2008**. Rio de Janeiro: IBGE, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS - IBGE. **Características gerais dos domicílios e dos moradores: 2019**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS - IBGE. **Conheça o Brasil - População - Pessoas com deficiência**. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>. Acesso em: 08 jan. 2021.

MARTINS, Rodrigo. **Marcadores sociais da diferença no mercado de trabalho brasileiro: uma perspectiva interseccional das categorias gênero e raça, 2014-2018**. 2020. Dissertação (Mestrado em População, Território e Estatísticas Públicas) - Escola Nacional de Ciências Estatísticas, Rio de Janeiro, 2020.

PETRUCCELLI, José Luis. Autoidentificação, identidade étnico-racial e heteroclassificação. In: PETRUCCELLI, José Luis; SABOIA, Ana Lucia (Org). **Características étnico-raciais da população - Classificações e identidades**. Estudos e Análises - Informação Demográfica e Socioeconômica, número 2. Rio de Janeiro: IBGE, 2013.

RISTOW, Fabiano. Pesquisa escancara ausência de artistas negros no cinema brasileiro. **O Globo** online, 2016.

RODRIGUES, João Carlos. **O negro brasileiro e o cinema**. 4ª edição. Rio de Janeiro: Pallas, 2011. 240 p.

CURSOS POR REGIÃO DO PAÍS

50% | SUDESTE

18.5% | SUL

16.7% | NORDESTE

13% | CENTRO-OESTE

1.9% | NORTE



Se temos uma concentração maior de escolas de cinema, de audiovisual e de comunicação em uma região do país, fica muito centralizado e muitas vezes essas pessoas têm que se desterritorializar. [A pessoa] tem que sair do Norte, do Nordeste para ir ao Sudeste.



Quando se tem um programa, uma política de ações afirmativas que recebe estudantes indígenas, estudantes negros, estudantes de todas as regiões do Brasil, é impactante essa diferença regional. Às vezes – pouquíssimas vezes – um impacto positivo, mas muitas vezes um impacto negativo, porque você já tem um olhar preconceituoso e discriminatório e que é construído e alimentado exatamente pela própria mídia, que vai caracterizar de forma estigmatizada pessoas em diferentes territórios do Brasil.

(Djalma Ribeiro)



Essas diretrizes que estão sendo construídas, eu penso que elas tenham seus impactos locais, regionais, para a área, mas também para a construção de políticas públicas em perspectiva mais ampla, principalmente nesse cenário que a gente tem atualmente no Brasil e no mundo, de perseguição e de desqualificação e de desconstrução de políticas que foram construídas e voltadas para a diversidade.

(Djalma Ribeiro)



Na que eu estou dando aula agora, na pós da FAAP, eu tenho pelo menos uns dois alunos que são do Nordeste e que vieram para São Paulo para trabalhar e para estudar na pós-graduação. [...] O que me chama atenção por exemplo nesses dois alunos é que um dos alunos é negro, estuda a diversidade LGBTQIA+ na sua pesquisa e precisa vir para cá para poder encontrar uma chance de trabalho para continuar seus estudos. Então, é como a gente pode pensar em políticas públicas no âmbito Federal e que realmente a descentralização seja viável.

(Malu Andrade)

61% | UNIVERSIDADES

14.6%

| HÍBRIDAS

A categoria "Híbridas" se refere a instituições que oferecem mais de um curso e em modalidades diferentes

12.8%

| CENTROS UNIVERSITÁRIOS

9.8%

| CURSOS LIVRES

2.4%

| INSTITUTOS (ENSINO MÉDIO)

TIPOS DE INSTITUIÇÃO

TIPOS DE INSTITUIÇÃO

48.8% | PÚBLICAS

43.9% | PARTICULARES

7.3% | OUTRAS

44.4%

11 - 20
DOCENTES

COMPOSIÇÃO DO
CORPO DOCENTE

*CONTINUA NA PRÓXIMA PÁGINA

01 - 10
DOCENTES

38.8%

12.9%

21 - 40
DOCENTES

COMPOSIÇÃO DO
CORPO DOCENTE

+ 41
DOCENTES

3.7%



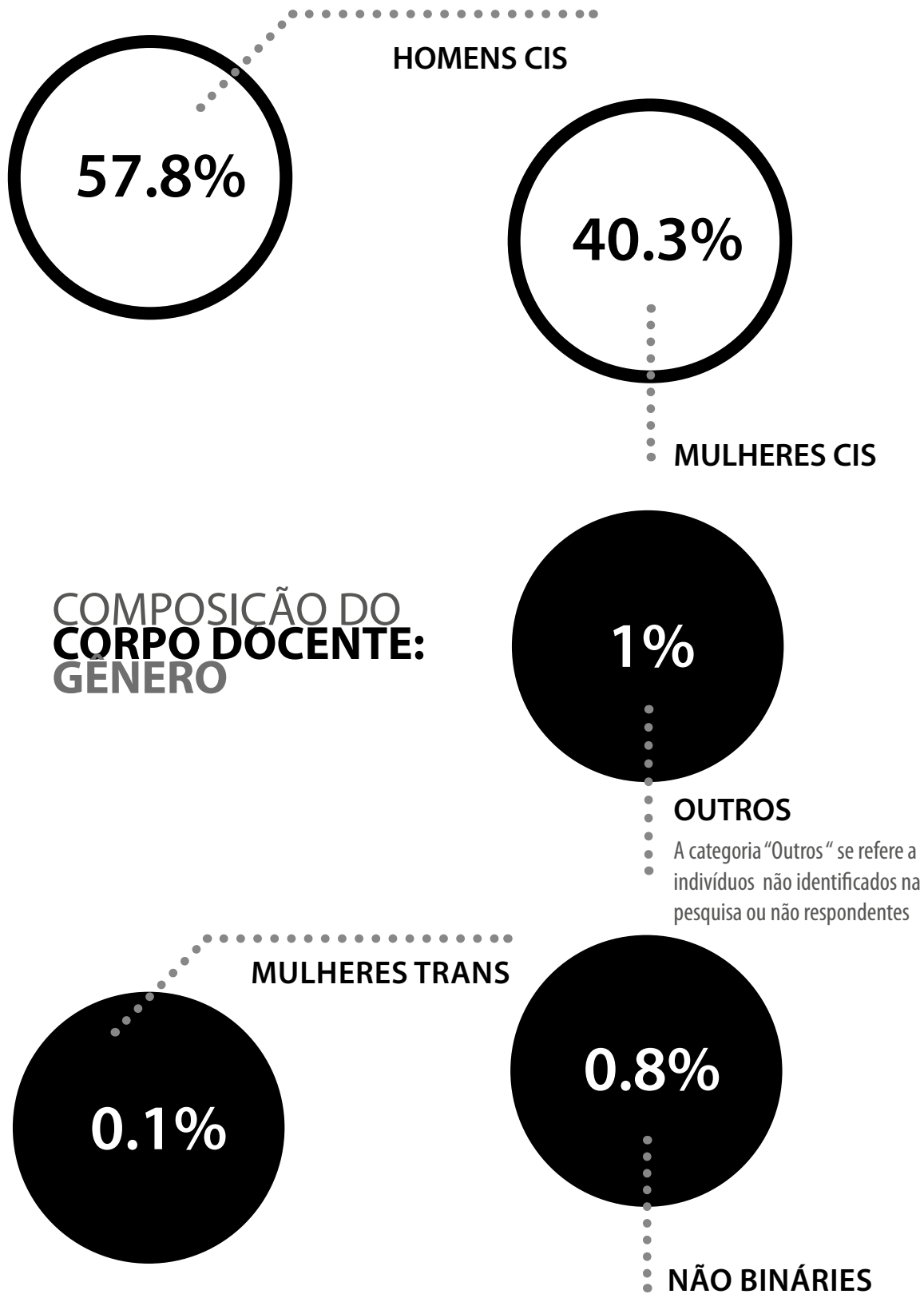
Então, de novo, eu volto às políticas públicas, que, no final das contas não está na nossa mão diretamente aqui, mas deveria ser algo extremamente radical, deveria ter cotas muito contundentes para contratação nos próprios concursos públicos, para futuras contratações de docentes, porque, sem isso, a gente não vai mudar nosso panorama do outro lado; a gente vai continuar mudando os alunos, mas o corpo docente nas universidades públicas, que são tão importantes, vai continuar praticamente o mesmo.

(Malu Andrade)



Então, a gente precisa pensar que as universidades também precisam desierarquizar os conhecimentos e reconhecer que as experiências de vida também são conhecimento, para começar aí. A gente precisa começar a repensar bibliografias e filmografias que são utilizadas, os poderes de fala que estão dentro da sala de aula e reconhecer essa importância de que a experiência que está transformando a universidade vai promover uma revirada também na epistemologia.

(Alessandra Brandão)





Quando coordenei o processo de construção da Política de Ações Afirmativas e estive à frente da Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar, deparei-me com várias situações de confusão entre a comunidade universitária para compreender as diferenças entre identidade de gênero e orientação sexual. Simplesmente as pessoas não conhecem as diferenças entre um homem cisgênero gay e uma mulher trans ou uma travesti, ignoram as diferenças entre uma mulher cisgênero lésbica e um homem trans. E compreender essas diferenças é muito importante para construirmos espaços e relações que sejam mais inclusivas e acolhedoras.



O Brasil é o país que mais mata travestis e pessoas trans, sem contar todo o preconceito e discriminação, inclusive nos serviços públicos de saúde e de educação, que marginalizam este grupo social. Há, sim, indícios da necessidade urgente de políticas de ações afirmativas para a inclusão de pessoas trans em espaços públicos.

(Djalma Ribeiro)

COMPOSIÇÃO DO
CORPO DOCENTE:
ÉTNICO-RACIAL

8.6%

PESSOAS NEGRAS

91.3%

PESSOAS NÃO NEGRAS E NÃO INDÍGENAS

No recorte étnico-racial, o levantamento optou por mapear a presença de grupos sub-representados na composição dos corpos docentes. Foi pedida apenas a indicação do número de pessoas negras e de pessoas indígenas atuantes nos cursos. Deste modo, a composição do corpo docente é apontada neste mapeamento como a soma dos percentuais de negros e não negros/não indígenas. Não foi apontada presença de professores indígenas.

COMPOSIÇÃO DO
CORPO DOCENTE:
ÉTNICO-RACIAL



Legalmente, quando uma pessoa indígena se candidata a uma vaga reservada para o grupo social indígena, há a necessidade de que ela comprove o vínculo com uma das 305 etnias presentes no Brasil, conforme dados do IBGE de 2010. Não é possível, por heteroidentificação, afirmar se uma pessoa é ou pareça ser indígena.

(Djalma Ribeiro)



A gente tem uma tradição no Brasil de um pensamento sobre cinema e sobre cultura fílmica ainda muito centrado na ideia de um sujeito universal que é branco, cisgênero, masculino e do norte global, predominantemente. Tudo isso tem desdobramento nas salas de aula, na nossa prática docente. Então, mas não só por isso, o ambiente acadêmico é um ambiente muito violento para as pessoas negras e todas as subjetividades que diferem dessa universalidade, por conta desse parâmetro de cinefilia e de dimensão epistêmica que está presente nas universidades.

(Tatiana Carvalho Costa)

“ As cotas raciais são fundamentais para um pequeno aumento da presença de pessoas negras nas universidades. E, agora, a gente está aí na iminência de perder essa política afirmativa tão importante, apesar de ela ainda não ter resolvido um problema, porque ela é uma ferramenta que obviamente não resolve todos os problemas; ela é o início de um processo. E já é possível ver os resultados muito concretos. Temos como exemplo o que funcionou muito em outros países, se a gente pensar, por exemplo, o que foram as cotas raciais nos Estados Unidos e o que isso significou para o cinema, para a forte presença de pessoas negras no cinema por lá.

(Tatiana Carvalho Costa)

“ É claro que eu acho muito importante e essencial que as universidades públicas tenham carreiras mesmo, que a pessoa fique ali até a sua aposentadoria, que sejam corpos estáveis justamente para uma pesquisa, para um desenvolvimento mesmo, mas, ao mesmo tempo, isso traz algo muito cruel, que é você não renovar aquele corpo docente. Fiz USP e tive uma única professora negra no meu mestrado. Anos na faculdade e só uma professora.

(Malu Andrade)

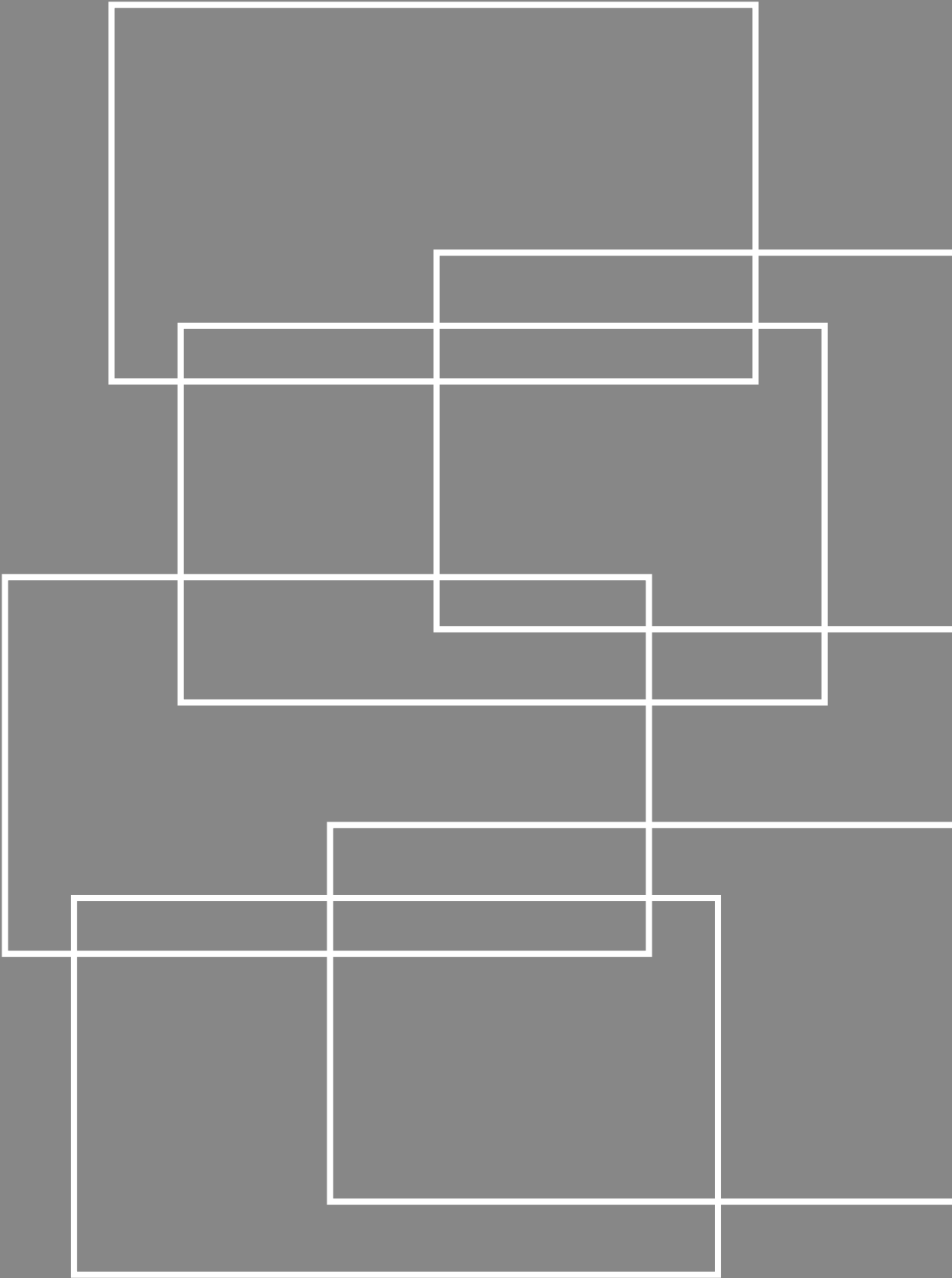
“

O ambiente acadêmico como horizonte de possibilidade era um lugar do desejo, mas um lugar da violência simbólica e de epistemicídio também. Mas as pessoas negras que chegam como estudantes da graduação e depois da pós-graduação vão se impondo e demandando outras referências. E aí tem esse primeiro momento – que eu acho que a gente ainda está vivendo um pouquinho dele – de muito desconforto de um grupo majoritário de docentes que age ainda no enquadramento epistêmico de um sujeito universal e que se engaja na defesa de uma epistemologia que era uma epistemologia tida como universal.

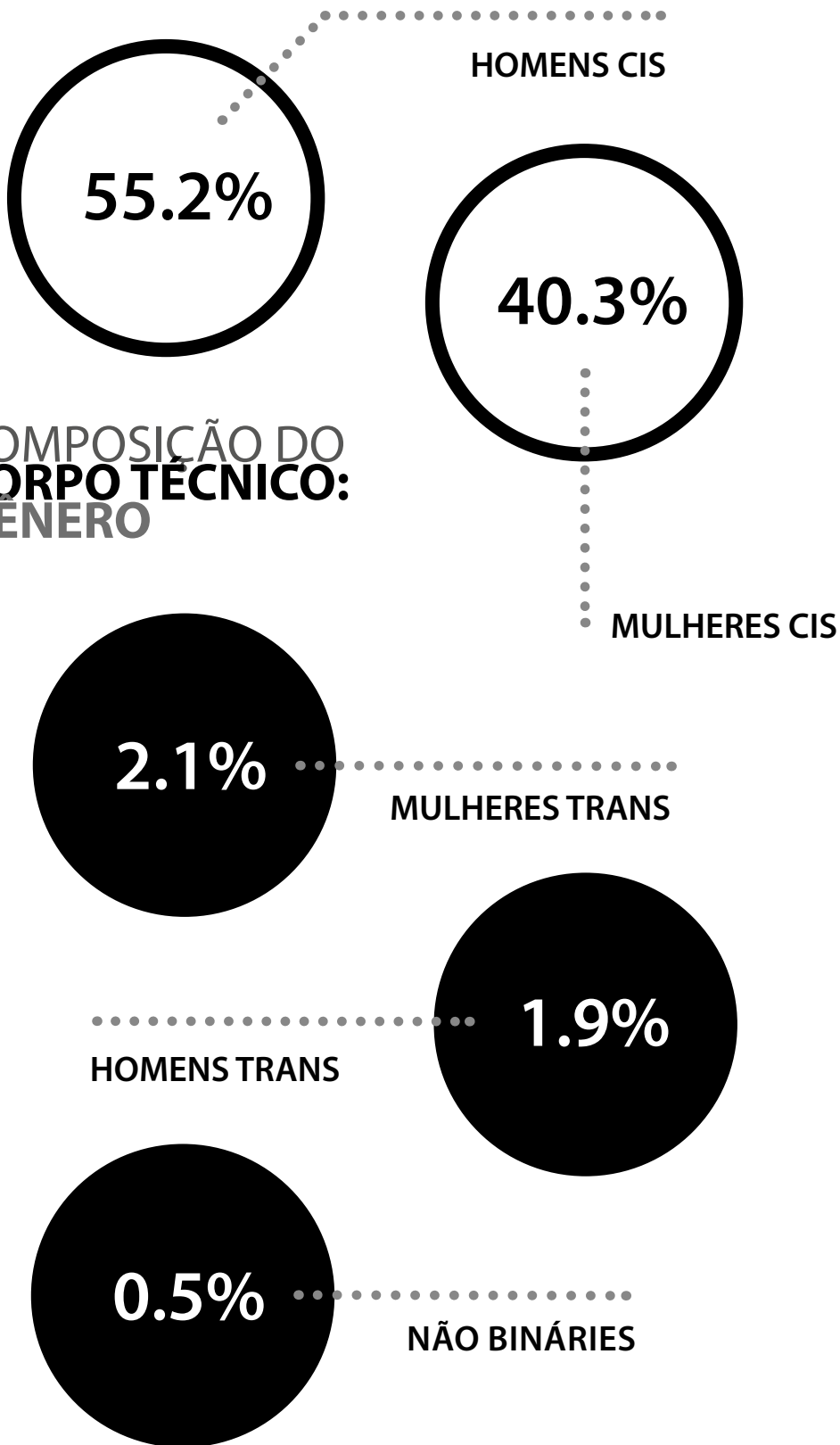
“

Eu demorei 15 anos para voltar para a pós-graduação. Eu terminei o mestrado em 2005 e foi uma experiência traumática. E só voltei para o doutorado porque agora tem cota. Foi a cota que me ajudou a entender que ali é um lugar para mim.

(Tatiana Carvalho Costa)



COMPOSIÇÃO DO CORPO TÉCNICO: GÊNERO





Em novembro de 2016, participei de um seminário nacional sobre políticas de ações afirmativas no ensino superior. Neste evento, havia dirigentes de setores responsáveis pelas políticas de ações afirmativas de instituições de ensino superior de todas as regiões do Brasil. Uma questão que foi bastante debatida foi a da heteroidentificação para pessoas negras, considerando a diversidade da população nas cinco regiões brasileiras. Foi dito, por exemplo, que não seria incomum que uma pessoa pudesse ser considerada branca na Bahia e negra em Santa Catarina. Esta reflexão é tão importante que as normativas que disciplinam as comissões de heteroidentificação em concursos públicos e vestibulares solicitam que os membros de tais comissões sejam representantes de diferentes regiões brasileiras. Esta é uma tentativa de que a comissão dê conta de compreender as diversidades regionais no Brasil e também de como as pessoas são “lidas” socialmente nessas regiões.

(Djalma Ribeiro)

Para identificar a presença de grupos sub-representados na docência de áreas do audiovisual, o levantamento optou por mapear a ocorrência de ao menos uma mulher (p. 48-49) e ao menos uma pessoa negra (p. 52-53) nos corpos docentes. A porcentagem não se refere ao universo de professores negos ou mulheres atuantes nos cursos. A escolha metodológica de não mapear a totalidade de indivíduos se deu por necessidade de simplificação do questionário, considerando a alta demanda de coordenadores de curso e as diversas demandas de informação do questionário.

COMPOSIÇÃO DO
CORPO TÉCNICO:
ÉTNICO-RACIAL

16.8%

PESSOAS NEGRAS

0.5%

PESSOAS INDÍGENAS

82.7%

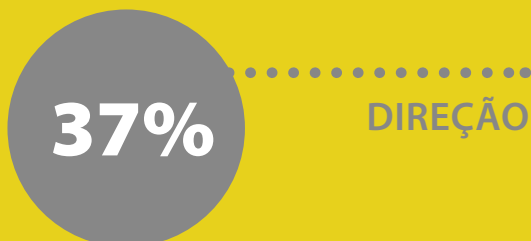
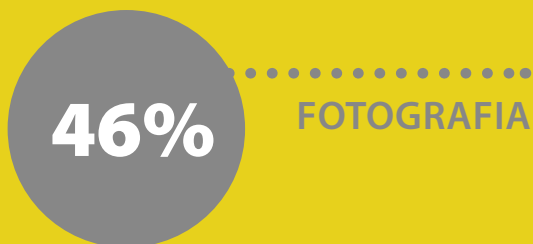
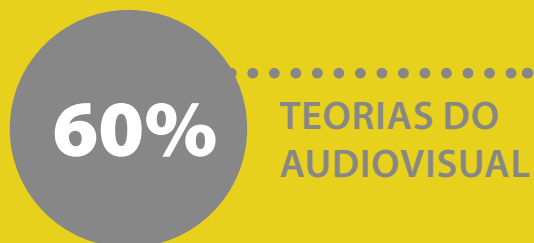
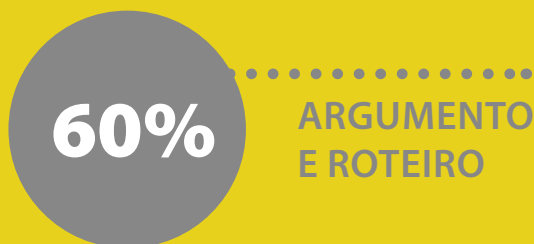
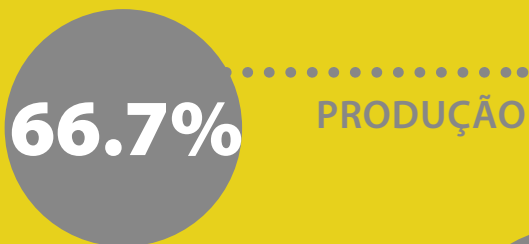
PESSOAS NÃO NEGRAS E NÃO INDÍGENAS

No recorte étnico-racial, o levantamento optou por mapear a presença de grupos sub-representados na composição dos corpos docentes. Foi pedida apenas a indicação do número de pessoas negras e de pessoas indígenas atuantes nos cursos. Deste modo, a composição do corpo docente é apontada neste mapeamento como a soma dos percentuais de negros e não negros/não indígenas. Não foi apontada presença de professores indígenas.

COMPOSIÇÃO DO
CORPO TÉCNICO:
ÉTNICO-RACIAL

COM BASE EM 54 CURSOS

OCORRÊNCIA DE **DISCIPLINAS MINISTRADAS POR AO MENOS UMA MULHER**



COM BASE EM 54 CURSOS

OCORRÊNCIA DE
**DISCIPLINAS
MINISTRADAS**
POR AO MENOS
UMA MULHER

28%

DIREÇÃO DE
ARTE

24%

SOM

22%

PRESERVAÇÃO

20.5%

PÓS-
PRODUÇÃO



E a Ancine fez uma outra pesquisa, que foi sobre o emprego no setor. Uma das abordagens dessa pesquisa foi o grau de escolaridade dos profissionais e os números mostram claramente que há uma formação maior de mulheres, inclusive com especialização, com pós-graduação, doutorado e mestrado, e, no entanto, isso não se reflete nos cargos de liderança. Então, temos mais mulheres com uma maior qualificação, mas, quando se analisa os cargos de liderança, temos o oposto disso.



A pesquisa da Ancine também trouxe um dado muito relevante: as mulheres aparecem em maior número quando o volume de recursos é menor. Então, entre um longa e um curta, as mulheres estão mais presentes nos curtas. Entre uma ficção e um documentário, as mulheres vão figurar mais nos documentários, que são as obras de menor custo. Quando você vai galgando para obras mais caras e de maior visibilidade, os nossos números caem e fica ainda mais discrepante a desigualdade que enfrentamos.

(Debora Ivanov)



Destaco que os cargos de liderança no roteiro e na direção são imprescindíveis para mudar esse cenário, porque são os cargos que se dedicam à construção das narrativas. E sabemos que essas narrativas impactam diretamente na formação do imaginário de nossa sociedade. Se essas narrativas são sempre de um mesmo ponto de vista, isto é, branco e masculino, e portanto pouco diverso, estamos perpetuando esse *status quo*. Apesar da mulher figurar na produção executiva e na direção de arte com bons números, é fundamental ampliar sua presença na direção e no roteiro, que são os cargos de liderança não só de maior prestígio e visibilidade, mas os de responsabilidade pelo ponto de vista em que as histórias serão contadas.

(Debora Ivanov)

COM BASE EM 54 CURSOS

OCORRÊNCIA DE DISCIPLINAS MINISTRADAS POR AO MENOS UMA PESSOA NEGRA

22%

PRODUÇÃO

15%

ARGUMENTO E ROTEIRO

11%

TEORIAS DO AUDIOVISUAL

11%

SOM

9%

DIREÇÃO

COM BASE EM 54 CURSOS

OCORRÊNCIA DE
**DISCIPLINAS
MINISTRADAS**
POR AO MENOS
UMA PESSOA
NEGRA

7.5%

PÓS-
PRODUÇÃO

5.5%

DIREÇÃO
DE ARTE

4%

FOTOGRAFIA

4%

MONTAGEM

2%

PRESERVAÇÃO



Quando falamos então do acesso dos profissionais negros, a única pesquisa que realizamos na Ancine foi com dados de 2016 e, naquele momento, não figurou sequer uma mulher negra na liderança da direção ou do roteiro e também nenhuma mulher negra na produção executiva, a não ser quando eram equipes mistas. Uma realidade terrível. Graças às políticas de cotas nas universidades, mais profissionais negros puderam se especializar e disputar esse mercado tão competitivo e, nos anos seguintes, já começaram a figurar mulheres negras nessa liderança.

(Debora Ivanov)



São os projetos de extensão, os projetos de pesquisa, os grupos de pesquisa e, sobretudo, a união da extensão da pesquisa e dos coletivos de estudantes e docentes – e também dos técnicos-administrativos – que mostram, ali dentro da universidade, um foco de resistência; que mostram caminhos para que a universidade não apenas possa se abrir para a diversidade, mas para que ela também se transforme. Então, é muito importante a gente valorizar e fortalecer esses espaços da extensão, da pesquisa e do trabalho dos coletivos.

(Djalma Ribeiro)

ESTUDOS FEMINISTAS

38.9%

IDENTIDADE E GÊNERO

24.1%

PROJETO DE PESQUISA
EXTENSÃO
CURSOS SUPERIORES

O levantamento indicou a existência de 20 coletivos e projetos com foco em diversidades nos cursos superiores. Os percentuais indicam os focos temáticos prioritários destas ações.

24.1%

ESTUDOS ÉTNICOS-RACIAIS

13%

ACESSIBILIDADE



No fim das contas, esses números falam de uma realidade terrível e que nós vivenciamos. E me parece que, ao mesmo tempo, esses números apontam para uma coisa maior, que é a própria relação do cinema com o mundo. Mudar isso significa fazer com que coincida no ensino de cinema uma visão de um mundo que pressupõe um engajamento na direção das mudanças que a gente deseja para o mundo.

(Tatiana Carvalho Costa)

Minibiografias dos participantes da Mesa “Apresentação da primeira etapa do Mapeamento de Diversidades do Forcine”, realizada no XVI Congresso, em setembro de 2020

Alessandra S. Brandão é professora do Programa de Pós-Graduação em Letras/Inglês e do Curso de Cinema da UFSC. É pesquisadora e membro do Conselho Consultivo do Instituto de Estudos de Gênero (IEG) da UFSC, onde organiza o Fazendo Gênero 12. Foi secretária acadêmica e vice-presidente da Socine e editou a Rebeca (Revista Brasileira de Estudos de Cinema e Audiovisual). Atualmente, edita os cadernos do Forcine. Coeditou livros e publicou artigos e capítulos na área de cinema e audiovisual no Brasil e no exterior.

Djalma Ribeiro Jr. é doutor e mestre em Educação pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) e bacharel em Imagem e Som pela mesma universidade. Atua como técnico de laboratório audiovisual no Departamento de Artes e Comunicação e coordena projetos de extensão nas áreas de Comunicação e Educação. Na UFSCar, participou, entre 2009 e 2012, da criação e implantação da Coordenadoria de Cultura, ligada à Pró-Reitoria de Extensão, e, em 2016, atuou na implantação da Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade. É coordenador do Grupo de Estudos e Extensão em Comunicação e Educação Popular (GECEPop). Atuou como secretário-geral da Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar, entre 2016 e 2018. Tem experiência nas áreas de Comunicação, Educação e Cultura, atuando principalmente nos temas de educação popular, comunicação popular, ações afirmativas, extensão universitária e metodologias participativas e dialógicas.

Tatiana Carvalho Costa é professora e pesquisadora nas áreas de Comunicação e Cinema. É doutoranda em Comunicação Social pela UFMG e professora no Centro Universitário UNA, em Belo Horizonte, onde coordena o projeto de extensão universitária PRETANÇA - Afro-Brasilidades e Direitos Humanos. Na UFMG, integra os grupos de estudos/pesquisa CORAGEM - Comunicação, Raça e Gênero e Poéticas da Experiência, além de ser colaboradora do NUH - Núcleo de Direitos Humanos e Cidadania LGBT. Participa do movimento segundaPRETA e colabora em festivais de cinema e cineclubes como curadora, programadora e jurada. Desde 2018, integra a equipe de curadoria da Mostra de Cinema de Tiradentes. Atua como consultora de roteiros de filmes e outros produtos audiovisuais. É coautora nos

livros "Olhares contemporâneos" (2011) e "Mulheres comunicam: mediações, sociedade e feminismos" (2016), entre outros.

Debora Ivanov é advogada e produtora e foi sócia da Gullane Entretenimento S.A. Sua trajetória conta com a realização de mais de 50 obras audiovisuais e mais de 200 prêmios nos principais festivais nacionais e internacionais. Foi diretora executiva do Sindicato da Indústria Audiovisual do Estado de São Paulo (SIAESP), membro do comitê gestor do Fundo Setorial do Audiovisual e diretora da Agência Nacional de Cinema (Ancine). Fundou o Instituto Querô, dedicado à capacitação de jovens em situação de risco, e a Mais Mulheres, rede de colaboração entre lideranças femininas no audiovisual.

Malu Andrade é diretora de desenvolvimento e políticas audiovisuais da Spcine e fundadora da Mulheres do Audiovisual Brasil, rede com mais de 23 mil profissionais mulheres do setor. É professora da EBAC e do Curso de Pós-Graduação da FAAP.

Autoras

Alessandra Meleiro

Tainá Xavier

Coordenação Editorial

Alessandra Meleiro

Revisão de Textos

Gizane Silva

Design Editorial

Bea Costa Design

**Ficha catalográfica elaborada pelo DePT da
Biblioteca Comunitária da UFSCar**

M519m

Meleiro, Alessandra.

Mapeamento de Diversidades nos Cursos de Cinema e Audiovisual no Brasil / Alessandra Meleiro, Tainá Xavier. -- Documento eletrônico -- São Paulo: FORCINE, 2021. 60 p.

ISBN – 978-65-00-18948-3

1. Cinema. 2. Diversidade. 3. Identidade de gênero no cinema. 4. Raças. 5. Universidades. 6. Audiovisual. I. Título.

CDD – 791.43 (20ª)

CDU – 791.4

“Eu fico muito entusiasmada com essa iniciativa do mapeamento porque eu aprendi, nesses últimos anos de ativismo e militância, que o levantamento de números é, por si só, transformador. Quando você consegue mapear esses números, você tem na ponta da língua, estampado, um diagnóstico de desigualdade e a tua defesa ganha uma outra dimensão, uma outra qualidade e um outro respeito. Quando o Forcine abraçou a pauta da diversidade, já no seu último congresso, eu não esperava que ainda haveria esses desdobramentos, de realizar uma pesquisa. Todo esse levantamento de números foi estampado para nós e, agora, vai começar a surtir os seus efeitos – quando cada um que participou receber esses números, quando essa pesquisa for divulgada em outros seminários, em festivais e mostras. No mínimo, durante o final do ano de 2020 e no ano de 2021, a gente vai estar se utilizando desses dados para lutar por mudanças; para valorizar e sensibilizar as pessoas na busca de um futuro mais inclusivo, mais solidário, mais justo. Eu fico muito orgulhosa de participar desta iniciativa, muito orgulhosa de ver o Forcine nesse movimento nacional e feliz por estar aqui celebrando este primeiro desfecho, que agora vai começar a se desdobrar pelo país.” - Debora Ivanov

Realização



Apoio
Parceria

