

POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA SPCINE: DESIGUALDADES NO SETOR AUDIOVISUAL*

**SPCINE'S DIVERSITY & INCLUSION POLICIES:
INEQUITIES IN THE AUDIOVISUAL SECTOR**

João de Rezende e Carvalho Andrade**
Prof. Dra. Luiza Peruffo (Orientadora)***

RESUMO

Em 2019, a Spcine, empresa municipal de audiovisual de São Paulo, instituiu políticas de diversidade e inclusão de forma transversal, tornando-se pioneira entre os entes públicos do setor. O artigo busca avaliar os impactos dessa adoção entre 2019 e 2023, especialmente na promoção de grupos desfavorecidos – negros, trans e mulheres – e se estas políticas ampliaram seu acesso a recursos. Analisou-se se esses projetos performaram bem no mercado e qual a força de suas narrativas não hegemônicas. Apesar da dificuldade em avaliar impactos econômicos pela curta aplicação, observou-se que desde sua implementação a maior parte dos contemplados estão dentro do recorte de diversidade, entretanto não houve correlação significativa entre a adoção das políticas e a contratação de mulheres em lideranças, quando usada reserva de vagas para produtoras executivas mulheres, nem aumento no acesso de alguns grupos desfavorecidos aos editais, apenas com o uso exclusivo desse mecanismo, tampouco resultou em resultados mais positivos com a mudança de metodologia a partir de 2021. A rede afirmativa (São Paulo, 2024) mostrou bons resultados, mas precisa ser reavaliada como indutora de negócios, enquanto a Spcine se consolida como um importante ator na modelagem dessas políticas. A análise foi feita com base em 54 projetos, cruzando dados com chamadas anteriores à política, utilizando análise quantitativa e entrevistas.

Palavras-chave: Políticas de diversidade. Inclusão. Audiovisual. Spcine.

ABSTRACT

In 2019, Spcine, the municipal audiovisual company of São Paulo, implemented diversity and inclusion policies in a transversal manner, becoming a pioneer among public entities in the sector. This article aims to assess the impacts of this adoption between 2019 and 2023, particularly in promoting underrepresented groups – Black people, transgender individuals, and women – and whether these policies increased their access to resources. The study examined whether these projects performed well in the market and the strength of their non-hegemonic narratives. Despite the challenge of evaluating economic impacts due to the short implementation period, it was observed that since the policies were introduced, the majority of beneficiaries fell within the diversity criteria. However, there was no significant correlation between the adoption of these policies and the hiring of women in leadership roles when quotas were reserved for female executive producers, nor was there an increase in access to

* Artigo submetido ao Programa de Pós-Graduação Profissional em Economia da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Economia, área de concentração: Economia e Política da Cultura e Indústrias Criativas, Porto Alegre, jun. 2024.

** Graduado em História pela Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas USP. São Paulo. E-mail: joão.andrade.prod@gmail.com.

*** Professora Permanente da Pós-Graduação Profissional em Economia e Professora Adjunta da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS. Doutora em Relações Internacionais - Cambridge University. E-mail: luiza.peruffo@ufrgs.br.

funding for certain underrepresented groups solely through the use of this mechanism. Furthermore, changes in methodology from 2021 did not yield more positive results. The affirmative network showed promising outcomes but needs to be reassessed as a business driver, while Spcine is solidifying its role as an important player in shaping these policies. The analysis was based on 54 projects, cross-referencing data with calls prior to the policy, using quantitative analysis and interviews.

Keywords: Diversity policies. Inclusion. Audiovisual. Spcine.

1 INTRODUÇÃO

O setor audiovisual tem grande relevância econômica, apenas o setor de vídeos por streaming é avaliado em US\$ 544 bilhões por pesquisa realizada pela empresa norte-americana *One Poll* para Forbes (Durrani; Allen, 2024) em 2023. Para além dos números, há uma verdade inegável: a necessidade voraz por conteúdo que cativa e retém a atenção do público. O audiovisual tem influência preponderante em nossa sociedade, visto que atualmente há grande consumo de vídeos rápidos das redes sociais ou produções elaboradas dos serviços de *streaming* e cinemas. No entanto, surge um questionamento crucial: quem realmente tem acesso aos recursos para criar? Quais narrativas são contadas e para quem falam?

No contexto brasileiro, essa reflexão ganha uma urgência ainda maior. Até recentemente, a imagem do negro no cinema e na televisão era estereotipada, relegada à papéis de traficantes, como em “Cidade de Deus” ou empregadas domésticas em novelas. As grandes bilheterias frequentemente retratam protagonistas brancos dirigidos por homens da mesma cor. Mulheres, principalmente negras, dificilmente encontram espaço e reconhecimento em meio a essa estrutura, como veremos adiante em dados publicados pela Agência Nacional de Cinema (ANCINE) sobre a produção nacional.

Temos raras exceções, como as diretoras Susana Garcia e Julia Rezende emplacando filmes de grande bilheteria. E no papel de protagonista, Ingrid Guimarães¹ se destaca, entretanto, é a única mulher com atração de público considerável.

É preciso questionar quem conta as histórias, quem as dirige e para quem elas são contadas, visto que temos uma sociedade plural e como tal narrativas complexas e distintas podem ser contadas através de diferentes perspectivas. Em um mundo em constante mudança, a diversidade de vozes e perspectivas é mais do que necessária – é essencial para a evolução do próprio meio audiovisual e a economia pujante ligada ao setor.

O presente artigo se propõe a pesquisar a adoção de políticas públicas para mudanças no setor audiovisual, com a contratação de mão de obra diversificada – incluindo mulheres, pessoas negras e trans – e a consequente diversificação de temas, narrativas e pontos de vista, resultantes de equipes plurais e quais potenciais impactos podem resultar a longo prazo na sociedade brasileira, através do estudo de caso da empresa municipal de audiovisual, Spcine na qual o autor colaborou entre 2014-2017 e posteriormente entre 2019-2021, sendo responsável pela elaboração e implementação das políticas de diversidade e inclusão, as quais a pesquisa irá se aprofundar e analisar.

A Spcine é uma empresa pública ligada à Prefeitura de São Paulo, sendo o primeiro órgão público de audiovisual a implementar políticas afirmativas (diversidade e inclusão) de forma estrutural, a partir de 2019.

¹ Entre seus filmes estão *De Pernas para o Ar* (2010), *De Pernas para o Ar 2* (2012), *De Pernas para o Ar 3* (2019) e o recém lançado, no final de 2023, *Minha Irmã e Eu*.

Um mecanismo bastante usual na área cultural são os fomentos diretos, nas esferas públicas, tanto local (municípios, estado) como federal. A Spcine investe em projetos de cinema, televisão, games mediante editais públicos, nos quais é necessário o envio de projeto contendo, entre outras coisas, o objeto, cronograma e orçamento para realização do que é proposto.

Visando avaliar os resultados das políticas aplicadas pela Spcine, com intuito de aumentar a presença de mulheres, pessoas trans e negras, no setor audiovisual, através de seus editais e por ações de formação e capacitação de profissionais, optamos por fazer um recorte priorizando investimentos via chamadas públicas em:

- a) produção de longas-metragens;
- b) em desenvolvimento de projetos (longas e obras seriadas);
- c) produção de games.

A escolha se deu pelo volume de investimentos, a importância das linguagens para criação de obras audiovisuais e os profissionais variados envolvidos.

Longas-metragens são os produtos mais tradicionais do setor audiovisual e uma parcela considerável dos investimentos públicos é destinada para sua produção. Projetos podem ter equipes bastante reduzidas – devido ao baixo orçamento – ou até mais de cento e cinquenta profissionais diretamente envolvidos. As equipes são contratadas por obra e geralmente as lideranças formam seus times.

Filmes produzidos através de financiamento federal precisam, necessariamente, ter salas de cinema comerciais como primeiro destino (chamada de primeira janela) – salvo quando são “telefilmes”, ou seja, destinados à televisão – sendo possível ter acesso alguns dados de renda e público destas obras de forma pública².

Já editais para pesquisa e desenvolvimento de roteiros são bastante desejados, não apenas por roteiristas, como fonte de renda, mas também por produtoras, uma vez que se trata de investimento de risco (não é possível saber se o roteiro encontrará um investidor para ser produzido, seja um longa-metragem ou série) e pode levar de meses a anos para que o roteiro esteja pronto para se tornar uma obra, portanto, produtores buscam recursos para esta etapa.

O setor de *games*³ está em crescimento no país e o II Censo de Jogos eletrônicos mostrou um aumento de 182% de desenvolvedoras de games no país, entre 2014 e 2018 (Sakuda; Fortim, 2018), com considerável parcela da população brasileira tendo esse meio como fonte de entretenimento, como veremos à frente.

1.1 DADOS COLETADOS

Os editais analisados dentro da política de diversidade e inclusão foram: *Edital de Baixo Orçamento (B.O) de 2019*, *Edital de Start Money 2020/2021*, *Edital de Desenvolvimento de Obras Seriadas 2020/2021*, *Edital de Produção de Games 2020/2021*, *Edital de Núcleos Criativos 2021*, *Edital de Desenvolvimento 2022*, *Edital de Baixo Orçamento (B.O) 2022* e *Edital de Incubadora de Games 2022*.

Escolhemos tais chamadas públicas por dois motivos: editais entre 2019-2021 que iniciaram a política e os certames entre 2021-2023 que se assemelham ao primeiro grupo, sendo desenvolvimento de roteiro, produção e área de games.

Entre os dias 20/02/2024 e 03/03/2024 pedimos por *WhatsApp* ou e-mail aos 46 contemplados dentro da política afirmativa que respondessem a uma pesquisa quantitativa,

² O capítulo V da MP 2228-1 de 2001, criadora da Agência Nacional de Cinema (ANCINE), define as obrigações de exibidores e distribuidores, que devem usar sistema de bilheteria desenvolvido pela agência e o envio periódico de relatórios com bilheteria, público, etc. (Brasil, 2001).

³ A Agência Nacional de Cinema (ANCINE) define jogos eletrônicos como “conteúdo *audiovisual* interativo cujas imagens são alteradas em tempo real a partir das ações dos jogadores” (ANCINE, 2017b, p. 24).

com o intuito de compreender quanto tempo estavam no mercado, quantos projetos como líderes já tinham recebido dinheiro público anteriormente e se as ações de formação auxiliaram ou não o projeto na área criativa ou para encontrar financiadores e coprodutores. Das 46 solicitações, foram obtidas 28 respostas (ver questionário em anexo).

Através do Sistema ANCINE Digital (SAD; ANCINE, 2024), foi possível, possuindo o nome das empresas vencedoras dos certames, encontrar se os contemplados estavam registrados na ANCINE⁴ e, uma vez estando, há quanto tempo, nos fornecendo desde quando podem acessar recursos públicos⁵.

Para além dos contemplados nos editais com as políticas aplicadas, era importante compreender se, antes da adoção das políticas, conseguiríamos encontrar dados sobre vencedores nas chamadas anteriores. Através do Diário Oficial, foi possível encontrar as listas dos editais passados de produção e desenvolvimento, entre 2015 e 2018, com as informações de empresas proponentes, direção e roteiro.

No SAD, foi possível encontrar o CNPJ das empresas e consultá-las na Receita Federal (RF) a fim de encontrar o quadro societário e saber se há mulheres entre sócio-administradores, ou seja, passíveis de tomar decisões. Desse modo, foi possível analisar o gênero das pessoas em cargos de direção, roteiro, através dos dados no Diário Oficial, e sócios da empresa, com suporte do SAD e RF.

Este conjunto de dados nos permitiu responder às seguintes indagações:

- a) se antes da adoção de políticas de diversidade e inclusão, a fotografia do mercado audiovisual do município se assemelhava ao retrato brasileiro, trazido pela ANCINE, com baixo número de mulheres em cargos de liderança;
- b) se lideranças diversas significaram diversidade maior (ou seja, mulheres sócias trariam para o projeto diretoras e roteiristas mulheres);
- c) cruzar os dados dos respondentes da pesquisa para entendermos tempo de mercado e acesso a investimentos, relação entre carreira profissional, raça, gênero, identidade de gênero, e acesso a investimento, tempo de mercado e a importância das ações de formação como parte criativa ou de financiamento e *networking*;
- d) o estágio que o projeto se encontra. Neste último tópico, é importante entender o grupo e não de forma isolada, pois entre um conjunto de projetos, apenas um estar no mercado para compra e os outros ainda estarem num estágio bem anterior, em financiamento, não nos mostra o impacto que os projetos podem ter, em números de pessoas empregadas, em renda com a obra, em internacionalização etc.

Foram feitas entrevistas qualitativas, através de audios de *WhatsApp*, com Débora Ivanov (ex-diretora da ANCINE e presidente do Instituto Mais Mulheres), Laís Bodanzky (cineasta e Presidente da Spcine entre 2019 e 2021) e a Superintendente de Inovação da Spcine, Bárbara Trugillo, na Spcine desde o início da implementação das políticas e, até recentemente, coordenadora de formação, sendo sua área responsável, portanto, pelos programas de formação aos quais os selecionados passam.

Para a área de *games*, os dados foram gentilmente cedidos pelo Dr. Pedro Zambon, pesquisador da área de jogos eletrônicos e políticas públicas e coordenador da incubadora de *games* em suas duas edições. As perguntas norteadoras eram as mesmas do questionário para os selecionados nas chamadas tradicionais, entretanto os dados brutos já estavam em sua posse.

⁴ Agência Federal com o objetivo de regular, fiscalizar e fomentar o audiovisual brasileiro. Criada a partir de Medida Provisória 2228-1, 2001.

⁵ Para participar dos editais federais, é necessário que a produtora esteja regular como agente econômico perante a Ancine e boa parte dos recursos municipais e estaduais também solicitam o registro.

1.2 O CENÁRIO BRASILEIRO

Segundo o Observatório Brasileiro do Cinema e do Audiovisual (OCA), ligado à Agência Nacional de Cinema (ANCINE), em relatório de 2023 intitulado *Participação por gênero e raça nos diversos segmentos da cadeia produtiva do audiovisual* as mulheres ocuparam, em filmes lançados em cinema, entre 2018 e 2021, 19,2% dos cargos de direção, 17,5% dos cargos como roteiristas e 10% dos cargos de direção de fotografia. Já em relação à raça, a participação de negros e pardos em cargos de direção e roteiro é muito baixa: 13,8% dos diretores e 12,7% dos roteiristas (ANCINE, 2023).

Ao agregarmos as informações de gênero e raça, não em relação a obras lançadas, mas sim em projetos inscritos⁶ em chamadas públicas do Fundo Setorial do Audiovisual (FSA)⁷ entre 2018 e 2021 – tanto para cinema, quanto para televisão – temos 55,5% de cargos de direção ocupados por homens cisgêneros brancos, 22,1% de mulheres cisgêneros brancas.

Homens cisgêneros negros e pardos diretores representam 9,2% e mulheres negras e pardas são 4,1% das diretoras. Ao analisarmos roteiristas, a desigualdade é semelhante, homens cisgêneros e brancos são mais de 50%, mulheres cisgênero brancas 25,9%, homens cisgênero pardos e negros representam 8% e mulheres cisgênero negras e pardas são 3,5% das roteiristas principais.

Nota-se, portanto, que a questão de raça sobressai a questão de gênero, uma vez que mulheres brancas ocupam uma porcentagem muito maior do que o homem negro em todas as ocupações mapeadas pela agência. Em relação ao gênero, quando há intersecção com raça, a desigualdade acentuada se apresenta com poucas chances para mulheres negras e pardas. O número de pessoas trans é praticamente nulo, não chegando sequer a 0,5%, entretanto o levantamento de 2023 foi o primeiro mapeamento da ANCINE no qual a identidade de gênero foi avaliada, não sendo possível fazer um comparativo.

O OCA lançou outros dois relatórios anteriores, em 2016 e 2017, nos quais identidade de gênero não estava presente, pois não eram dados coletados pelo banco de dados. Em relação às porcentagens de participação por gênero e raça, houve poucas mudanças, sendo que não há registros de longas-metragens lançados comercialmente por mulheres negras até 2017 (ANCINE, 2017a).

Ao transpormos a especificidade do setor audiovisual para sociedade, verificamos a desigualdade de oportunidades, renda, como sendo estrutural, não apenas do mercado em questão. No censo 2010, pardos e negros representavam 50,4% da população brasileira e mulheres 48,97% e a população trans não é contada.

Segundo o IBGE, em 2018 apenas 29,8% de cargos gerenciais eram ocupados por pardos e negros. 32% deste mesmo recorte populacional vivia abaixo da linha da pobreza (com menos de cinco dólares/dia), sendo a média renda mensal de pessoas pretas de R\$ 1.608,00. Mulheres negras receberam apenas 44,4% do rendimento de um homem branco (IBGE, 2019).

Assim, é possível afirmar que negros e pardos possuem condições socioeconômicas muito inferiores a pessoas brancas, sendo bastante difícil a mobilidade social, uma vez que sequer 30% desta população atinge cargos com rendas maiores. Quando agregamos o fator gênero, a situação piora, sendo a renda da mulher negra ou parda muito abaixo da de um homem branco. Todavia, pessoas negras e pardas representam metade da população brasileira.

⁶ Informações retiradas do banco de dados da plataforma para inscrição e na emissão de Certificado de Produto Brasileiro (CPB), o qual é obrigatório para obras brasileiras independentes serem veiculadas.

⁷ O FSA foi criado pela Lei nº 11437/2006 com o intuito de desenvolver a cadeia produtiva do audiovisual nacional (Brasil, 2006b).

Cruzando os dados dos relatórios ANCINE e do IBGE, é possível verificar como pessoas negras, sobretudo mulheres negras, são marginalizadas e, economicamente, aparecem em posição muito desfavorável.

No *Mapeamento das Indústrias Criativas 2019* da Firjan, o salário médio do profissional de audiovisual em 2017 era de R\$3.240,00 e, especificamente, de um roteirista, R\$13.821,00. O salário médio de um profissional criativo é 2,5 vezes mais em relação ao salário médio pago para um profissional qualificado de outro setor no país (Firjan, 2019).

Já a Economia Criativa representa em torno de 2,6% do PIB do país (Firjan, 2019). Ou seja, o setor audiovisual, incluso no espectro da economia criativa, trata-se de um campo com bom potencial econômico e empregabilidade. Todavia, o homem cisgênero branco detém, pelos dados da ANCINE, mais de 70% dos cargos de liderança no setor audiovisual, consequentemente, os melhores salários. A proporção da população brasileira não justifica esta porcentagem tão acentuada concentrada nas mãos de uma única parcela.

Estes dados foram importantes para o desenvolvimento e implementação das políticas de diversidade e inclusão da Spcine a partir de 2019. Os relatórios da ANCINE mostravam uma clara discrepância entre homens e mulheres, sobretudo no quesito raça, e serviram como balizadores para o desenho das ações.

Como modelo para desenvolvimento de sua política, a empresa municipal usou referências de países (Suécia e Reino Unido) que já estavam trabalhando para colocar programas e ações de diversidade e inclusão em suas políticas audiovisuais nacionais.

2 DIVERSIDADE IMPORTA

Em *Tempo de Matar* (1996) o ator Matthew McConaughey interpreta o advogado branco de Samuel L. Jackson, indiciado por matar um homem branco racista que havia estuprado e matado sua filha criança. Nas considerações finais ele pede ao júri, todo branco, para fechar os olhos e imaginar a cena do ocorrido, que ele narra, mas ao final ele acrescenta um “detalhe”: “imaginem esta menina branca”. Choque. Foi o suficiente para a absolvição de Jackson.

Isto, é claro, na ficção. Na vida real, em 2011, o juiz da Suprema Corte norte-americana – e considerado bastante conservador – Antonin Scalia deu causa perdida para 1,6 milhões de funcionárias da rede *Walmart*, que alegavam misoginia da empresa por salários menores e falta de promoções. Mesmo tendo bastantes provas e evidências a favor das queixantes, como e-mails, memorandos, testemunhas, o juiz concluiu ser um absurdo considerar que uma empresa estruturada cometesse tais abusos tão deliberadamente, priorizando homens com salários mais atrativos e posições mais altas (Nordell, 2021).

O que um julgamento de um homem negro, mesmo que na ficção, e um processo aberto por um pouco mais de um milhão e meio de funcionárias tem em comum? A discriminação pura e simples, mesmo não sendo as pessoas declaradamente racistas, misóginas; o que é chamado de viés inconsciente, algo que não sabemos que está lá, mas está.

A pesquisadora e jornalista Jessica Nordell (2021) fez uma extensa pesquisa sobre viés inconsciente, coletando experimentos e estudos produzidos por profissionais dos mais variados níveis ao longo das décadas. A teoria predominante sugere que o viés inconsciente persiste como uma forma de poderio das classes dominantes, uma maneira de manter a estrutura intacta, algo cultural que não se modifica com tanta facilidade (Nordell, 2021).

Segundo Braudel (1965), historiador que ao longo de sua carreira se dedicou a estudar eventos econômicos, em artigo emblemático para a historiografia “A longa duração” discorre sobre eventos cotidianos, dos acontecimentos, e de longa duração, a história da mentalidade. Mudanças profundas são demoradas e precisam de tempo, estão presas como estruturantes de

uma organização social, mudá-las significa modificar profundamente uma sociedade como um todo.

Esta é a barreira para que negros consigam ascender social e economicamente, enquanto grupo, não de forma individual, segundo o economista Mário Theodoro (2022). Ele questiona as teorias de economistas que se debruçam sobre a problemática da desigualdade, entretanto, sem dar peso para questões raciais, sobretudo em países colonizados, nos quais ainda teríamos uma mentalidade sobre pessoas negras como inferiores, desprovidos de humanidade.

Para o economista norte-americano, Stiglitz (2016), a desigualdade seria fruto das políticas liberais, pela priorização em deduções fiscais para empresas na esperança de que, ao terem mais capital para investimento, mais empregos seriam gerados e mais pessoas com poder de compra. Deixar para a iniciativa privada a autorregulação e ao Estado caberia apenas diminuir impostos. O economista argumenta que essa política não deu certo, pois há uma maior concentração de capital nas mãos de poucos e uma massa assalariada ganhando muito mal.

Stiglitz (2016) menciona a falta de mobilidade social como um dos fatores sérios para um desequilíbrio social. A falta de oportunidades faria com que jovens não conseguissem ascender socialmente, o que manteria, a longo prazo, todos no mesmo patamar. E, mesmo quando uma geração se educa mais, isto não se traduz em maiores ganhos, já que, atualmente, o valor vem antes do preço de um produto: a mão de obra trabalhadora recebe por sua força de trabalho e executivos pegam toda a riqueza, não só os lucros provenientes da produção, o que aumenta o abismo social e a disparidade entre os grupos, numa proporção de 1 para 365 (1 dólar para o trabalhador, frente 365 dólares para os executivos, segundo seu cálculo).

Para Theodoro (2022, p. 39), o economista norte-americano vê o racismo apenas como “um complicador para o modelo explicativo adotado” e não matéria de relevância. Já Mariana Mazzucato (2020), economista italiana, problematiza um pouco mais do que seu colega. Em “O valor de tudo” afirma que atualmente o valor perdeu referencial, se tornando subjetivo, ou seja, deixa de ser preço e horas trabalhadas, para adicionar escassez (o quão disposto está a pessoa a pagar por algo ou ter no trabalho um dia livre, uma mesa de *ping pong*, etc.), entretanto alerta que isto não é homogêneo para todos: “a falta de análise do conceito de valor tem implicações graves para uma área particular: a distribuição de renda entre diferentes membros da sociedade” (Mazzucato 2020, p. 99). Algo corroborado por Theodoro, que rechaça a ideia de economistas ortodoxos na qual oferta e demanda conseguiriam dar conta de regular o mercado, mostrando que aqueles que são misóginos ou racistas estão, de fato, perdendo dinheiro. A diferença entre Mazzucato e Theodoro é que a primeira acredita que a política pode mudar esta concepção atual e o segundo afirma que a política sem uma mudança estrutural social não vai muito longe:

[...] entende-se aqui que, também no caso brasileiro, não se pode proceder ao estudo do racismo e suas consequências tendo por base premissas de igualdade, uma vez que estas são falseadas pela realidade social. Em se tratando da questão racial, a sociedade se ancora em valores de desigualdade. E a desigualdade é respaldada pelo racismo, ideologia que importa julgamento de valor, moldando a sociedade e naturalizando hierarquias raciais (Theodoro, 2022, p. 33).

A desigualdade, segundo Theodoro (2022), é tão estruturante que todos os arcabouços jurídicos-legais e socioeconômicos são projetados para perpetuá-la. Ele afirma que “o mundo branco é paradigma. A branquitude é, portanto, a tomada de um estereótipo como modelo de ‘referência moral’” (Theodoro, 2022, p. 67). O outro, assim, se não se encaixa na norma, está fora do círculo social, portanto, de suas benesses.

Para o jurista e atual Ministro dos Direitos Humanos, Sílvio de Almeida, a sociedade brasileira naturalizou privilégios ligados a uma determinada raça. O “racismo estrutural”, cunhado pelo intelectual, pressupõe a naturalização da desigualdade racial como algo dado (Almeida, 2019). O autor apresenta uma análise abrangente do racismo, enfatizando que ele não deve ser entendido apenas como um fenômeno isolado de atitudes ou comportamentos individuais, mas como uma estrutura profundamente enraizada nas instituições e práticas sociais. Almeida argumenta que o racismo estrutural é um sistema que permeia e organiza a sociedade em seus múltiplos aspectos, como economia, política, educação, saúde, e cultura, perpetuando desigualdades e exclusões baseadas na raça.

De acordo com o jurista, o racismo estrutural funciona como um mecanismo de poder que, de maneira contínua e sistemática, reproduz privilégios para determinados grupos raciais enquanto marginaliza e oprime outros, particularmente as populações negras. Esse tipo de racismo se manifesta não apenas através de ações explícitas de discriminação, mas também por meio de normas, leis, políticas públicas e práticas sociais que, aparentemente neutras ou universais, acabam reforçando desigualdades raciais. Isso ocorre porque essas estruturas foram historicamente construídas sobre a base da subordinação racial.

O Ministro destaca que, no contexto do racismo estrutural, as disparidades raciais não são acidentais ou resultantes de falhas individuais, mas sim de uma arquitetura social que organiza e distribui recursos, oportunidades e direitos de maneira desigual, favorecendo sempre aqueles que estão no topo da hierarquia racial. Dessa forma, o racismo estrutural é mantido e reproduzido ao longo do tempo, independentemente da consciência ou intenção dos indivíduos, porque está enraizado nas fundações das instituições e práticas cotidianas.

Além disso, o conceito de racismo estrutural implica que a luta contra o racismo deve ser sistêmica e estrutural, exigindo mudanças profundas nas instituições e na distribuição de poder e recursos na sociedade. Assim, sugere que a abordagem para combater o racismo deve ir além das iniciativas focadas em atitudes individuais, abordando as raízes institucionais e estruturais que sustentam as desigualdades raciais.

Logo, o que está em jogo não é apenas a desigualdade, mas os instrumentos para superá-la. Dois jovens em situação de vulnerabilidade social, sendo um branco e outro negro, ao terem uma oportunidade, não terão trajetórias iguais. Para além da branquitude, Theodoro elenca mais dois pontos importantes do racismo: o “biopoder” e a “necropolítica” (Theodoro, 2022), mecanismos do Estado para manutenção do status quo, através de negligência nas áreas da saúde, encarceramento em massa da população negra e a morte da juventude negra pela polícia. Vista pelo movimento negro como extermínio, uma vez que pessoas negras têm menor acesso a recursos de saúde, diminuindo a expectativa de vida; a juventude negra, pobre em sua maioria, é vista como inimiga, ou seja, nunca como cidadã e sempre como potenciais bandidos, que precisam ser eliminados ou encarcerados.

É como se o futuro não fosse permitido à juventude negra. Ao estarem sujeitas ao crime, à execução sumária perpetuada pela polícia e ao encarceramento, estas pessoas acessam menos o ensino superior, muitas vezes sequer conseguindo se formar no ensino médio, resultando em poucas oportunidades de mudar a estrutura na qual vivem.

No *Mapa do Encarceramento* (2015) produzido pela pesquisadora Jaqueline Sinhoretto para Secretaria Geral da Presidência da República através de sua Secretaria Nacional da Juventude (SNJ) mostra que 54,8% dos presos são jovens até 29 anos de idade e mais de 60% são negros.

Ao referenciar os dados da ANCINE, previamente aqui apresentados, compreendemos a posição de Theodoro (2022). Ao fazermos um recorte apenas em gênero, homens ocupam majoritariamente todos os cargos da produção de uma obra audiovisual, bem como a maior fatia dos investimentos. Entretanto, ao adicionarmos raça, temos um panorama bastante diferente: homens brancos permanecem na frente soberanamente, porém na

sequência vem as mulheres brancas, entre 10 a 20% do todo (a depender da categoria analisada), para depois vir o homem negro, com algo entre 2% a 6% e só então a mulher negra, duplamente estigmatizada, praticamente anulada.

Por ser mulher, as oportunidades já seriam menores, decorrentes da estrutura social – menores chances de promoção, de ser ouvida, se há filhos, jornada dupla desgastante – ainda sendo negra, o elemento racista (vista como inferior) se sobrepõe.

Segundo a socióloga Carla Akotirene (2019, p. 28), “[...] a interseccionalidade é sobre a identidade da qual participa o racismo interceptado por outras estruturas”. Para ela “a interseccionalidade seria assim uma matriz e não um adicionamento de caixinhas”, a interseccionalidade, portanto, não deve ser vista como uma simples adição de categorias de identidade – como raça, gênero, classe, sexualidade – tratadas de maneira isolada e cumulativa. Em vez disso, a autora propõe que a interseccionalidade funcione como uma matriz, uma estrutura complexa e interligada que permite compreender como essas diferentes dimensões de identidade se entrelaçam e se influenciam mutuamente de maneira inseparável.

Nessa visão, a interseccionalidade é entendida como uma abordagem analítica que capta as interconexões entre diferentes formas de opressão e privilégio, reconhecendo que as experiências de indivíduos e grupos são moldadas por múltiplos e simultâneos sistemas de poder e desigualdade. Essa concepção desafia abordagens fragmentadas e sugere que a interseccionalidade deve ser utilizada para explorar como as estruturas sociais e políticas produzem realidades específicas para diferentes grupos, reconhecendo a interdependência dos eixos de opressão e sua manifestação nas vivências cotidianas.

Segundo Theodoro (2022), mais de 50% da força de trabalho no Brasil (a soma entre negros e pardos) é descapitalizada, desprotegida, sem formação e capacitação adequada, sendo a mulher negra a pior remunerada e com menos oportunidades, o que reflete na capacidade produtiva do país.

Para o economista, a estrutura foi forjada para se manter de pé, mesmo que haja prejuízos financeiros, pois, o capital simbólico do conceito de branquitude dentro da estrutura social é mais importante: “A desconstrução do ideário de normalidade associado ao biotipo branco, o reposicionamento de padrões estéticos, culturais e mesmo éticos, mais aderentes ao todo social, incorporando o diverso, redesenhariam a própria noção de cidadania” (Theodoro, 2022, p. 356). Em outras palavras, o privilégio branco seria perdido irremediavelmente.

Theodoro (2022) é categórico ao afirmar que este receio torna a sociedade brasileira medíocre, violenta, autoritária e elitista, valendo-se de instrumentos como monopólio da força e da política para manter o *status quo* e renunciando ao potencial criativo e produtivo.

Quando não é dada a possibilidade de sonhar, imaginar realidades, papéis e ferramentas para auxiliar na construção desses sonhos, como a arte possibilita, a capacidade de enxergar alternativas fica limitada. Se tudo que há para meninas negras é o espelho do audiovisual, isso envolve ser empregada doméstica e ter os seus corpos sexualizados, e para os meninos conviver com o reflexo do bandido. Assim, fica bastante complexo sonhar em ser médico, juiz, diretor de cinema ou de televisão.

3 CONTROLANDO PRESENTE E O FUTURO

“Se tivéssemos um Spike Lee, uma Ava Duvernay...” (Stycer, 2020), frase dita pela roteirista, produtora e atual Diretora de conteúdo da EBC, Antônia Pellegrino, uma mulher branca, em 2020, quando foi criticada por estar à frente de um projeto sobre a vereadora Marielle Franco, uma mulher negra, com o diretor de *Tropa de Elite*, José Padilha, um homem branco.

Voltemos a Theodoro (2022), quando diz que o negro foi uma invenção europeia, uma massa única, perdendo alteridade e subjetividade, o outro perante o paradigma da branquitude

estabelecido como parâmetro estético. Lee, Duverney – e talvez Jordan Peele⁸ – são os diretores afro-americanos abraçados pela indústria *hollywoodiana*, branca. Ao dizer que não temos ninguém à altura deles, a roteirista está implicitamente dizendo que é melhor deixar para os brancos contarem a história.

Se analisarmos apenas o retrato do setor audiovisual feito pela ANCINE, temos um número muito pequeno de diretores negros no mercado. Todavia, a falta também levanta as dúvidas: por que não estão e o que mudaria com sua presença?

O “porque”, esperamos ter trazido elementos sobre a resposta: racismo estrutural, retirando oportunidades da população negra; sendo um dos principais elementos do sistema social desigual, no qual está estabelecida nossa sociedade. Já sobre a narrativa, trata-se de um ponto primordial, na tentativa de quebra do parâmetro estabelecido como único.

Nordell (2021), em muitos dos estudos apresentados em seu livro, relata uma propaganda feita para anunciar um *show* de um artista negro. Foram feitas duas versões. Para o público negro, a chamada para o *show* era padrão, já na outra, o homem negro era visto como violento e dentro de uma estética *gângster*, sendo que o algoritmo a entregava para pessoas brancas. Ou seja, para brancos, pessoas negras são vistas como ameaçadoras e a publicidade está reforçando este viés. Isto vai ao encontro de outro estudo apresentado pela autora, feito por uma psicóloga, trabalhando com policiais brancos, os quais tendiam a uma abordagem mais violenta a homens negros, pois tinham medo, não conviviam com estas pessoas e o conteúdo audiovisual (cinema, TV, publicidade) reforçava o estereótipo.

A pesquisadora Eleonora Belfiore (2023) produziu um estudo de caso sobre o valor cultural, a partir de um projeto financiado com incentivo público voltado para a comunidade cigana, muito estigmatizada no Reino Unido, chamado de *Our Big Real Gypsy Lives* (sem tradução para português). Com poucos recursos, numa comunidade com dificuldades econômicas e sociais de integração, o projeto foi um desafio. Em paralelo, o *Channel 4* produziu sua série documental de maior audiência, intitulada “Meu Grande Casamento Cigano”. O *reality* construiu uma imagem bastante negativa da comunidade cigana e o projeto feito com a comunidade tinha, portanto, a intenção de rebater esta visão. Entretanto, os valores empregados em um e em outro eram muito diferentes. O *reality* gerou mais de 3 milhões de libras em receita mundialmente, virou formato, ou seja, o modelo foi vendido para outros países e replicado, portanto, a mesma visão da comunidade em outros locais. Um sucesso econômico, retratando uma minoria, que, no entanto, não recebe os lucros, apenas o ônus do estigma e desconhecimento de sua cultura. Retornando a Theodoro (2022), a perda da alteridade, a branquitude como referência, relega o outro à margem. No caso britânico, o “retrato” da sociedade cigana foi roteirizado, dirigido e produzido por pessoas brancas, num dos maiores canais da Grã-Bretanha.

No Brasil, a história se repete com o caso da vereadora negra, favelada, lésbica Marielle Franco, contada por pessoas brancas na maior rede de telecomunicação do país. Mesmo que, neste caso, fosse uma narrativa enaltecendo a ativista, o ponto de vista ainda seria diferente, pois, ao invés de uma pessoa negra, que vive as microagressões diárias, trazendo nuances no roteiro e na direção, teríamos a perspectiva de uma pessoa branca sobre o que ela acha ser o negro na sociedade.

Belfiore (2023) traz para o debate o intelectual Charles Taylor, um dos fundadores do debate identitário, para conceituar identidade:

⁸ Ava Duverney é uma diretora e roteirista afro-americana, vencedora do *Festival de Sundance* em 2012, se tornando a primeira diretora negra a ganhar o prêmio. Também foi a primeira diretora negra a concorrer ao *Globo de Ouro* e ao *Oscar*, em 2014. Já Jordan Peele, é um diretor e roteirista afro-americano, o primeiro roteirista negro vencedor do *Oscar* de melhor roteiro, por seu filme *Get Out*, em 2018.

A tese é que nossa identidade é parcialmente moldada pelo reconhecimento ou sua ausência, muitas vezes pelo desconhecimento dos outros, e, assim, um indivíduo ou grupo de indivíduos pode sofrer um dano real, uma distorção real, quando as pessoas ou a sociedade ao seu redor refletem para eles uma imagem de si próprios que é confiante, humilhante ou desprezível (Belfiore, 2023, p. 27).

Estas visões refletem no cotidiano e no tecido social os três pontos elencados por Theodoro (2022): cultura dominante branca, biopolítica e necropolítica. Belfiore (2023) mostra o impacto na comunidade estudada: baixa expectativa de vida, saúde debilitada, desemprego e dependência da previdência social.

Curioso notar que entre os 20 filmes de maior bilheteria nacional entre 2013 e 2022, duas diretoras, Susana Garcia e Julia Rezende, sejam responsáveis por quatro destes títulos (ANCINE, 2022)⁹. Profissionais mulheres dão retorno financeiro, embora raramente tenham acesso a um investimento significativo, como mostram os dados citados acima. Ao fazermos um recorte apenas de gênero, também há um viés inconsciente de rebaixamento das mulheres, independente de interseccionalidade, como foi mostrado com o caso do *Walmart*.

A vencedora do Prêmio Nobel de Economia em 2019, Esther Duflo, e três colegas economistas, conduziram um interessante estudo na Índia, país com uma estrutura social extremamente rígida em castas. O estudo demonstrou que a presença de lideranças femininas, através de políticas públicas, se torna positivo em motivar outras meninas e mulheres a perseguirem o mesmo sucesso e a modificar a percepção da sociedade sobre o papel feminino. Através de cotas para aumentar o número de mulheres, vilas sorteadas de forma aleatória foram contempladas com mais mulheres nos conselhos locais, saltando de 4% de posições ocupadas, na década de 1990, para 40% nos anos 2000. O estudo das economistas focou em entender o impacto desta mudança nas vilas e foi bastante revelador o fato de os pais começarem a esperar mais de suas filhas do que anteriormente e as meninas a terem um desempenho melhor na escola, aspirando um dia também ocuparem um cargo de liderança. Em nenhum momento, o aumento de expectativas nas meninas diminuiu a expectativa dos pais nos garotos, nem a própria autoestima deles foi abalada. Para as pesquisadoras, o estudo é revelador de como atitudes positivas podem ser aspiracionais e ajudar a mudar a percepção de um grupo, através da adoção de políticas públicas (Beaman *et al.*, 2012).

Voltando ao audiovisual, o efeito pode ser bastante positivo também e com a vantagem de falar com milhões de pessoas. Em 2020, o *Geena Davis Institute on Gender in Media* produziu uma pesquisa *The Scully effect: I want to believe in STEM* com duas mil e quinhentas mulheres, com mais de 25 anos, para saber se a personagem Dana Scully da série *Arquivo X* teve algum impacto na decisão destas pessoas seguirem ou não em carreiras ligadas à STEM (sigla para ciências, tecnologias, engenharia e matemática, em inglês), tradicionalmente masculinas. Foi encontrado um impacto positivo, que ficou conhecido como “efeito Scully”. Ou seja, um produto televisivo, sem pretensão *a priori* de aumentar o número de mulheres nesta carreira, apenas porque apresentou uma personagem feminina numa outra lógica do que se esperava tradicionalmente nos anos 1990, fez crescer o número de garotas interessadas em ciências.

Se mais de 90% de obras audiovisuais brasileiras financiadas com recursos públicos estão sendo criadas por pessoas brancas, sendo 70%, em média, por homens, quais identidades estamos reforçando em tela ou deixando de apresentar como existentes? Homens brancos em lugar de poder e referencial para toda a estrutura social, mulheres precisando ser salvas, negros marginalizados e pessoas trans sequer existentes? Quais discursos estão

⁹ Julia Rezende dirigiu *Meu Passado me Condena 2* e *Meu Passado me Condena*, com público de 2,6 milhões e de 3,1 milhões respectivamente. Já Susana Garcia dirigiu *Minha Mãe é uma Peça 3* e *Minha Vida em Marte*, com 10,9 milhões e 5,2 milhões de espectadores, respectivamente.

chegando a milhares de pessoas, sem que o público sequer entenda como uma narrativa social, afinal, “é apenas um filme”?

E o poder público, como financiador de uma fatia significativa dessas produções, precisa, como investidor, olhar se o dinheiro aplicado está contemplando, portanto, a sociedade na totalidade ou apenas uma parcela.

4 REFERÊNCIAS: A POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA SUÉCIA E REINO UNIDO

Em *Políticas Públicas da Cultura e das Indústrias Criativas*, Lima e Rosa (2022) esquematizam como uma situação percebida como incômoda por uma parcela da sociedade vem a se tornar um problema social, mobilizando agentes públicos e a sociedade. Em determinado momento, uma parcela da sociedade entende que há uma situação que a afeta negativamente, se mobiliza para o enfrentamento dela, dando visibilidade, outras pessoas criam consciência sobre o problema e entendem que é preciso agir para enfrentá-lo, desta forma a situação, inicialmente percebida por uma parcela apenas, se torna um problema social.

Em 2015, o movimento *#AskHerMore*, liderado pela atriz Reese Witherspoon ganhou força nos tapetes vermelhos da temporada de premiações (Alter, 2015), exigindo dos jornalistas perguntas sobre o conteúdo daquelas mulheres, ao invés de perguntas sobre roupas. Em 2017, explodiu globalmente o movimento “Me Too”. Embora o centro da problemática fosse o assédio sexual pelo qual as mulheres passavam na indústria audiovisual, ele revelava também a disparidade de poder de decisões entre os gêneros masculino e feminino. Os homens detinham o investimento e, portanto, escolhiam em quais projetos apostar e em quem apostar, não sendo um caso ligado apenas às atrizes – que possuíam projetos e poderiam entrar como produtoras associadas – mas também a outras mulheres da cadeia produtiva (Brittain, 2024).

Entre um e outro movimento, mais uma vez na premiação da Academia Cinematográfica de Ciências e Artes, outra polêmica colocou os holofotes em mais uma desigualdade. A *#OscarSoWhite*, em 2016, sublinhou a falta de diversidade no setor audiovisual, não tendo nenhum profissional negro indicado (Após [...], 2016).

Estes marcos são significativos, pois voltando ao quadro de Lima e Rosa (2022), é ao perceber o incômodo que atores sociais se mobilizam para exigir mudanças através de ações. Um elemento trazido pelas autoras dentro desta dinâmica são as janelas de oportunidade: “Alguns eventos são periódicos, como as mudanças nos governos em virtude das eleições; outros são relativamente imprevisíveis. Tais janelas configuram-se em oportunidades para mudança na agenda, caracterizando-se por serem transitórias” (Lima; Rosa, 2021, p. 34).

Se nos EUA, vimos acima o próprio setor se mobilizando, em outros locais os governos, provocados pela sociedade civil, puseram em curso programas com intuito de mudar o panorama de desigualdade no setor audiovisual e dois casos internacionais se destacam nesse sentido: Suécia e Reino Unido. Na Suécia, em 2011, Anna Serner se tornou CEO do *Swedish Film Institute* e iniciou mudanças em relação à inclusão de mais mulheres no setor. Já no Reino Unido, em 2016, há a oportunidade da criação de um plano quinquenal para o audiovisual britânico, no qual instrumentos para inclusão de grupos minoritários foram inseridos. Os dois casos serão analisados a seguir.

4.1 O MODELO SUÉCO

A Suécia, através Instituto Sueco de Cinema, vinha implementando políticas voltadas a gênero no audiovisual desde 2011. Em 2017, lançam o primeiro relatório, no qual mostram

que, através de metodologia e implementação de políticas, foram alcançadas a paridade de gênero nos investimentos em longas-metragens entre homens e mulheres, já em 2015 (Swedish Film Institute, 2021). Todavia o problema não estava resolvido em termos de empregabilidade, ou de outras representações.

Anna Serner, a CEO do Instituto Sueco de Cinema, em sua carta de apresentação, deixa claro que as ações adotadas na Suécia poderiam servir de inspiração. Porém, gozando de boa estabilidade econômica e social, a Suécia possuía um privilégio para poucos.

Embora as primeiras iniciativas tenham sido elaboradas no início dos anos 2000, eram ainda enviesadas, temendo a falta de qualidade dos filmes feitos com equipes femininas e, portanto, receitas baixas. Com a entrada de Serner, o Instituto adota como metodologia a divisão 50/50 nos investimentos. Homens e mulheres aplicavam separado e a proposta era ir chegando aos poucos no resultado paritário (Swedish Film Institute, 2021).

Para compreender como o poder público pode agir como mobilizador de transformações à partir da elaboração e execução de políticas públicas, partiremos da taxonomia desenvolvida pelo sociólogo britânico Christopher Hood conhecida como NATO¹⁰ (Hood, 1983 *apud* Lima; Rosa, 2021), acrônimo para os seguintes instrumentos: Nodalidade, instrumento de informação, “nó” em uma rede de informações com capacidade de influenciar outras partes; Autoridade, sendo o poder regulatório, ou seja leis, decretos e outros atos; Tesouro, recursos financeiros, mobilização de recursos humanos e materiais, financiamento ou investimentos feitos pelo poder público.

Logo abaixo, apresentamos o Quadro 1 referente aos instrumentos da política afirmativa sueca, com base em nossas pesquisas, como se encaixam dentro da taxonomia.

Quadro 1 - Instrumentos da política afirmativa sueca

Recurso	Instrumento	Objetivo
Autoridade e Tesouro	50/50 no fundo de investimento	Aumentar gradualmente a participação de mulheres
Nodalidade	Pesquisa em escolas de cinema para estimular as ambições das alunas	Aumentar o número de diretoras mulheres
Nodalidade	Cursos, capacitação de profissionais mulheres	Aumentar a experiência destas profissionais
Nodalidade	Pesquisa com o mercado audiovisual	Envolver o mercado nas mudanças, refutando a noção que mudanças não são necessárias

Fonte: elaboração própria com base nos dados levantados pela pesquisa.

A Suécia permanece em seu programa para melhorar a inserção de mais mulheres no setor audiovisual sueco, tendo em seu último relatório, dados de 2019-2020, se debruçado sobre a racialização de suas diretoras, colocando luz das diferenças entre as profissionais brancas e não brancas.

4.2 O MODELO BRITÂNICO

Segundo relatório de dezembro de 2022 do Departamento de Cultura Digital, Media e Esportes (DCMS) do Reino Unido, a Economia Criativa injeta na economia britânica 109

¹⁰ Abreviação para Nodalidade (*nodality*), Autoridade (*authority*), Tesouro (*treasure*) e Organização (*organization*).

bilhões de libras/ano, significando 5,6% do PIB inglês, sendo o setor de filmes, TVs, rádio e fotografia responsável por quase 65 bilhões (United Kingdom, 2022). O British Film Institute (BFI), órgão britânico mais importante, responsável pelas políticas públicas no setor audiovisual, possui mecanismos diversos para apoio ao setor, como dedução de impostos e financiamento à produção através da *National Lottery*. Longas-metragens considerados britânicos podem ser desde *Star Wars* –uma coprodução – por uma parte de sua produção e, sobretudo, serviços de pós-produção realizados em solo britânico com dedução de impostos e o uso de mão de obra local – até o premiado *Aftersun*, filme independente inglês, produzido por meio de recursos da *National Lottery*, em chamadas de produção do BFI (BFI, 2023).

Em 2016, o BFI iniciou uma política de diversidade dentro do programa *BFI 2022*, um plano de metas ambiciosas para cinco anos nos quais o aumento de profissionais, melhor qualificação destes e maior *market share* faziam parte do pacote. Dentro destes objetivos macros estavam a inclusão de mais mulheres, minorias étnicas, pessoas com deficiência e população LGBT, por intermédio de mecanismos obrigatórios para financiamento de projetos até inclusão de jovens aprendizes de regiões menos favorecidas para aumentar o número de trabalhadores de raças e gênero diferentes em suas produções (BFI, 2017).

O BFI, portanto, diferente dos suecos, que por anos enfatizaram apenas gênero, estabeleceram instrumentos para responsabilizar-se por minorias, ou como são chamados por eles, “grupos sub-representados”, características definidas pelo *UK Equality Act 2010*¹¹. O órgão tem programas interseccionais para formação desta mão de obra, difusão de seus produtos e investimento em desenvolvimento e produção (United Kingdom, 2010).

Alguns pontos relevantes da modelagem da política britânica são:

- a) metas que precisavam ser atingidas até 2022, em termos de representatividade e diversidade, dentro de cada instrumento do “BFI 2022”. Para isto foram produzidos relatórios monitorando a execução das ações. O não cumprimento ao final seria avaliado e corrigido para os próximos cinco anos;
- b) pontuação indutora obrigatória nos investimentos da *National Lottery*/BFI para obras audiovisuais.

São quatro critérios e as produções devem atender ao menos dois enquanto desenvolvimento de projetos.

Os critérios para financiamento, ou instrumentos dentro da taxonomia NATO (Rosa, Lima, 2021) são:

¹¹ O *Equality Act 2010* trata-se de um marco legal no qual a população britânica fica protegida por uma legislação contra a discriminação na sociedade e no ambiente de trabalho e coloca metas a serem atingidas pela política pública inglesa para diminuir as diferenças na sociedade por conta de gênero, raça, idade, etc. (UNITED KINGDOM, 2013).

Quadro 2 - Recursos da política afirmativa britânica

Recurso	Instrumento	Objetivo
Autoridade e Tesouro	<ul style="list-style-type: none"> ✓ “Standard A - On Screen representation, theme and narratives”; ✓ Contratação de elenco e escolha de temas representativos nas histórias; ✓ “Standard B - creative team and leadership”. 	Mais diversidade nos atores, nos temas das obras.
Autoridade e Tesouro	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contratação de equipe tomadora de decisões diversa; ✓ “Standard C- Industry access and opportunities”. 	Aumentar a diversidade (também regional) nos cabeças de equipe.
Autoridade e Tesouro	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Primeiro emprego para minorias; ✓ Programas de trainee para minorias; ✓ Compulsório para todos os projetos, exceto equipes muito pequenas. ✓ “Standard D - audience development”. 	Aumentar a mão de obra de grupos minoritários no setor.
Autoridade e Tesouro	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Difusão de obras britânicas em territórios não privilegiados; ✓ Estratégias de marketing para este público. ✓ Compulsório para festivais, distribuidores e exibidores. 	Aumentar a audiência de obras britânicas em regiões com pouco acesso à exibição das mesmas.

Fonte: elaboração própria com base nos dados levantados pela pesquisa.

Pelo quadro 2, podemos observar que os recursos são todos de autoridade e tesouro, uma vez que, ao não os cumprir, é impossível ter acesso ao financiamento do fundo, pois faz parte das regras estabelecidas. Assim, o BFI pretende estimular a diversidade e inclusão no mercado inglês através da moeda. Embora a entidade também se valha de recursos nodais, pois estimula, financia pesquisas e relatórios sobre a diversidade em todo território, possui também a comunicação em sua plataforma exclusiva sobre diversidade e inclusão (BFI, 2023). A modelagem britânica é notadamente voltada para regulamentação e estímulo financeiro para gerar transformações.

O órgão britânico produz relatórios independentes frequentes. Em estudo da *London School of Economics* conduzido pelo Dr. Clive James Nwonka em 2020 sugere uma melhora em representação de gênero, entretanto a questão racial ainda não melhorou como esperado, sendo pessoas brancas ainda a detentoras de maiores financiamentos, embora não tenha sido encontrado correlação entre raça e investimentos menores (Nwonka, 2020, p. 18).

Em 2022, o BFI encomendou um estudo à consultoria britânica *Alma Economics*, sobre o setor audiovisual britânico do ponto de vista econômico, entretanto não foi feito nenhum recorte dentro dos grupos beneficiados pelas políticas de diversidade e inclusão.

5 O CASO SPCINE

Em 2013, foi criada a empresa de Cinema e Audiovisual da cidade de São Paulo, a Spcine, através da Lei 15929/2013 (São Paulo, 2013), com o objetivo de alavancar o setor

audiovisual paulistano através de investimentos em desenvolvimento, produção e distribuição, além de outras atribuições voltadas à difusão do cinema e às novas mídias para a população do município. Em 2015, ano em que a empresa iniciou sua operação, oficialmente (Inauguração [...], 2015), as mulheres do setor audiovisual foram chamadas para um café da manhã na sede da Spcine. A motivação para tanto partiu de uma provocação do autor¹² para o então presidente da Spcine, Alfredo Manevy, após dois acontecimentos: o debate, em Recife, do filme da cineasta Anna Muylaert, “Que Horas Ela Volta?”, no qual a diretora foi silenciada por dois diretores, Cláudio Assis e Lírio Ferreira (Debate [...], 2015) não permitindo que Anna conseguisse completar um raciocínio sem ser interrompida por ambos; o Oscar daquele ano, em que a *#AskHerMore* viralizou. Após duas edições seguidas de discursos contundentes de vencedoras da Academia (como Cate Blanchett, em 2014, e Patricia Arquette, em 2015) sobre a desigualdade salarial e de oportunidades na indústria para mulheres, a Folha de São Paulo trouxe uma matéria quantificando as mulheres vencedoras da estatueta dourada ao longo dos anos e relatando as queixas das profissionais no tapete vermelho daquele ano (Lores, 2015).

A reunião, portanto, tinha por objetivo entender quais problemas as mulheres do setor audiovisual paulistano enfrentavam. Para tanto, foram convidadas profissionais com perfis variados: novatas, consagradas, diretoras, roteiristas, produtoras executivas, executivas de canais de televisão, profissionais de publicidade e de *games*. Entre os presentes, estavam as entrevistadas para o artigo, a cineasta Laís Bodanzky, que viria a se tornar presidente da Spcine em 2019 e Débora Ivanov, sócia de uma das maiores produtoras do país, a Gullane, que se tornaria Diretora da ANCINE em poucos meses¹³.

Bodanzky, em entrevista ao autor, por *WhatsApp*, no dia 29 de fevereiro de 2024, ao ser indagada sobre como atua e já atuou na promoção de políticas de diversidade e inclusão no audiovisual, afirmou que foi no café da manhã que refletiu pela primeira vez sobre o tema:

[...] Bom, meu primeiro contato com o tema, na verdade, foi lá atrás, no famoso café da manhã da Spcine [...] este café da manhã foi uma reflexão sobre o espaço da mulher no audiovisual, do que desenhar uma política de diversidade e inclusão, mas para mim foi um marco na minha vida [...] eu nunca tinha feito a fotografia do momento, muito menos ouvido (Bodansky, 2024)¹⁴.

Este encontro foi decisivo para a Spcine iniciar um processo de adoção de políticas de diversidade e inclusão em seus editais, embora não houvesse dados disponíveis sobre a participação no setor em relação a gênero, identidade de gênero ou raça. Em 2016, a empresa lançou um edital de curtas-metragens (São Paulo, 2024) o primeiro edital do país com cotas para todas as minorias: negros, mulheres, pessoas trans, indígenas, pessoas com deficiência, além de pontuações diferenciadas para o território no qual a pessoa proponente residisse (quanto menor o IDH, maior a pontuação; São Paulo, 2016).

Em 2019, foi criado um programa estruturado para as ações, se tornando referência no país. Em entrevista ao autor, a cineasta Laís Bodanzky, disse:

¹² João R. C. Andrade foi coordenador de Inovação e Formação na Spcine entre 2014-2017. Voltou para Spcine como Diretor de Desenvolvimento Econômico e Políticas Audiovisuais em 2019, sendo responsável pela elaboração e implementação das políticas de diversidade e inclusão. Saiu em 2021.

¹³ Além de ambas, referências no setor, estavam Célia Catunda, diretora e produtora de animação, responsável por duas grandes propriedades intelectuais brasileiras de animação, *Peixonauta* e *Mundo da Luna*; Mayra Lucas, CEO da *Glaz Entretenimento*, uma das maiores produtoras nacionais; Krishna Mahon, na época Diretora Executiva dos canais *Discovery*, *A&E*, *Home & Health*; Tata Amaral, premiada diretora; Marina Person, apresentadora, por anos, da *MTV*, apresentadora na TV Cultura, cineasta; entre outras.

¹⁴ BODANSKY, Laís. **Entrevista concedida a João R. C. Andrade**. São Paulo, 29/02/2024. A entrevista encontra-se transcrita no Anexo II deste artigo.

A gestão na Spcine foi um marco e eu entendo que não só dentro da Spcine, como virou referência no setor audiovisual, como virou referência de políticas afirmativas dentro da própria prefeitura, foi impressionante a repercussão de exemplo rápido e efetivo que as nossas ações, uma vez feitas as políticas afirmativas, ela [sic] influenciou em todas as áreas de atuação da Spcine e confesso que o que mais me chamou a atenção foi o resultado rápido (Bodanzky, 2024).

Já Débora Ivanov, atualmente presidente do Instituto Mais Mulheres do Audiovisual e com atuação importante na implementação de políticas de diversidade quando Diretora e, posteriormente, Diretora-Presidente da ANCINE¹⁵, em entrevista ao autor, no dia 16 de fevereiro de 2024, quando perguntada sobre o histórico das políticas implementadas pela Spcine, afirma:

Claramente vemos a Spcine como uma grande referência. Se por um lado tivemos ações na ANCINE, em São Paulo as políticas foram mais contundentes e o mais importante, foram ações continuadas ao longo dos anos. Então, começou com paridade de gênero nas comissões, indutores de gênero e étnico raciais, cotas, uma série de ações afirmativas. Foi o que tornou e torna ainda hoje a Spcine uma referência não só para o Brasil, mas para o mundo [...] (Ivanov, 2024)¹⁶.

Antes de adentrar no programa desenvolvido pela empresa municipal é indispensável frisar o papel do autor na construção desta política. Como mencionado acima, o café da manhã com mulheres do setor ocorreu após uma provocação do mesmo para o presidente Alfredo Manevy, pois naquele momento era o Coordenador de Inovação e Formação da Spcine e responsável por alguns dos editais, entre eles o edital de curtas-metragens de 2016, no qual cotas para todas as categorias sub representadas foram inseridas. Após saída da empresa em 2017, volta a convite de Bodanzky na posição de Diretor de Desenvolvimento Econômico e Políticas Audiovisuais, sendo responsável por desenvolver e implementar junto a suas equipes (difusão, formação, desenvolvimento econômico/ editais e gestão/ eventos) os mecanismos de diversidade e inclusão.

A política de diversidade e inclusão desenvolvida na Spcine, em 2019, partiu de um tripé: financiamento, formação/capacitação e difusão. A empresa municipal paulistana se valeu das experiências bem sucedidas internacionalmente para construir sua política, dividindo em segmentos análogos os recursos utilizados, compreendendo a necessidade de investimentos em profissionais e no setor, porém colocando esforços, através de sua influência, para costurar acordos, sobretudo para formação/capacitação, por meio de parcerias ou exigindo como contrapartida dos eventos patrocinados ações exclusivas ou que os projetos contemplassem parte da política de diversidade, com profissionais negros, mulheres e trans de forma geral.

Entre 2019 e meados de 2021, Bodanzky e o autor participaram da diretoria da empresa. Depois, uma nova diretora composta por Viviane Ferreira, como presidente, e Lyara Oliveira, como Diretora, assumiu o comando. Em 2024, Ferreira sai e Oliveira se torna presidente. Na mudança de comando em 2021 a política passa por modificações de metodologia.

Entre 2019 e 2021, a política também se valeu da proposta britânica de trabalhar com metas a serem perseguidas (São Paulo, 2021). O motivo para tal era compreender, atingindo ou não o objetivo, os porquês, ou seja, caso a política não tivesse sucesso, quais os motivos para tal? Falta de concorrentes dentro da política? Projetos ainda não maduros o suficiente?

¹⁵ Débora Ivanov, durante o período de seu mandato enquanto Diretora da Ancine, foi responsável pelas pesquisas do OCA/Ancine começarem a incluir recortes de gênero e raça em seus informes.

¹⁶ IVANOV, Débora. **Entrevista concedida a João R. C. Andrade**. São Paulo, 19/03/2024. A entrevista encontra-se transcrita no Anexo B deste artigo.

Caso atingido, é possível aumentar a meta para os próximos anos? Qual o diagnóstico dos projetos dentro da política que não foram contemplados? A parte de capacitação/formação, a “incubadora informal”, seria parte vital para a continuidade.

No início a capacitação/formação abarcava profissionais contemplados dentro da política (ou seja, pessoas trans, mulheres e negros) vencedores das chamadas públicas, ou suplentes, para todas as ações, fossem abertas ao público ou com vagas reduzidas e customizadas para este grupo, mas também tinha como premissa reservar vagas em *workshops*, *master classes* para profissionais e estudantes que não tinham se inscrito nos editais.

O objetivo era criar uma rede de networking, capacitar os profissionais com projetos vencedores ou suplentes e dar suporte para novos profissionais, vislumbrando novos talentos.

Não à toa, embora a política afirmativa, partir de 2021, tenha abandonado o sistema de metas e pontuação indutora para inclusão de reserva de vagas (cotas), a parte de formação/capacitação foi fortalecida com a injeção de recursos e a ampliação de quem poderia se beneficiar das ações com a formalização da *Rede Afirmativa* (Spicine, 2023), em 2023, pois é um recurso valioso para manutenção da política. A rede agora inclui, em ações exclusivas, entidades ligadas às minorias e parceiros de formação para profissionais em situação de vulnerabilidade econômica.

No quadro 3 a seguir, podemos visualizar como a política foi implementada em 2019.

Quadro 3 - Recursos da política afirmativa Spicine

Recurso	Instrumento	Objetivo	A quem se destina
Nodalidade e Autoridade e Tesouro	Contratação e programação de obras de mulheres, pessoas negras e trans para o Circuito Spicine e Spicine Play	Aumentar a diversidade em tela, diversificar narrativas hegemônicas cis brancas e sobretudo masculinas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contratação: detentores dos direitos da obra; ✓ Programação: público em geral, no caso da Spicineplay, qualquer pessoa em território nacional.
Autoridade e Tesouro	Pontuações indutoras em editais (2019/2021) Cotas (2021 em diante).	Aumentar o número de profissionais e empresas lideradas por mulheres, pessoas negras e pessoas trans.	Profissionais do audiovisual e empresas produtoras.
Nodalidade	Capacitação/ e formação.	Aumentar a rede de <i>networking</i> de profissionais mulheres, negros, pessoas trans; alavancar projetos do ponto de vista criativo e também investimentos.	Profissionais do audiovisual e empresas produtoras.

Fonte: elaboração própria com base nos dados levantados pela pesquisa.

Como mencionado, a política forma um tripé. No eixo de difusão, a Spicine é responsável por gerir 20 salas de cinema comerciais no município, o Circuito Spicine, sendo 4 em regiões centrais e 16 em locais periféricos. É responsável também por uma plataforma de *streaming*, a Spicineplay, e desde 2019, por uma rede de cineclubes em todas as regiões da cidade. Podemos observar, na tabela 3, que a política de difusão priorizou o licenciamento de obras dirigidas pelos grupos atendidos pela política de diversidade com dois objetivos: remunerar profissionais negros, mulheres e pessoas trans; permitir ao público o acesso a outras filmografias, outras narrativas, além do tradicional.

No eixo de financiamento, existem geralmente três segmentos na cadeia audiovisual para chamadas públicas: desenvolvimento, ou seja, investimento para que o roteiro ou pesquisa sejam feitos; produção, dinheiro para a produção da obra – inteira, ou o financiador entra como sócio; e distribuição, investimento para que a obra chegue aos cinemas, nesta etapa geralmente apenas para longas-metragens, visto que séries já possuem canais envolvidos e curtas-metragens têm mercado bastante reduzido, sendo importantes os festivais e mostras.

A política elaborada incluiu nos editais pontuação indutora com o objetivo de aumentar a participação de profissionais negros, trans e mulheres nas produções. Os projetos poderiam receber um teto de 5 pontos. Pontuavam profissionais mulheres ou trans de direção, roteiro, supervisão de pós-produção, direção de fotografia, cada um com 1 ponto; sócios-administradores negros de produtoras recebiam 2 pontos.

Os cargos escolhidos fazem parte das pesquisas do OCA/ANCINE já mencionadas anteriormente, mostrando a disparidade de gênero (salvo pós-produção, escolhido em conversas com entidades representativas).

Já a opção por empresas de sócios negros se deu após reunião do autor com a presidente da APAN na época, Viviane Ferreira (que viria a se tornar a presidente da Spcine entre 2021 e janeiro de 2024). A entidade que representa os profissionais negros solicitava que fossem eles os detentores dos direitos patrimoniais das propriedades intelectuais, evitando assim que fossem chamados apenas para que um projeto obtivesse sucesso na chamada pública.

Os dois pontos tinham por objetivo aumentar o número de projetos liderados por pessoas negras. Já em relação a pessoas trans, não havia dados, então foi usada a mesma estratégia de gênero. Para ambos os casos, era necessário o envio de autodeclaração.

O terceiro eixo – que não é objeto de análise do artigo por ser aquisição de obras já produzidas, ou seja, pouco mexendo no mercado, visto que as obras já estão produzidas, não aumentando, portanto, o número de profissionais mulheres ou negros em uma produção – de difusão, tinha por intuito aumentar a oferta de conteúdo dirigido por mulheres, profissionais negros e trans, para o público brasileiro com o objetivo de apresentar novas perspectivas de narrativa.

A partir de 2021, a metodologia muda. Não há mais pontuação indutora referente a cargos e empresas (neste caso apenas para sócios negros). A partir de então, são reservas de vagas (cotas) para grupos específicos: negros, mulheres, pessoas trans (e inclusão de indígenas e pessoas com deficiência). Há editais em que, além da reserva ser para sócios majoritários das empresas produtoras, pode ser para o cargo de roteirista ou direção (São Paulo, 2024)

5.1 METODOLOGIA PARA PESQUISA

A padronização de metodologias referentes às autodeclarações de raça se mostrou um desafio para a pesquisa. No relatório da ANCINE sobre diversidade de 2017, no tópico de metodologia, os pesquisadores informam que a identidade de gênero foi categorizada como masculino ou feminino, não havendo, à época, como informar “mulher trans”, “homem trans”, “mulher cisgênero” ou “homem cisgênero”. Assim, não há base de comparação com o último relatório lançado em 2022, no qual essas categorias foram inseridas. Tampouco a Spcine informa em suas planilhas se a pessoa contemplada é uma “mulher trans” ou “homem trans”, sendo apenas “pessoa trans”, impossibilitando, portanto, saber se há diferença entre os grupos. Além de tudo, apenas recentemente a identidade de gênero foi inserida na pesquisa do IBGE, ou seja, não há referências para sabermos o tamanho da população ativa, cruzamento de dados entre identidade de gênero, raça, renda, etc.

Em relação à raça, as metodologias são diferentes entre si. No relatório da ANCINE supracitado, a verificação de heterogeneidade foi feita por dois pesquisadores, com base na autodeclaração dos profissionais no SAD (ANCINE, 2017a). Entretanto, na Spcine, a verificação segue o método adotado pela Prefeitura: duas comissões independentes formadas por servidores da PMSP, servidores da Spcine e membros da sociedade civil que analisam, na primeira comissão, fotografias dos proponentes autodeclarados negros. Caso não haja consenso, a segunda comissão é chamada e, se for necessário, a pessoa é convidada para uma banca presencial (São Paulo, 2016). Importante ressaltar que, desde o final de 2020, houve mudança na definição do significado de “negro” para fins de editais. Para as chamadas públicas ficou definido “socialmente negro”, a pessoa que é lida como negra pela sociedade. Além da definição, o processo foi aprimorado e, ao invés de a banca ser acionada em caso de denúncias, a aferição, desde 2021, é feita a *priori*, isto é, toda e qualquer pessoa que se autodeclarar “socialmente negra” em um edital, necessariamente passará pela checagem.

Isto significa que os números de pessoas negras entre ANCINE e Spcine podem divergir. Entretanto, não há como remediar essa diferença metodológica. Todavia, antes das políticas serem implementadas no município, não foi possível verificar o número de pessoas negras nos quadros societários das empresas ou como profissionais, pois não temos a autodeclaração desses indivíduos.

Como mencionado anteriormente, houve uma mudança de metodologia na aplicação da política nos editais em 2021. A pontuação indutora foi substituída por reservas de vagas (cotas) tanto na primeira fase quanto na segunda fase – *pitching*. Assim, o planejamento ficou em reservas de vagas para mulheres, pessoas trans, negros (e adição de pessoas com deficiência e indígenas). Sócios majoritários das empresas devem estar dentro desses grupos, e, em alguns editais, aceita-se a direção ou roteiro dentro de tais recortes.

Os dados desagregados da Spcine a partir de 2021 também dificultaram obter um panorama mais claro dos recortes identitários. Em 2021, o Instituto Nicho 54 entregou um primeiro relatório sobre as políticas de diversidade e inclusão entre 2019 e 2020, sendo possível termos intersecção entre os dados de raça, identidade de gênero e gênero (Nicho 54, 2020). Foi solicitado à empresa os dados dos editais mais recentes via Lei de Acesso à Informação no dia 23 de fevereiro de 2024, a qual respondeu no dia 8 de março de 2024, alegando não possuir as informações.

Os editais recentes exigem que os proponentes escolham em qual reserva querem se encaixar. Assim, até pouco tempo atrás, quando foi inserido um *link* para mapeamento e diagnóstico dos projetos, os dados desagregados deste último biênio não são conhecidos. Como não é explicitado nas planilhas se a cota está sendo dada para o proponente ou em relação ao profissional do projeto (direção ou roteiro), não há como saber, analisando os dados brutos, quem está em conformidade com a reserva. Por exemplo, um dos projetos contemplados na cota trans, além do sócio homem trans, tem também uma sócia mulher negra cis e a roteirista responsável também é uma mulher cis negra. Portanto, seria possível analisar outros cruzamentos de informações, deixando a análise mais rica. Entretanto, não há esses dados de forma pública, sendo de conhecimento informal do mercado e, assim, descartados.

Os editais analisados dentro da política de diversidade e inclusão foram:

- a) Edital de Baixo Orçamento (B.O) de 2019;
- b) Edital de Start Money 2020/2021;
- c) Edital de Desenvolvimento de Obras Seriadas 2020/2021;
- d) Edital de Produção de Games 2020/2021;
- e) Edital de Núcleos Criativos 2021;
- f) Edital de Desenvolvimento 2022, Edital de Baixo Orçamento (B.O) 2022 e

- g) Edital de Incubadora de Games 2022¹⁷.
Esta análise é detalhada na seção a seguir.

6 POLÍTICAS AFIRMATIVAS PARA LONGAS-METRAGENS E DESENVOLVIMENTO

Para a análise de longas-metragens e desenvolvimento de roteiro (longas ou obras seriadas), avaliamos ser essencial compreender o que era possível extrair de dados de editais anteriores à implementação da política de diversidade e inclusão. As chamadas públicas de produção de longas-metragens de 2015 a 2017 fazem parte do acordo regional com a ANCINE, através do Prodav¹⁸, o chamado co-arranjo regional, no qual a parte municipal investe um capital e a agência aporta o equivalente ou mais. Tal mecanismo permite, portanto, a alocação de valores mais vultosos em chamadas locais (ANCINE, 2018). É o mesmo mecanismo utilizado na chamada Edital de Baixo Orçamento e Edital Start Money de 2019, já com política afirmativa.

O aporte do Fundo Setorial do Audiovisual (FSA) nas chamadas é relevante justamente pelos valores maiores. Com editais mais substanciosos, os investimentos podem ser da mesma ordem, ou seja, a não ser que sejam específicos para filmes de baixo orçamento, os projetos podem ser mais ambiciosos e mais caros, demandando produtoras maiores.

A ANCINE possui um sistema de categorização das produtoras por nível produtivo (ANCINE, 2018), definindo teto de captação total ou número de obras possíveis por empresa até a prestação de contas dos projetos ativos. São critérios para entendimento de nível ou mudança dos mesmos: obras com mais de 70 minutos, obras seriadas com no mínimo 4 episódios ou obras seriadas de animação com no mínimo 20 minutos totais, sendo imprescindível ser produtor majoritário dos direitos patrimoniais desses projetos. Portanto, empresas ainda em seu primeiro longa-metragem ou obra seriada, ou coprodutores minoritários, flutuam entre o Nível 1, com teto máximo de captação de 5 milhões, ou Nível 2, com teto de 15 milhões de reais.

Assim, produtoras menores trabalham com obras de baixo orçamento. Em editais públicos voltados para esses orçamentos modestos, os itens financiáveis totais podem chegar em torno de dois milhões de reais. São projetos com menor empregabilidade, menores gastos em serviços e salários também mais baixos (sempre dentro, entretanto, do piso estipulado pelo sindicato). Geralmente, a bilheteria na primeira janela de exibição é pequena, uma vez que o público é mais nichado e são cinemas “de arte” que costumam programar esses longas, tendo um parque exibidor pequeno. Em relação às séries, geralmente são licenciadas por TVs públicas.

¹⁷ Editais Baixo Orçamento: para produção de longas-metragens de até aproximadamente 3 milhões de reais; Edital Start Money: primeiro financiamento para a produção de um longa-metragem (segundo a IN 149/2019 da ANCINE, é necessário ter 80% do valor solicitado captado para poder iniciar a produção de um projeto); Editais de Desenvolvimento e Núcleos Criativos: são editais para desenvolvimento e pesquisa de roteiro, sendo que os núcleos são grupos de roteiristas ligados ou não a uma produtora, com intuito de desenvolver alguns roteiros compondo uma carteira de projetos; Editais de Produção de Games: financiamento para produção de um jogo eletrônico, podendo ser entregue finalizado ou em fase de testes (beta).

¹⁸ Segundo o regulamento geral do Prodav, é possível o Fundo Setorial criar acordos regionais com fundos públicos ou privados com recursos combinados, estaduais ou municipais, a fim de alavancagem local. Em São Paulo, o acordo regional, ou coarranjo regional, como é chamado, foi feito com a Spcine (Ancine, 2018).

6.1 EDITAIS 2015 A 2018 (ANTERIORES À POLÍTICA AFIRMATIVA)

Achamos importante a análise dos dados anteriores para termos um comparativo, ao menos em gênero, com os editais analisados dentro da política afirmativa, com o intuito de compreender se as políticas de gênero, como foram pensadas *a posteriori*, possuem sentido ou não.

Como já mencionado, não foi viável conhecer os critérios de raça e identidade de gênero dos contemplados, uma vez que não eram campos solicitados. Embora desconheçamos se o quadro societário é majoritariamente feminino, como solicita a política da empresa a partir de 2021 para reserva de vagas, temos como verificar se as mulheres são sócias-administradoras, ou seja, tomadoras de decisões, a partir de consulta à Receita Federal, além dos cargos criativos ligados ao projeto, como direção e roteiro.

Os editais analisados foram nominalmente: Linha 1 - Produção de Longas-Metragens via Processo Seletivo (2015), Linha 3 - Produção de Longas-Metragens com Foco em Resultado Econômico (2015), Linha 1 - Produção de Longas-Metragens via Processo Seletivo (2016), Programa de Apoio a Roteiros Audiovisuais de Longas-Metragens - *Doctoring* (2016), Gap 1 - Complementação de Longas-Metragens (2017), Gap 2 - Complementação de Longas-Metragens (2017), Desenvolvimento de Roteiros de Longas-Metragens (2018). Os editais Gap 2018 e Linha 4 - Edital de Desenvolvimento de Projeto Audiovisual Seriado (2018) não entraram na lista, pois não foi possível encontrar informações sobre os cargos de liderança criativa¹⁹. Temos na Tabela 4 a seguinte configuração:

¹⁹ Editais de produção de longas-metragens: investimento em filmes, podendo ser uma parte do recurso necessário, ou inteiro; editais de produção com foco econômico: filmes com orçamentos maiores e com possibilidade de ótimo retorno financeiro (entrada em mais salas de cinema); editais GAP são investimentos feitos para complementar o que falta para o longa entrar em produção; editais de desenvolvimento são investimentos em pesquisa e roteiro; editais de *doctoring* – *doctoring* são consultorias especializadas, geralmente na fase de roteiro, para aprimoramento do texto, antes da produção do projeto.

Tabela 1- Projetos contemplados x gênero

Edital	Número de projetos contemplados	Empresa com sócia administradora mulher	Cargo criativo: diretora ou roteirista mulher	Porcentagem de projetos contemplados com criativo mulher
Linha 1 - Produção Longa Metragem 2015	14	13	07	50%
Linha 3 - Produção Longa Metragem com desempenho comercial 2015	06	06	0	0%
Linha 1 - Produção Longa Metragem 2016	14	09	04	28,5%
<i>Doctoring</i>	24	Sem empresa	11	45,8%
GAP 1 2017	09	04	01	11,11%
GAP 2 2017	04	0	02	50%
<u>Desenvolvimento 2018</u>	10	03	05	50%

Fonte: elaboração própria com base nos dados levantados pela pesquisa.

Verificamos que, em editais com orçamentos maiores, como o de longa-metragem com desempenho comercial de 2015 e o GAP 1 de 2017, o número de mulheres em cargos de liderança criativa, especificamente na direção, é pequeno, mesmo quando há produtoras contempladas que possuem mulheres em seus quadros administrativos societários. No edital de 2015, por exemplo, 100% das empresas tinham mulheres na sociedade, e no de 2017, mais da metade. Esses dados indicam que a presença de lideranças femininas nas empresas não resulta necessariamente na contratação de outras mulheres em cargos criativos, como diretoras e roteiristas. No entanto, é necessário considerar o contexto específico desse recorte para uma análise mais aprofundada.

Como mencionado, a ex-presidente da Spcine, Laís Bodanzky, só passou a olhar mais profundamente para a desigualdade de gênero no setor após um café da manhã organizado pela Spcine. Débora Ivanov, em entrevista, disse atuar na pauta das mulheres no audiovisual há 10 anos, promovendo encontros com produtoras executivas para troca de experiências e ajuda em editais. Todavia, faltava uma organização que trouxesse a pauta para debate. O viés estruturante da sociedade não problematiza a quantidade de mulheres ocupando os cargos até que, através de ações mobilizadoras, ficou clara a disparidade existente, o que mobilizou as políticas públicas que retroalimentam a sociedade civil.

Mesmo não deixando de lado o contexto social, é importante reconhecer que, pelo menos naquele recorte temporal, ter sócias administrativas mulheres nas empresas, ou seja, teoricamente em cargos de liderança, não significou ter números significativos de mulheres liderando os projetos.

6.2 EDITAIS 2019-2023

A Spcine contratou o Instituto Nicho 54 para uma primeira análise da implementação das políticas na formação/capacitação de editais entre 2019 e 2020. Com 89 inscritos, o *Edital de Baixo Orçamento* (2019) teve 52% dos projetos dentro dos parâmetros da política, e o *Edital de Start Money* (2020), com 223 inscritos, teve 69% deles dentro das pontuações indutoras. Ou seja, essa porcentagem se refere a projetos que possuíam mulheres em cargos de liderança e quadro societário negro (Nicho 54, 2021).

O edital lançado em 2020, *Start Money*, teve 2,5 vezes mais candidatos do que o *Edital de Baixo Orçamento*, ambos para a produção de longas-metragens. Algumas hipóteses podem ser elencadas. Uma primeira hipótese seria a ausência de investimento inicial em projetos. Em fevereiro de 2020, a ANCINE se via no meio de uma delicada situação política e organizacional, com editais paralisados. O edital do *Start Money* é justamente um capital inicial, muitas vezes necessário para conseguir viabilizar outros investimentos. Logo, é provável que houvesse um represamento de projetos esperando uma oportunidade para obter um primeiro aporte.

Uma segunda hipótese são os valores mais altos de orçamento que esta chamada possibilita. Para o edital B.O 2019, eram apenas obras com orçamentos limitados. Ou seja, editais de *Baixo Orçamento* são para longas-metragens com teto orçamentário baixo, enquanto o edital *Start Money* permitia projetos com tetos orçamentários maiores. Portanto, mais produtoras se interessaram, uma vez que o financiamento não era tão limitado.

Os números de contemplados dentro da política e seus suplentes foram bastante semelhantes, ambos contando com 8 vencedores. No edital de *Baixo Orçamento*, 7 entre os 8 contemplados pontuaram, sendo a mesma proporção entre os suplentes (ver Tabela 5); já no edital *Start Money*, 6 entre os 8 contemplados pontuaram, sendo que os 8 suplentes também estavam dentro da pontuação (ver Tabela 6).

Tabela 2 - Edital baixo orçamento 2019: pontuação por raça e gênero

Edital B.O	Quadro societário majoritário negro	Direção mulher	Roteirista mulher	Direção de Foto	Pós Produção
Porcentagem total de projetos	14,6%	22,4%	Sem dado	22,4%	20,2%
Porcentagem contemplados	37,5%	75%	Sem dado	50%	50%

Fonte: elaboração própria com base nos dados levantados pela pesquisa.

Tabela 3 - Edital Start Money: pontuação por raça e gênero

Edital Start Money	Quadro societário majoritário negro	Direção mulher	Roteirista mulher	Dir. Foto	Pós
Porcentagem total de projetos	8,5%	32,2%	39,01%	28,69	41,7%
Porcentagem contemplados	12,5%	50%	37,5%	25%	62,5%

Fonte: elaboração própria com base nos dados levantados pela pesquisa.

Observamos, através destes dois editais, que a adoção da política impactou no número de projetos contemplados com mulheres em cargos de liderança ou com empresários negros em relação ao total dos projetos apresentados, sendo por vezes superior. Infelizmente, não é possível fazer uma correlação com editais passados para compreender se os recursos empregados criaram um descompasso entre projetos com grupos participantes da política na totalidade de projetos habilitados frente ao número desses mesmos grupos como vencedores.

Cabe ressaltar que a mudança de metodologia empregada dificulta a parametrização dos resultados. Após a troca de indutores para reserva de vagas, nas planilhas públicas é possível encontrar em qual vaga o projeto foi reservado – em qual cota foi contemplado – no entanto, não é possível, algumas vezes, identificar se foi a empresa (sócios majoritários) ou o criativo (roteirista ou diretor). Como já mencionado, por conhecer pessoas do mercado, foi possível achar alguns casos em que a reserva de vaga não estava de acordo com a pessoa do criativo em questão, portanto, por exclusão, deduziu-se que seria uma reserva pela empresa. Por exemplo, na tabela publicada no site da Spcine, temos em um projeto uma roteirista mulher cis negra, entretanto, o projeto foi contemplado dentro da reserva de vaga de pessoa trans. Isto porque uma pessoa trans é a sócia majoritária da produtora; roteirista ou diretor homem branco cis, contemplado por reserva de vaga pessoa negra, empresa, portanto, de quadro societário negro, entre outros casos. Entretanto, por não ser de conhecimento amplo, optamos por trabalhar apenas com os dados que se apresentam públicos. A mesma situação ocorre com editais de 2019 a 2021, quando não trazem quais pontuações os projetos estão dentro, apenas trazendo o número de pontos, sendo este o motivo de trabalhar em cima do relatório do Instituto Nicho 54, pois a organização teve acesso às bases, uma vez que foram contratados pela própria Spcine para elaborar o documento.

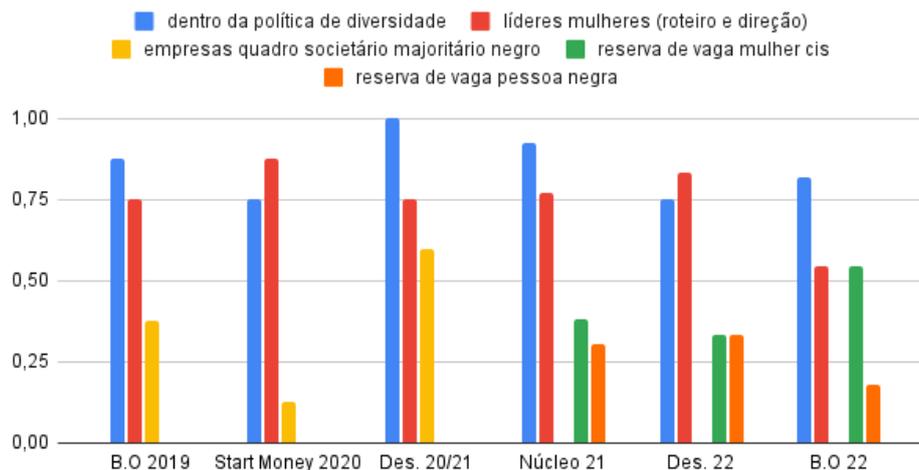
Entre os editais de 2019 a 2023, montamos a Tabela 7 com as categorias existentes no edital. Como dito acima, não é possível, por vezes, pela planilha saber se a reserva é pelo quadro societário ou pelo líder criativo.

Tabela 7 – Obras contempladas dentro da política de diversidade segundo os recortes específicos

Edital	Contemplados	Dentro da política de diversidade	Líderes mulheres (roteiro e direção)	Líderes negros (roteiro e direção)	Líderes trans (roteiro e direção)	Empresas quadro societário majoritário negro	Reserva de vaga mulher cis	Reserva de vaga pessoa trans	Reserva de vaga pessoa negra
B.O 2019	8	7	6	Não contemplado na política	0	3	Não fazia parte da política	Não fazia parte da política	Não fazia parte da política
Start Money 2020	8	6	03 rot. / 04 dir.	Não contemplado na política	0	1	Não fazia parte da política	Não fazia parte da política	Não fazia parte da política
Des. 20/21	10	10	06	07	0	06	Não fazia parte da política	Não fazia parte da política	Não fazia parte da política
Núcleo 21	13	12	10	Inconclusivo	Inconclusivo	Inconclusivo	05	03	04
Des. 22	12	09 ²⁰	10	Inconclusivo	Inconclusivo	Inconclusivo	04	01	04
B.O 22	11	09	06	Inconclusivo	Inconclusivo	Inconclusivo	06	01	02

Fonte: elaboração própria com base nos dados levantados pela pesquisa.

Gráfico 1- Políticas afirmativas 2019 -2023
Políticas Afirmativas Spcine 2019 | 2023



Fonte: elaboração própria com base nos dados levantados pela pesquisa.

Verificamos que desde a implementação das políticas, entre 75% e 100% dos projetos estão dentro do recorte afirmativo, sendo o *Edital de Desenvolvimento de Obras Seriadadas 2020/2021* aquele com maior número – todos os contemplados –, e os *Editais de Start Money*

²⁰ Foram 10 projetos; entretanto, um deles teve a vaga reservada para pessoas com deficiência (PcD) e não estamos trabalhando com este recorte.

2020 e *B.O 2022* com os menores números, 75%. Em cargos de liderança feminina em roteiro e direção, as mulheres ocupam mais da metade dos cargos, com 54% na menor porcentagem, no *Edital B.O 2022*, e 87,5% no *Edital Start Money* em 2020. Em média, mulheres em cargos de direção e roteiro representaram 75% dos projetos, enquanto a reserva de vagas ficou em 20%.

Mesmo com as diferenças na metodologia, a presença negra em relação ao número de empresas fica em torno de 16% e a reserva de vagas na média de 10%. Em 2020, no *Edital de Desenvolvimento de Obras Seriadas*, pessoas negras ocuparam 70% das vagas de roteiristas e 60% das empresas tinham quadro societário majoritariamente negro. Já o *Edital B.O 2022* teve o menor número, com 18%.

O destaque positivo é a presença de pessoas trans entre os contemplados a partir de 2021. Ausentes nos editais anteriores à política, elas ocupam, em média, 6% das vagas nos quais foram contempladas.

Nos propomos a parametrizar as categorias da política afirmativa para verificar a correlação entre a adoção das mesmas e o número de projetos aprovados. Adotamos a “categoria mulher” para as pontuações em gênero do primeiro biênio da política e reserva de vagas do segundo biênio — ou seja, as pontuações por gênero nos cargos de liderança nos editais entre 2019 e 2021, e cotas para mulheres a partir de então. O mesmo foi feito para a “categoria negro”, com pontuação para o quadro societário negro entre 2019 e 2021, pontuação para roteirista negro no edital de desenvolvimento em 2020, e as cotas para negros nos editais subsequentes. O mesmo também foi feito para a “categoria pessoas trans”, com pontuação indutora em cargos de liderança entre 2019 e 2021, e cotas a partir de 2021. Também usamos “empresas com sócias administradoras mulheres”, porque nos editais anteriores à adoção da política temos esses dados referentes a gênero. Os dados utilizados foram dos editais de 2015 aos de 2023.

Não foi possível encontrar correlação entre o número de empresas administradas por mulheres e o número de mulheres contempladas (líderes na direção e no roteiro), algo que já aparecia nos primeiros editais, quando a política não havia sido implementada. Tampouco foi possível encontrar correlação entre projetos contemplados dentro das políticas de diversidade e o número desagregado para cada categoria: mulheres, negros ou trans. Ou seja, a política da Spcine de pontuações indutoras e reserva de vagas não significou uma mudança automática, permitindo que esses grupos desprivilegiados acessassem as chamadas públicas. Isso sugere que apenas a adoção de mecanismos nos editais não é suficiente para o aumento constante de cada grupo, como, por exemplo, pessoas trans. Só a partir de 2021 é que vemos essa população rompendo com a estrutura e ingressando no espaço do audiovisual. Todavia, é preciso ressaltar que as amostras são pequenas e as metodologias distintas, dificultando a precisão.

6.3 PROJETOS DENTRO DO RECORTE DE DIVERSIDADE

Desde o início da política afirmativa em 2019 até 2023, foram contemplados 54 projetos, sendo um deles por pessoa com deficiência²¹, significando 46 empresas proponentes diferentes e 48 líderes diferentes de projetos dentro do recorte analisado. Ou seja, existem empresas, bem como roteiristas ou diretores, que foram contemplados mais de uma vez com projetos distintos.

Com o objetivo de compreender melhor as empresas e os profissionais envolvidos, enviamos por e-mail ou *WhatsApp* uma pesquisa quantitativa com 07 perguntas. Os contatos

²¹ A partir de 2021, com a mudança de metodologia, foram criadas reservas de vagas para pessoas com deficiência e indígenas.

foram obtidos por meio da agenda própria do pesquisador e com o auxílio de colegas e amigos do setor, uma vez que, por conta da *Lei Geral de Proteção de Dados*, a Spcine não pode fornecê-los. No entanto, em resposta à solicitação feita por meio eletrônico, a empresa se colocou à disposição para entrar em contato com todos os proponentes perguntando se os contatos poderiam ser fornecidos.

O questionário tinha por finalidade rastrear o tempo no setor audiovisual, quantos projetos com financiamento público já haviam liderado, em qual *status* a obra se encontrava, e, por fim, o papel das ações de capacitação e formação (ver Anexo I). Duas questões precisaram ser descartadas pela dificuldade de saber em quais categorias de diversidade os projetos se inserem. Perguntamos aos entrevistados, entretanto, houve divergências entre o respondido e a categoria em que foram contemplados. Por não ser um dado confiável, decidimos descartá-lo.

Através dos nomes das empresas presentes nas listas divulgadas publicamente, foi possível descobrir via SAD quantos anos estão ativas, ou não, na ANCINE. Com o CNPJ, foi viável encontrar dados de gênero sobre sócios-administradores. Dentro do recorte da política, das 46 empresas, 30 têm mulheres como sócias-administradoras, 08 não tiveram o registro encontrado na ANCINE, e 10 empresas são de sócios negros, segundo informações nos editais do primeiro biênio de aplicação das políticas.

Tabela 8 – Tempo de classificação das empresas na ANCINE

Empresas: anos ANCINE	Quantidade	Sócias mulheres
Até 05 anos	3	3
05 até 10 anos	14	9
10 a 15 anos	13	10
Mais de 15	8	3
Sem registro	8	5

Fonte: elaboração própria com base nos dados levantados pela pesquisa.

Conforme a Tabela 8 demonstra, verificamos que boa parte das empresas estão entre 5 e 15 anos no mercado, chegando ao estágio de amadurecimento para projetos incentivados. Como mencionado anteriormente, as produtoras possuem níveis na ANCINE, considerando o período de captação de projeto, produção e lançamento. Possivelmente, são empresas em Nível 1 ou Nível 2 na agência.

Entre as 28 respostas que recebemos, temos o recorte: 15 empresas com sócias-administradoras mulheres; 5 delas não foi possível encontrar registro na ANCINE. 32% das empresas têm entre 10 e 15 anos de registro na agência, conforme a Tabela 9.

Tabela 9 – Pesquisa quantitativa: tempo de classificação das empresas na ANCINE x gênero

Empresas: anos ANCINE	Quantidade	Sócias mulheres
Até 05 anos	1	1
05 até 10 anos	7	5
10 a 15 anos	9	3
Mais de 15	3	1
Sem registro	8	5

Fonte: elaboração própria com base nos dados levantados pela pesquisa.

Entre o tempo no setor e a quantidade de projetos como líder financiados com investimentos públicos, obtivemos o seguinte recorte, demonstrado pela Tabela 10:

Tabela 10 – Pesquisa quantitativa: tempo de atuação no mercado

Tempo de mercado	Primeiro projeto	Até 02 projetos	Até 05 projetos	Mais de 05 projetos
Menos que 05 anos	1	0	0	0
5 a 10 anos	3	3	0	0
10 a 15 anos	7	0	3	0
Mais de 15 anos	3	1	2	5

Fonte: elaboração própria com base nos dados levantados pela pesquisa.

Assim como o período das empresas, o maior número de respostas ficou entre as faixas dos 5 aos 15 anos, com 10 em cada. Chama a atenção o número alto de profissionais com tempo de profissão de até 15 anos que são líderes de projetos (longas ou séries) financiados com recursos públicos pela primeira vez, ou seja, primeira direção de longa, primeira assinatura como roteirista chefe.

Quando perguntados sobre a importância da capacitação/formação para os projetos, tivemos as seguintes respostas em relação ao tempo de mercado dos líderes, resumidas na Tabela 11:

Tabela 11 – Pesquisa quantitativa: importância da capacitação / formação

Tempo de mercado	Sim, contato players	Sim, desenv. criativo e exec do projeto	Em ambos	Não ajudou em nada
Menos que 05 anos	0	1	0	0
5 a 10 anos	2	2	1	2
10 a 15 anos	2	3	2	3
Mais de 15 anos	1	2	2	5

Fonte: elaboração própria com base nos dados levantados pela pesquisa.

Os profissionais com mais de 15 anos são os que menos viram auxílio no programa, com 50% deles respondendo que “não ajudou em nada”. Um número alto, agregado, não

enxerga auxílio no programa de formação/capacitação, totalizando 35%. Já para 28,5%, a parte criativa e o desenvolvimento executivo são os pontos principais. Todavia, não foi possível encontrar correlação entre anos de mercado e relevância do programa. Não sendo possível afirmar, portanto, a ineficácia do programa de formação e capacitação, a depender do estágio de maturidade do profissional envolvido.

Já em relação ao estágio de maturação dos projetos, 13 encontram-se ainda na etapa de financiamento, 04 em negociação com *players*, 07 em produção e 03 finalizados e comercializados. Seria importante termos mais obras finalizadas ou, ao menos, em etapa de produção para obtermos uma amostra significativa com a qual pudéssemos rastrear o tamanho da equipe, criar um recorte em relação à identidade de gênero, gênero e raça das mesmas, e o perfil da empresa produtora dentro dos mesmos critérios. Uma vez que a correlação entre empresas com sócias-administradoras mulheres não se confirmou, seria relevante compreender a correlação entre empresas com sócios negros ou trans na composição de equipe, bem como se líderes dentro do recorte afirmativo confirmariam a hipótese de puxarem equipes diversas, motivo pelo qual a Spcine optou por pontuação indutora no primeiro momento.

7 A POLÍTICA AFIRMATIVA PARA EDITAIS DE GAMES

Segundo a 11ª edição da *Pesquisa Gamers Brasil*, realizada entre o final de 2023 e início de 2024, pelo *Sioux Group* em parceria com a ESPM, 73,8% dos brasileiros têm o hábito de jogar jogos eletrônicos (PGB, 2024), sendo 50,9% mulheres. Em termos raciais, se agregarmos consumidores pardos e negros, eles representam 52,4% dos jogadores brasileiros. Entretanto, os profissionais envolvidos, como veremos à frente, ainda são homens brancos.

Como mencionado na introdução, a ANCINE define jogos eletrônicos como “conteúdo audiovisual interativo cujas imagens são alteradas em tempo real a partir das ações dos jogadores” (ANCINE, 2017b, p. 24), portanto a agência tem poderes para elaboração e implementação de políticas para os *games*. Mesmo sendo tardia a aprovação de um marco legal, definindo critérios claros jurídicos, legislativos e fiscais – apenas em 2024 – a agência lançou em 2016 e 2017 duas chamadas para financiamento de jogos eletrônicos através do FSA, com a possibilidade de investimento via BNDES na empresa (ANCINE, 2017b).

A Spcine e sua análoga carioca, Riofilme, investem em *games* locais, por terem o mesmo entendimento da agência nacional do cinema: compreendem jogos eletrônicos como parte da cadeia audiovisual, como linguagem, assim como longas-metragens, curtas-metragens e obras seriadas.

Em vista disso, as políticas afirmativas da Spcine também foram adaptadas para a inclusão de *games* e embora os resultados ainda sejam muito incipientes por apenas poucos projetos de jogos eletrônicos terem participado de editais, entendemos ser importante trazer os dados que possuímos visto o tamanho do mercado brasileiro mencionado acima (73,8% dos brasileiros jogam), a inserção dentro da Agência e terem espaço localmente.

O primeiro edital da área com mecanismos de diversidade e inclusão foi o *Edital de Seed Money- Produção de Games* de 2020. O edital tinha uma incubadora atrelada, assim as empresas contempladas foram incubadas com o intuito de melhorar a performance dos projetos.

Foram selecionados oito projetos, com um aporte inicial de R\$50.000,00 para desenvolvimento de um jogo a ser entregue no mínimo em sua fase beta (ainda em testes, muitas vezes não finalizados, buscando aportes para melhorar ou aumento de complexidade), sendo a participação nas atividades da incubadora compulsórias para seus membros. A modelagem da incubadora ficou a cargo do Dr. Pedro Zambon, pesquisador da área de jogos e

políticas públicas. Gentilmente, ele forneceu os dados produzidos por ele e sua equipe, ainda não publicados sobre o ciclo dos projetos e da incubadora para este artigo.

Todos os projetos contemplados na chamada tinham pelo menos um ponto indutor, denotando diversidade na composição de lideranças de equipe. As pontuações eram para cargos de liderança em gestão de projetos, desenvolvimento, arte, ocupados por mulheres, negros e pessoas trans, sendo que empresas com quadro societário negro ganhavam dois pontos.

Em média os projetos receberam 02 pontos, significando ao menos duas lideranças dentro dos grupos contemplados com políticas afirmativas (01 ponto para cada liderança). Dos oito projetos vencedores da chamada, sete seriam aprovados sem a política afirmativa, pois suas notas mesmo sem os pontos foram as mais altas. Apenas o projeto “Flamesnblack”, com três pontos, sendo dois pontos resultantes de quadro societário negro, foi aprovado devido à pontuação indutora. O *game* estava na 19ª colocação, com média final em 6,67, adicionando os três pontos, sua pontuação foi a 9,67, resultando assim na 8ª colocação²². O nono lugar, sem nenhuma pontuação indutora, recebeu média final de 8.

Segundo publicação da Spcine, o ciclo se encerrou com 32 horas de mentorias coletivas e 16 horas de mentorias individuais para cada projeto, sendo considerado excelente por 100% dos projetos e para 6 entre 8 projetos, superou em muito a expectativa (Spcine, 2022). 38% dos contemplados nunca haviam lançado um jogo comercialmente antes do edital. Empatados em 25% cada, existe um grupo que já havia finalizado um jogo, porém nunca havia lançado comercialmente e o outro grupo que chegou a lançar, de forma bastante independente, por auto publicação. Apenas um jogo, ou 13%, havia lançado mais de um jogo de propriedade intelectual própria, sendo pelo menos um deles por *publisher* (empresa especializada em distribuição/comercialização de jogos eletrônicos). Dados sobre as empresas mostram que são empresas pequenas, MEIs ou MEs, entre 1 e 4 colaboradores, com exceção de uma, que possui mais de 21 colaboradores.

Para 75% dos contemplados, a empresa tem relevância financeira, sendo a principal fonte de faturamento ou a única fonte. Apenas uma empresa possui mais de 21 colaboradores, sendo provavelmente a que lançou comercialmente mais de um jogo de propriedade intelectual própria e com auxílio de uma *publisher*. Sendo possível a participação de MEIs, metade dos contemplados estão dentro deste regime, o que reflete, portanto, no número de colaboradores, visto que só é permitido por lei a contratação de apenas um funcionário (Brasil, 2006a). A prevalência de MEIs está de acordo com o II Censo de Jogos Eletrônicos, lançado há 6 anos atrás, sobre o tamanho das empresas brasileiras em 2017.

Para dados mais atuais, consultamos pesquisa realizada pela entidade Associação Brasileira de Games (ABRAGAMES) com apoio da APEX Brasil para o ano de 2022, “Pesquisa Capacidade de Produção da Indústria Brasileira de *Games*”, tendo como ano base 2021, data do ciclo da incubação na Spcine. Em 2022, estima-se que existam 1009 estúdios de *games* ativos no país. A estimativa se dá por não existir CNAE²³ específico para games – o mesmo problema enfrentado por outros segmentos da Economia Criativa – englobando atividades bem distintas.

No edital *Seed Money*, as empresas contempladas tinham em média até 4 colaboradores. Já nos negócios mapeados na pesquisa da ABRAGAMES, a média de pessoas

²² Ver anexo IV, p. 69, tabela com pontuações dos projetos cedida por Pedro Zambon.

²³ Classificação Nacional de Atividades Econômicas. Segundo a definição do Governo Federal, trata-se de um “instrumento de padronização nacional por meio de códigos de atividades econômicas e critério de enquadramento pelos diversos órgãos tributários do país”. Ou seja, determina como o serviço ou produto oferecido pelo agente econômico será taxado pelo governo. Jogos Eletrônicos podem ser enquadrados dentro de atividades de audiovisual, de informática, de produção de softwares, dificultando a compreensão de quantas empresas têm a atividade de desenvolvimento de games como primária.

em empresas formalizadas é de 14, enquanto nas não formalizadas, o número cai para próximo do encontrado na chamada da Spcine, 3,4 (Fortim, 2022).

Em relação ao gênero, identidade de gênero e raça, o panorama do mercado não se alterou significativamente em 4 anos de diferença entre o Censo e o mapeamento. Apenas 209 dos profissionais são negros, sendo 56 sócios proprietários de empresas – 46 deles homens – 104 colaboradores homens negros e 04 não binários. Dentro do recorte de raça, mais uma vez, as mulheres negras são poucas.

No edital da Spcine, 65% dos colaboradores são homens, 33% mulheres e 2% pessoas não binárias. Já ao olharmos o quadro societário, o número de homens é bem mais alto do que o número de mulheres: 76,8% frente a 22,7%. Ainda é um mercado predominantemente cisgênero, masculino e branco.

Após a conclusão do ciclo de incubação e entrega da fase beta dos *games*, é relevante compreender como as empresas estão para ter um melhor diagnóstico de como a política contribuiu. Pedro Zambon compartilhou os *status* dos *games*, bem como as produtoras, que podem ser visualizados na tabela 12:

Quadro 12 -Empresas participantes da incubadora

Jogo	Empresa	Status
Glitchers	Push Start Studio	Demo no <i>Steam</i> ²⁴ , contemplado em edital da Lei Paulo Gustavo, segue em desenvolvimento.
Lila's Tale	Skullfish Studio	Lançado com <i>Publisher</i>
Camera Blitz	Loud Noise	Finalizado na prototipação, não lançado
Sharp Shop	Minigus Studio (Thiago)	Finalizado na prototipação, não lançado
Milky Shaky Lab	PlaySTEM Academy (Lavoura Santa)	Acesso antecipado no Google Play, segue buscando investimento e em desenvolvimento.
Pivot of Hearts	Dragon Studio	Demo no Steam, segue em desenvolvimento
Lumen	Lumino Studio	Finalizado na prototipação, não lançado
Silkcity	Livia Duque/ Loud Noise	Finalizado na prototipação, não lançado

Fonte: Adaptado de Zambon (2024²⁵).

Como mencionado, a entrega previa apenas o protótipo, em fase beta, pois o investimento da Spcine, um dinheiro semente, tinha por finalidade iniciar um projeto e a incubadora serviria para alavancar o jogo. Vale ressaltar que, ao contrário de uma aceleradora, com intuito de acelerar a maturação do projeto ou de empresa, a incubadora tem por finalidade dar mais insumos, capacitar empreendedores e profissionais no ambiente.

²⁴ Plataforma de jogos, possível auto publicação.

²⁵ ZAMBON, Pedro. **Entrevista concedida a João R. C. Andrade**. São Paulo, 26/03/2024. A entrevista encontra-se transcrita no Anexo II deste artigo.

Num período de quase dois anos de conclusão do ciclo é significativo que entre os oito projetos contemplados, as duas maiores empresas, *Skullfish* e *Push Start*, estejam com os projetos lançados ou já com estratégia bem adiantada, mesmo que planejamentos distintos: um com aporte de ente privado, uma *publisher*, outro recorrendo a novo investimento público, através da Lei Paulo Gustavo. Metade dos *games* (quatro) seguiram trilha de busca de investimentos, em desenvolver o protótipo, enquanto os outros quatro encerraram após término das obrigações do edital. Um aproveitamento de 50%.

Zambon, em entrevista ao autor, atualizou o status de todos os projetos:

Lila lançou PC e a *publisher* pagou para console [...] *Glitcher* captou um milhão da LPG, segunda melhor nota [...] *Milk Lab* ainda está em desenvolvimento, foi aprovado em outros editais [...] *Pivot of Hearts* conseguiu investimento anjo e vai lançar, nem que seja *self-publishing* [...] *Lumen*, a pessoa foi trabalhar numa grande empresa da Finlândia [...] *Camera Blitz* e *Silk City*, a empresa foi adquirida e virou *Modus Brasil*, agora trabalham com *outsource* internacional [...] *Sharp Shop* morreram no protótipo, cada um trabalhando em uma empresa diferente [...] *Pivot of Hearts* e *Milk* estão concorrendo na LPG do município (Zambon, 2024).

Ou seja, mesmo entre os 4 não lançados, “abandonados”, pelo menos três deles, os responsáveis ligados aos *games*, conseguiram avanços. *Camera Blitz* e *Silk City* entraram pelas empresas Loud Noise e Livia Duque Degani MEI (Livia Duque é sócia na Loud Noise e dona da MEI contemplada com outro projeto), a Loud Noise foi vendida para um estúdio internacional e os sócios permanecem ligados à operação da empresa. No caso de “Lumen”, mesmo a empresa parando atividades, muito provavelmente ligada apenas ao seu desenvolvedor, este foi trabalhar num dos melhores mercados de *games* do mundo. Chama a atenção, no entanto, que justo o projeto com sócio negro, produtor executivo negro, que subiu muitas posições em razão das pontuações adquiridas não tenha conseguido manter o desenvolvimento do jogo.

Todavia, não é possível aferir se em termos de diversidade foi exitoso ou não, uma vez que não temos dados sobre as lideranças dos projetos, não é possível saber se foi a incubadora que auxiliou ou não a sócia proprietária da Loud Noise a vender sua empresa para uma produtora internacional.

Em relação ao edital *Incubadora de Games 2023* (Spicine, 2024a), não foi possível obter maiores informações pois ainda estão em meio do processo de incubação. Entretanto, 80% dos projetos foram contemplados através da política afirmativa, sendo que 100% deles possuem mulheres, 50% pessoas negras e 0% de pessoas trans. Ao contrário da primeira chamada, na qual MEIs eram predominantes, apenas 01 dos contemplados está dentro deste regime, sendo três sociedades limitadas e 01 Eireli²⁶.

O regime é importante, pois neste edital é investido o dobro do primeiro, são R\$80.000,00 para o protótipo e R\$20.000,00 para custos de viagem internacional. Em relação à política, embora seja no sistema de reserva de vagas (cota) de 50% no resultado, foram mantidos os cargos que pontuaram na primeira chamada como válidos para a reserva, como empresa. Com empresas mais estruturadas houve, portanto, um decréscimo de projetos dentro da política afirmativa em 20%, assim como a participação de empresas com quadro societário majoritário negro. Em 2020, entre os oito contemplados, 01 empresa tinha como sócio majoritário uma pessoa negra. Nesta chamada, pelos dados fornecidos publicamente, não há informações de nenhum negócio com quadro societário de pessoas negras. Não é possível comparar em relação a gênero, identidade de gênero e raça dos profissionais envolvidos, uma

²⁶ Empresa Individual de Responsabilidade Limitada. Só é possível ter um sócio. Entretanto, em 2022, esta natureza jurídica foi descontinuada, virando sociedade limitada.

vez que a chamada de 2020 não traz em seus dados públicos as informações desagregadas, apenas indica pontuação em cargos.

Concluimos que este é um programa que necessita de mais ciclos; o segundo sequer terminou para compreender o impacto. Entretanto, a primeira análise sugere a necessidade de uso de outros recursos para além de investimentos e pontuação indutora ou cotas para o aumento de diversidade no mercado, como por exemplo pesquisas com intuito de esmiuçar a pouca representatividade no mercado (como a Suécia vem utilizando pesquisas para ter uma visão mais clara sobre a participação feminina no setor de filmes, por exemplo)²⁷.

8 ANÁLISE DOS RESULTADOS

O pouco tempo entre o início das políticas de diversidade e inclusão em projetos audiovisuais e os dias atuais revelou-se um desafio para a análise dos resultados, uma vez que os projetos ainda se encontram em estágio inicial. Entre as obras já concluídas, três são resultantes do *Edital de Baixo Orçamento de 2020* e uma do *Edital de Baixo Orçamento de 2022*, que estão rodando festivais e mostras, antes de entrar em circuito comercial. Acaba sendo uma lacuna significativa uma vez que não podemos medir tamanhos de equipes, quantidade de mulheres, pessoas negras e trans contratadas, e performance comercial destes projetos. Todavia, acaba se tornando, por outro lado, uma oportunidade para futuros pesquisadores acompanharem o resultado dos contemplados em um momento futuro.

Trazemos o tópico do acompanhamento como mecanismo de política pública. Todo programa deveria completar o ciclo de implementação, no qual a avaliação é fundamental para compreensão de resultados e continuidade. Verificar a eficiência, eficácia e efetividade na implementação de políticas públicas (Lima; Rosa, 2022), embora seja pilar fundamental, é por vezes a parte negligenciada. Neste sentido, vemos pouca ou inexistente análise sobre a implementação das políticas de diversidade e inclusão. No site da Spcine, na aba do observatório, só há o relatório produzido pelo Instituto Nicho 54 no início de 2021.

Embora esteja documentada a pesquisa em políticas afirmativas no exterior para adoção delas em 2019 de forma estruturada, não se tem conhecimento sobre documentação produzida sobre, ou atas de reunião com entidades do setor, informando sobre as melhores tomadas de decisão para composição da política. São informações relevantes e ausentes, por ora, do monitoramento e avaliação de resultados da política. Ainda mais quando em pouco tempo de adoção delas, houve mudanças na metodologia na parte do financiamento de obras.

O Instituto Sueco e o BFI produzem relatórios periódicos sobre a evolução de seus programas. De forma bastante interessante, a entidade britânica mescla entre relatórios internos e avaliação independente externa, muitas vezes produzida pela *London School of Economics*, por vezes bastante críticas aos resultados parciais das ações adotadas²⁸.

Com efeito, dados são parte essencial para construção de política e a não sistematização deles ou sua ausência acabam prejudicando os atores que lutam pela implementação de programas efetivos. Bárbara Trugillo, Superintendente de Inovação na Spcine, em entrevista, comenta que neste momento o Observatório Spcine está coletando os dados dos participantes da Rede Afirmativa para acompanhamento de longo prazo. “Ao nosso entender é fundamental para compreensão do andamento das políticas e seus resultados” (Trugillo, 2024²⁹).

²⁷ Ver tabela 1, p. 13.

²⁸ O pesquisador Clive Nwonka escreve frequentemente relatórios e artigos sobre a política do BFI. Em 2021, em artigo para o volume 43 do periódico *Media Culture & Society*, revela que a política até 2021, embora apresentasse avanços, ainda falhava nas intersecções de raça, pois a aferição dos dados ainda era pouca.

²⁹ TRUGILLO, Bárbara. **Entrevista concedida a João R. C. Andrade**. São Paulo, 04/03/2024. A entrevista encontra-se transcrita no Anexo II deste artigo.

O que pudemos observar analiticamente foi que a adoção de um programa estruturado de ações de diversidade e inclusão na Spcine trouxe um aumento do número de mulheres em cargos de direção e roteiro. Isto deve impactar em como a história será contada, e quais histórias serão contadas, colocando luz em dois grupos até então sem dados sobre sua existência no setor: pessoas negras e pessoas trans.

Termos histórias com personagens diversos e pontos de vista diferentes pode ter um impacto positivo (ou negativo) socialmente. Uma personagem mulher negra médica pode trazer uma perspectiva diferente para uma menina negra que até então só se reconhecia em papéis de empregadas domésticas (Warner, 2015), ou um menino negro se enxergar num super-herói, ao invés do bandido. Um corpo trans estar na tela (já um avanço, pois raramente estão) com perspectivas positivas e não apenas trágicas³⁰.

A mudança na metodologia nas políticas da Spcine (uso de pontuação indutora entre 2019 e meados de 2021, e sua substituição por cotas) não alterou a média dos resultados de projetos liderados por mulheres e negros. Se usarmos as categorias pontuação indutora para empresas com quadro societário negro e reserva de vagas para pessoa socialmente negra, a média é maior para empresas, porém não tão significativa, 16% para pontuação, 10% para reserva de vagas. Embora, em lideranças femininas cheguem em 75% dos contemplados e as vagas reservadas sejam em média de 20%, dentro destes 75% também estão projetos nos quais as vagas destinadas estão dentro de outros recortes da política, ou dentro do quesito de ampla concorrência. A adoção de reserva de vagas para empresas com quadro societário majoritário de mulheres não se mostrou necessária, uma vez que desde os editais de 2015 já havia um número considerável de empresas com sócias-administradoras mulheres, embora não seja possível afirmar quantas delas são majoritárias, ao relacioná-las com as mulheres em cargos de liderança nos projetos não foi possível criar uma correlação.

No segundo biênio da adoção das políticas, pessoas trans que já estavam contempladas desde 2019 na política afirmativa, porém nunca haviam vencido, tiveram projetos aprovados. Entretanto, não foi possível criar uma correlação entre o número de projetos dentro das políticas de diversidade aprovados e o aumento do número individual de cada grupo. Esse é um dado significativo, pois demonstra que apenas a adoção de um recurso (pontuação indutora ou reserva de vaga) não é suficiente para a efetividade da proposta. É necessária a adoção de instrumentos diversos para atingir resultados. Por exemplo, a Spcine ter adotado no segundo biênio reserva de vagas para PcDs e indígenas e nos editais analisados apenas um PcD ter ganho e a total ausência na outra categoria. Em 2024, a empresa abriu uma chamada para uma incubadora focada em projetos liderados por indígenas (Spcine, 2024c).

A outra base do tripé das políticas, a capacitação/formação, se mostra com potencial diferencial, entretanto ainda carecendo de um foco. Mais de 50% dos contemplados veem importância no trabalho realizado, auxiliando no projeto, todavia a falta de efetividade entre 35% e 50% a depender da faixa de tempo de mercado precisa ser destacada. Embora não se tenha verificado correlação entre o tempo de mercado e a falta de efetividade das ações da formação/capacitação, o número de 50% entre os mais de 15 anos no mercado que responderam não ter ajudado em nada o programa de formação/capacitação pode sugerir que as atividades não são efetivas para aqueles que já se encontram em patamar mais sênior de carreira, por falta de *networking* com *players*, poucas rodadas de negócio, etc.

É um tópico significativo, pois é uma área que *a priori* tinha por objetivo trabalhar como incubadora para os projetos. A pouca relevância no encontro de *players* pode sugerir pouca efetividade em termos de negócio, tanto para financiá-los para produção, quanto para venda. Por outro lado, a boa aceitação em relação ao aspecto criativo e executivo, enquanto

³⁰ A diretora travesti Chica Andrade, mulher negra indígena, está dirigindo um documentário sobre a deputada Erika Hilton, intitulado “House of Hilton”.

estruturação como produto, sugere obras que chegarão ao mercado mais bem estruturadas e consistentes, o que pode reverter em premiações, alavancando a carreira dos profissionais – líderes sobretudo – envolvidos, da empresa produtora e retorno do investimento.

Em relação aos *games*, ainda é muito recente atrelar a incubadora ao financiamento. Todavia, 50% de sucesso em protótipos se tornando jogos e sendo comercialmente lançados mostra potencial. Um dos pontos de atenção é a probabilidade de diminuição do número de empresas ou profissionais negros quando o valor investido pela Spcine em cada projeto é maior - serem inversamente proporcionais. Porém, este é um dado que necessita de tempo e mais ciclos para a compreensão de correlação ou não.

As chamadas públicas da Spcine até o edital de *Start Money* tinham, por vezes, valores altos de investimento. Isto era possível por composição de orçamento com a ANCINE através do Proday, como supracitado. Sem o ente federal é pouco provável a injeção de valores tão substanciais, assim as seleções em produção são para filmes de baixo orçamento, menores equipes, menores impactos em serviço, menores retornos.

Nos dados da ANCINE, há mais diversidade quando as obras se encontram dentro da faixa de menores orçamentos, não sendo um problema exclusivamente brasileiro. A capacidade de atração de orçamentos maiores fica nas mesmas mãos, de pessoas brancas, sobretudo homens cisgêneros. Assim, projetos maiores, robustos em orçamento, com tração de investimento, maiores equipes e melhores salários, potencial de público e provável retorno financeiro, permanecem, a priori, com os mesmos grupos.

Acreditamos, porém, que não precisa ser necessariamente ruim a Spcine ter poucos recursos para aportar e assim os projetos investidos de grupos minoritários serem de orçamento mais modestos, desde que haja oportunidades na continuidade da cadeia, seja em chamadas estaduais e federais, com maiores recursos, sejam em investimentos feitos por empresas privadas, como os *streamings*. Ao ter políticas na seleção e acompanhamento destes profissionais como a Spcine tem, a empresa municipal pode potencialmente ser a “porta de entrada” de talentos. Chama a atenção na pesquisa um número considerável de pessoas com mais de 15 anos de profissão acessando investimentos públicos pela primeira vez. Ou seja, um grupo estava represado. É importante acompanhar se a tendência diminui com os anos – como deveria – com grupos ditos minorizados podendo obter recursos antes de ter tanto tempo no mercado.

A Spcine tem tradição em lançar editais de desenvolvimento de roteiro desde seu início, algo positivo ao nosso ver, pois nacionalmente, o Comitê Gestor do Fundo Setorial (CGFSA) tendo 1,2 bilhões de reais para o Plano Anual de Investimentos (PAI) de 2023 (ANCINE, 2023) não destinou nenhuma verba para desenvolvimento de novas obras (longas ou séries). Não havendo mecanismos indutores na agência nacional, quem acessa os valores de produção e distribuição e quais narrativas entrarão no mercado? Ao menos no município de São Paulo, é viável a possibilidade de projetos dentro de outros recortes, de mulheres, pessoas trans e negras, como foi possível verificar nas chamadas de desenvolvimento de roteiros analisadas.

9 CONCLUSÃO

Nos últimos três editais de desenvolvimento municipais, entre 75% e 100% dos contemplados estão dentro das políticas afirmativas, portanto, com possibilidades maiores de narrativas diferentes, com olhares de mundo diversos. Discorreremos sobre a desigualdade estrutural da sociedade brasileira e a estética da branquitude como parâmetro, bem como vieses e uma estrutura de longa duração que dificulta mudanças profundas. Por outro lado, trouxemos estudos de Dufflo sobre a potencialidade aspiracional de mecanismos de políticas públicas e o uso de audiovisual com o mesmo potencial. Investir em novas histórias pode

hipoteticamente auxiliar em quebras de paradigmas a médio e longo prazo, e na ascensão econômica de outros grupos.

Entendemos que a Spcine tem capacidade limitada de transformação direta pelo seu tamanho e orçamento, com capacidade de premiação de poucos projetos por vez. Entretanto, como já mencionado por Débora Ivanov e Laís Bodanzky, a adoção de políticas de diversidade traz um efeito aspiracional no setor. Após o desenvolvimento das políticas afirmativas em 2019 pela Spcine, Salvador, o Estado de São Paulo, através do Proac, e a Riofilme, no Rio de Janeiro, adotaram em suas chamadas mecanismos de pontuação ou cotas³¹. A Lei Complementar Nº 195/2022 (Lei Paulo Gustavo) através de seu decreto torna obrigatória a adoção de cotas para negros, indígenas e promoção de diversidade nas chamadas realizadas com a verba alocada em municípios e estados via lei (Brasil, 2023).

Compreendemos que, quando o artigo é escrito, ainda temos pouco resultado econômico a ser observado, uma vez que os projetos sequer chegaram a ter tempo de mercado. Porém, os achados mencionados mostram a possibilidade de avaliação de mudanças no andamento da política:

- a) a inexistência de uma correlação entre empresas com quadro societário feminino e o aumento de líderes mulheres;
- b) a falta de correlação entre projetos dentro dos mecanismos de diversidade e o aumento individual de projetos dentro de cada categoria, indicando a necessidade de outros recursos para além dos indutores através de pontuação ou reserva de vagas em editais;
- c) a ausência de impacto na mudança de pontuação indutora para reserva de vagas na média de projetos aprovados;
- d) frente aos números da população, o ainda pequeno número de pessoas negras contempladas;
- e) a “rede afirmativa” apresenta bons resultados na condução de projetos, precisando avaliar a atuação na promoção de negócios;
- f) a importância da Spcine para a modelagem de políticas afirmativas no país.

A implementação de um programa estruturado é bastante recente, iniciando apenas em 2019, portanto, certamente não seria viável fazer mudanças estruturantes em tão pouco tempo. Suécia e Reino Unido também passam por remodelações de suas políticas e apresentam resultados morosos ou com falhas entre o previsto e o executado. Ter um plano organizado, com metas a serem atingidas, recursos disponíveis (instrumentos de política, financeiros) com visão de longo prazo e revisões ocasionais através de medição de impacto e resultados são essenciais para a boa condução.

Reforçamos a relevância da sistematização por diversidade atingir temas estruturantes do funcionamento social, portanto passível de pressões políticas e descontinuidades. Assim como a importância da manutenção de diálogo com a sociedade civil.

O artigo não encerra a pesquisa sobre a adoção e implementação de políticas afirmativas no setor audiovisual no município de São Paulo. Entendemos como primordial um acompanhamento a médio e longo prazo para compreensão melhor do impacto possível, em

³¹ Daniela Fernandes, atual diretora na Secretaria de Audiovisual (SAV), era responsável por editais do setor audiovisual na Secretaria da Cultura em Salvador no ano de 2019. Ela conversou com o autor para entender os mecanismos e implementar nos editais. A Associação de Produtores Independentes (API) solicitou à Secretaria Estadual de Cultura e Economia Criativa que usasse como referência para seus Editais da Lei Aldir Blanc as políticas afirmativas adotadas pela Spcine em seus editais para a lei, a SEC usou mecanismos bem próximos e acabou mantendo as medidas para suas chamadas do Proac. Joelma Oliveira, Secretária da SAV, é baiana, com longa atuação profissional em São Paulo e Rio de Janeiro, foi júri de edital da Spcine em 2021. Sua Secretaria foi uma das responsáveis por pontuar o Decreto que designou como a Lei Paulo Gustavo seria implementada.

empregabilidade desses profissionais, situação das empresas, novas narrativas dentro do sistema da branquitude. Nos parece necessário ações mais ativas na busca de proponentes dentro dos recortes estabelecidos, como a iniciativa recém-criada da incubadora indígena (Spicine, 2024c), ter o recorte de raça como primordial na adoção das políticas, dentro da interseccionalidade pretendida, fortalecer a rede afirmativa no lugar do negócio, para além da importante atuação social, sistematizar e revisar metodologias através de estudos, dados, para melhor análise de impacto.

REFERÊNCIAS

ALMA ECONOMICS. **An economic review of UK independent film**. London, 2022.

ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural**. São Paulo: Jandaíra, 2019.

ALTER, Charlotte. Reese Witherspoon slams sexist red carpet questions. **Times**, United States, Feb. 02, 2015. Disponível em: <https://time.com/3718008/oscars-2015-askhermore-reese-witherspoon/>. Acesso em: 11 mar. 2024.

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Polen, 2019.

ANCINE. **Apresentação Débora Ivanov**: presença feminina no audiovisual brasileiro. Rio de Janeiro, 2017a. Disponível em: <https://www.gov.br/ancine/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/apresentacoes/1DeboraIvanov.pdf>. Acesso em: 08 jun. 2023.

ANCINE. **Instrução normativa nº 119/2015**. Estabelece critérios para a classificação de nível de empresa produtora brasileira independente, para fins de captação de recursos por meio de fomento indireto, e dá outras providências. Brasília, DF, 2015. Disponível em: <https://antigo.ancine.gov.br/pt-br/node/16222>. Acesso em: 25 mar. 2024.

ANCINE. **Observatório Brasileiro do Cinema e do Audiovisual (OCA)**. Brasília, DF, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/ancine/pt-br/oca>. Acesso em: 10 de jun. 2023.

ANCINE. **Política de financiamento para games**. Brasília, DF, 2017b. Disponível em: <https://www.gov.br/ancine/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/apresentacoes/politica-de-financiamento-para-games>. Acesso em 20 abr. 2024.

ANCINE. **PRODAV**: Programa de Apoio ao Desenvolvimento do Audiovisual Brasileiro. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: https://www.gov.br/ancine/pt-br/fsa/normas/Regulamento_Geral_do_PRODAV_versao_270918.pdf. Acesso em: 08 jun. 2023.

ANCINE. **Resoluções do Comitê Gestor do Fundo Setorial**. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/ancine/pt-br/fsa/normas/resolucoes-do-cgfsa/ResolucaoFSA264.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2024.

ANCINE. **SAD**. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://sad2.ancine.gov.br/>. Acesso em: 29 mar. 2024.

APÓS polémica Oscar promete aumentar diversidade de seus membros. **BBC News Brasil**, São Paulo, 22 jan. 2016. Disponível em:

https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2016/01/160122_oscar_academia_diversidade_rm..
Acesso em: 11 mar. 2024.

BEAMAN, Lori; DUFLO, Esther; PANDE, Rohini; TOPALOVA, Petia. Female leadership raises aspirations and educational attainment for girls: a policy experiment in India. **Science**, United States, v. 335, n. 6068, p. 582–86, 2012. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/41487241>. Acesso em: 12 out. 2023.

BELFIORE, Eleonora. O valor cultural de quem? Representação, poder e economia criativa. In: VALIATI, Leandro (org.). **Economia da cultura e indústrias criativas: temas emergentes e tendências**. São Paulo: Itau Cultural; Martins Fontes, 2023. p. 15-41.

BFI. **BFI 2022: supporting UK films**. BFI plan 2017-2022. London, 2017. Disponível em: <https://www.bfi.org.uk/strategy-policy/policy-statements/bfi2022>. Acesso em: 23 nov. 2023.

BFI. **BFI screen culture: 2033**. Our ten-year strategy. London, 2023. Disponível em: https://blog.bfi.org.uk/wp-content/uploads/2022/09/BFI-Screen-Culture-2033_Ten-Year-Strategy.pdf. Acesso em: 23 nov. 2023.

BFI. **Inclusion on the film industry**. London, 2023. Disponível em: <https://www.bfi.org.uk/inclusion-film-industry>. Acesso em: 23 nov. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 11.525, de 11 de maio de 2023**. Regulamenta a Lei Complementar nº 195, de 8 de julho de 2022, que dispõe sobre o apoio financeiro da União aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios para garantir ações emergenciais direcionadas ao setor cultural. Brasília, DF, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11525.htm. Acesso em: 29 mar. 2024.

BRASIL **Lei complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006**. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei nº 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar nº 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis nº 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999. Brasília, DF, 2006a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm. Acesso em: 08 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11437, de 28 de novembro de 2006**. Altera a destinação de receitas decorrentes da Contribuição para o Desenvolvimento da Indústria Cinematográfica Nacional - CONDECINE, criada pela Medida Provisória nº 2.228-1, de 6 de setembro de 2001, visando ao financiamento de programas e projetos voltados para o desenvolvimento das atividades audiovisuais; altera a Medida Provisória nº 2.228-1, de 6 de setembro de 2001, e a Lei nº 8.685, de 20 de julho de 1993, prorrogando e instituindo mecanismos de fomento à atividade audiovisual; e dá outras providências. Brasília, DF, 2006b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/11437.htm#:~:text=Altera%20a%20destina%C3%A7%C3%A3o%20de%20receitas,das%20atividades%20audiovisuais%3B%20altera%20a. Acesso em: 06 de jun. 2024.

BRASIL. **Medida provisória nº 2.228-1, de 6 de setembro de 2001**. Estabelece princípios gerais da Política Nacional do Cinema, cria o Conselho Superior do Cinema e a Agência

Nacional do Cinema - ANCINE, institui o Programa de Apoio ao Desenvolvimento do Cinema Nacional - PRODECINE, autoriza a criação de Fundos de Financiamento da Indústria Cinematográfica Nacional - FUNCINES, altera a legislação sobre a Contribuição para o Desenvolvimento da Indústria Cinematográfica Nacional e dá outras providências. Brasília, DF, 2001. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2228-1.htm. Acesso em: 04 jun. 2024.

BRASIL. Ministério da Cultura. **Aprovação do marco legal dos jogos eletrônicos no Senado é comemorada pelo MinC**. Brasília, DF, 14 mar. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/cultura/pt-br/assuntos/noticias/minc-celebra-aprovacao-do-marco-legal-dos-jogos-eletronicos-no-senado#:~:text=Aprova%C3%A7%C3%A3o%20do%20marco%20legal%20dos%20jogos%20eletr%C3%B4nicos%20no%20Senado%20%C3%A9%20comemorada%20pelo%20MinC,-Novo%20texto%20apresenta&text=O%20Senado%20Federal%20aprovou%2C%20nesta,a%20ind%C3%BAstria%20de%20jogos%20eletr%C3%B4nicos>. Acesso em: 20 abr. 2024.

BRAUDEL, Fernand. História e ciências sociais: a longa duração. **Revista de História**, São Paulo, v. 30, n. 62, p. 261-294, 1965. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9141.rh.1965.123422>. Acesso em: 04 jun. 2024.

BRITAIN, Amy. Me too moviment. **Britannica**, [London], Dec. 24, 2024. Disponível em: <https://www.britannica.com/topic/Me-Too-movement>. Acesso em: 20 mar. 2024.

DEBATE do filme “Que Horas Ela Volta” no Recife é marcado por polêmica. **O Globo**, Rio de Janeiro, 15 ago. 2015. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/cultura/filmes/debate-do-filme-que-horas-ela-volta-no-recife-marcado-por-polemica-17355466>. Acesso em: 09 mar. 2024.

DURRANI, Ana; ALLEN, Samantha. Top 2024 streaming stats. **Forbes**, Jersey City, Aug. 15, 2024. Disponível em: <https://www.forbes.com/home-improvement/internet/streaming-stats/>. Acesso em: 15 mar. 2024.

FIRJAN. **Mapeamento das indústrias criativas**. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://appsext.firjan.com.br/economicriativa/downloads/MapeamentoIndustriaCriativa-Firjan2019.pdf>. Acesso em: 03 jun. 2024.

FORTIM, Ivelise. Estado da indústria. In: FORTIM, Ivelise (org.). **Pesquisa da indústria brasileira de games 2022**. São Paulo: ABRAGAMES, 2022. p. 27-34.

GEENA DAVIS INSTITUTE ON GENDER IN MEDIA. **The Scully effect: I want to believe in STEM**. United States, 2020. Disponível em: <https://seejane.org/wp-content/uploads/x-files-scully-effect-report-geena-davis-institute.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2023.

IBGE. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Rio de Janeiro, 2019. (Estudos e pesquisas, informação demográfica e socioeconômica, n. 41). Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 09 mar. 2024.

INAUGURAÇÃO da Spcine. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 29 jan. 2015. Disponível em: <https://fotografia.folha.uol.com.br/galerias/32311-inauguracao-da-spcine>. Acesso em: 09 mar. 2024.

LIMA, Luciana; ROSA, Julia Gabriele Lima. Políticas públicas da cultura e indústria criativa. *In: MILAN, Marcelo; MOLLER, Gustavo; WOBETO, Debora (org.). Aspectos institucionais e tecnológicos da cultura e da criatividade: políticas, normas legais, direito de propriedade e mudanças econômicas.* Porto Alegre: UFRGS: Itaú Cultural, 2022. p. 12- 59.

LORES, Raul Juste. Discursos do Oscar contrastam com Hollywood conservadora. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 24 fev. 2015. Ilustrada. Disponível em: <https://m.folha.uol.com.br/ilustrada/2015/02/1593786-discursos-do-oscar-contrastam-com-hollywood-conservadora.shtml>. Acesso em: 09 mar. 2024.

NICHO 54. **Pesquisa de formação audiovisual:** editais 2020: relatório. São Paulo, 2020. Disponível em: https://spcine.com.br/wp-content/uploads/ENTREGA-_POL%C3%8DTICA-AFIRMATIVA-EDITAIS_-RELAT%C3%93RIO-site.pdf. Acesso em: 08 jun. 2024.

NORDELL, Jessica. **The end of bias.** London: Granta, 2021.

MAZZUCATO, Mariana. **O valor de tudo:** produção e apropriação na economia global. São Paulo: Penguim, 2020.

NWONKA, Clive James. Diversity and data: an ontology of race and ethnicity in the British Film Institute Diversity standards. **Media, Culture and Society**, London, v. 43, n. 3, p. 460-479, Apr. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0163443720960926>. Acesso em: 09 mar. 2024.

SAKUDA, Luiz Ojima; FORTIM, Ivelise (org.). **II censo da indústria brasileira de jogos digitais.** Brasília, DF: Ministério da Cultura, 2018.

SÃO PAULO (Município). **Decreto nº 57.557, de 21 de dezembro de 2016.** Regulamenta a Lei nº 15.939, de 23 de dezembro de 2013, que dispõe sobre o estabelecimento de cotas raciais para o ingresso de negros, negras ou afrodescendentes no serviço público municipal. São Paulo, 2016. Disponível em: <https://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/decreto-57557-de-21-de-dezembro-de-2016>. Acesso em: 10 mar. 2024.

SÃO PAULO (Município). **Lei n º 15.929, de 20 de dezembro de 2013.** Autoriza a constituição da Empresa de Cinema e Audiovisual de São Paulo. São Paulo, 2013. Disponível em: <https://spcine.com.br/wp-content/uploads/01-LEI-N%C2%BA-15.929-DE-20-DE-DEZEMBRO-DE-2013-Autoriza-a-constitui%C3%A7%C3%A3o-da-Empresa-de-Cinema-e-Audiovisual-de-S%C3%A3o-Paulo.pdf>. Acesso em: 09 mar. 2024.

SÃO PAULO (Município). **Portaria empresa de cinema audiovisual de São Paulo:** SPCINE nº 91.602, de 15 de fevereiro de 2021. Institucionaliza proposta de políticas afirmativas para os programas e ações da Spcine. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/portaria-empresa-de-cinema-audiovisual-de-sao-paulo-spcine-91602-de-15-de-fevereiro-de-2021>. Acesso em: 08 jun. 2024.

SÃO PAULO (Município). Secretaria da Cultura e Economia Criativa. **Spcine**: edital de produção de curta-metragem. São Paulo, 2024. Disponível em: <https://spcultura.prefeitura.sp.gov.br/projeto/1702/>. Acesso em 09 mar. 2024.

SINHORETTO, Jacqueline. **Mapeamento do encarceramento: os jovens do Brasil**. Brasília, DF: Secretaria Geral da Presidência da República, 2015.

SIOUX GROUP. **PGB 2024**. São Paulo, 2024.

SPCINE. **A economia do setor audiovisual na cidade de São Paulo**. São Paulo, 2019. Disponível em: <http://spcine.com.br/wp-content/uploads/Audiovisual-em-SP-Expocine19.pdf>. Acesso em: 08 jun. 2023.

SPCINE. **Editais**. São Paulo, 2024a. Disponível em: <https://spcine.com.br/editais/>. Acesso em: 08 jun. 2024

SPCINE. **Políticas afirmativas Spcine**. São Paulo, 2021. Disponível em: <http://spcine.com.br/politicas-afirmativas-spcine-2/>. Acesso em: 08 jun. 2023

SPCINE. **Portaria empresa de cinema audiovisual de São Paulo Spcine nº 2, de 31 de janeiro de 2024**. São Paulo, 2024b. Disponível em: <https://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/portaria-empresa-de-cinema-audiovisual-de-sao-paulo-spcine-2-de-31-de-janeiro-de-2024>. Acesso em 08 de jun. 2024.

SPCINE. **Relatório: impacto socioeconômico no setor audiovisual de 2015 a 2021**. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://jornal.usp.br/wp-content/uploads/2022/05/Livreto-Spcine-draft4-pg-simples.pdf>. Acesso em: 08 de jun. 2024.

SPCINE. **Spcine abre inscrições para edital de incubadora de projetos audiovisuais indígenas**. São Paulo, 2024c. Disponível em: <https://spcine.com.br/spcine-abre-inscricoes-para-edital-de-incubadora-de-projetos-audiovisuais-indigenas/>. Acesso em: 29 mar. 2024.

SPCINE. **Spcine lança rede afirmativa**. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://spcine.com.br/spcine-lanca-rede-afirmativa/>. Acesso em: 08 jun. 2024.

SWEDISH FILM INSTITUTE. **Which women**. Sweden, 2021. Disponível em: <https://www.filminstitutet.se/en/about-us/swedish-film-institute/>. Acesso em: 05 mar. 2023.

STIGLITZ, Joseph E. Inequality and economic growth. *In*: JACOBS, Michael; MAZZUCATO, Mariana (org.). **Rethinking capitalism: economic and policy for sustainable and inclusive growth**. United Kingdom: Wiley- Blackwell; The Political Quarterly, 2016. p. 134-155.

STYCER, Maurício. Criticada autora explica porque Padilha vai dirigir série sobre Marielle. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 08 mar. 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/splash/colunas/mauricio-stycer/2020/03/08/criticada-autora-explica-por-que-padilha-vai-dirigir-serie-sobre-marielle.htm>. Acesso em: 11 mar. 2024.

THEODORO, Mario. **A sociedade desigual: racismo e branquitude na formação do Brasil**. São Paulo: Zahar, 2022.

UNITED KINGDOM. **Equality, rights and citizenship**. London, 2013. Disponível em: <https://www.gov.uk/guidance/equality-act-2010-guidance#overview>. Acesso em: 08 jun. 2023.

UNITED KINGDOM. Government Equalities Office. **Equality act**. London, June 06, 2010. Disponível em: <https://www.gov.uk/guidance/equality-act-2010-guidance#:~:text=The%20Equality%20Act%202010%20legally,strengthening%20protection%20in%20some%20situations>. Acesso em: 05 abr. 2023.

UNITED KINGDOM. Parliament. **Arts and creative industries: the case for a strategy**. London, Dec. 01, 2022. Disponível em: <https://lordslibrary.parliament.uk/arts-and-creative-industries-the-case-for-a-strategy/>. Acesso em: 07 jun. 2023.

WARNER, Kristen J. The racial logic of Grey's Anatomy: Shonda Rhimes and her "post-civil rights, post-feminist" series. **Television & New Media**, New York, v. 16, n. 7, p. 631-647, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1527476414550529>. Acesso em: 07 jun. 2023.

APÊNDICE A - PERGUNTAS QUANTITATIVAS

Pesquisa enviada por e-mail ou Whatsapp para os líderes dos projetos (direção, roteiristas, produtores executivos) dos Editais de produção de longas metragens, desenvolvimento de roteiro (longas e séries) entre os anos de 2019 a 2023. Foram 46 envios e recebemos 28 respostas.

1. Há quantos anos está no audiovisual:
 - a. Menos de 05 anos
 - b. De 05 a 10 anos
 - c. De 10 anos a 15 anos
 - d. Mais de 15 anos
2. Quais chamadas você foi contemplado se fazendo valer das políticas de diversidade e inclusão (mais de uma resposta se necessário): Edital Start Money (2020)
 - a. Edital Start Money
 - b. Edital de games (2020)
 - c. Edital Desenvolvimento de Obras Seriadas (2020/ 2021)
 - d. Edital Produção de Baixo Orçamento (2019/20)
 - e. Edital Núcleos Criativos (2021)
 - f. Edital Desenvolvimento de Longas-Metragens e Obras Seriadas (2022)
 - g. Edital Baixo Orçamento (2022)
 - h. Edital Incubadora de Games (2022)
3. Caso tenha sido selecionado em editais entre 2020 – 2021, quais pontuações a empresa recebeu (mais de uma resposta se necessário):
 - a. Quadro societário negro
 - b. direção
 - c. direção de fotografia
 - d. Roteirista

- e. Supervisão/ coordenação de pós
- f. não fui contemplado nestas chamadas
- 4. Caso tenha sido selecionado em editais entre 2021 – 2022, quais pontuações o proponente recebeu (mais de uma resposta se necessário):
 - a. Quadro societário negro
 - b. Quadro societário mulher
 - c. Quadro societário trans
 - d. Quadro societário PcD
 - e. Direção
 - f. Roteiro
- 5. Quantos longas-metragens, games a produtora ou você já produziu com dinheiro público ou quantas obras seriadas já desenvolveu, antes de ser contemplada no edital?
 - a. primeira vez que acessa financiamento público
 - b. até 02 projetos
 - c. até 05 projetos.
 - d. mais de 05 projetos
- 6. Em qual fase atual o projeto se encontra?
 - a. Já em comercialização (etapa de produção entregue, já no mercado)
 - b. Em negociação (etapa de desenvolvimento entregue, negociando para produzir no caso de séries; etapa de produção entregue, em negociação com distribuidoras/ publishers para distribuição)
 - c. Em financiamento (ainda esperando para poder produzir e conseqüentemente contratar equipe)
 - d. Em produção
- 7. As ações de formação (atualmente “Rede Afirmativa”) como masterclasses, workshops, ingressos ou apoio para participar de eventos/ mercados ajudaram e/ou ajudam o projeto? (marque mais de uma resposta, se necessário)
 - a. sim, a fazer contato, conexão com players.
 - b. sim, na parte de desenvolvimento executivo ou criativo do projeto.
 - c. Não ajudou em nada.

APÊNDICE B - PERGUNTAS QUALITATIVAS

Foram feitas entrevistas via áudio de Whatsapp com Barbara Trugillo (Superintendente de Inovação da Spcine), Débora Ivanov (ex Diretora da ANCINE e presidente do Instituto Mais Mulheres), Laís Bodanzky (Presidente da Spcine 2019-2021 e cineasta).

1. Conte como você atuou e atua na promoção de políticas de diversidade e inclusão.
2. Como você avalia o histórico dos últimos 09 anos na adoção de políticas de diversidade e inclusão localmente, via Spcine, e nacionalmente.
3. Você enxerga dificuldades para mudanças no setor, apesar da implementação de políticas de diversidade e inclusão, na cidade de São Paulo?

Para Pedro Zambon foi apenas uma pergunta para saber como os projetos do primeiro ciclo de incubação se encontravam.

APÊNDICE C - TRANSCRIÇÃO ENTREVISTA

Laís Bodanzky respondeu apenas a primeira questão devido a compromissos profissionais.

Laís Bodanzky, cineasta e ex presidente Spcine – Data 29/02/2024

1. Conte como você atuou e atua na promoção de políticas de diversidade e inclusão.

Áudio 1

Bom, o meu primeiro contato com o tema, na verdade, foi lá atrás, né, o famoso café da manhã da Spcine, e que na verdade foi um contato muito mais de... esse café da manhã foi uma reflexão sobre o tema do espaço da mulher, né, no audiovisual, do que de muito desenhar uma política de diversidade, inclusão, mas aquele pra mim foi um marco na minha vida, assim, eu nunca tinha olhado pro lado, feito a fotografia do momento, muito menos ouvido, então ali aquele café da manhã serviu como uma luz que acendeu dentro da minha cabeça enquanto realizadora, não é nem enquanto gestora, porque naquela época eu nem sonhava que um dia eu seria gestora.

Áudio 2

Então, a primeira vez, de fato, entrando para o Poder Público foi na gestão da SPCINE com você e justamente o convite, compreendendo a necessidade da diversidade dentro da SPCINE, acreditando que isso daria consequências na prática. Porque uma coisa é você fazer fotografia, colocar diversidade ali na sua equipe. Isso é uma coisa. Outra coisa é o que esta equipe faz na prática e como ela executa cada uma na sua área. Então, o convite que eu fiz na época, justamente para você, era sabendo que era um convite, não só trazendo para a Diretoria a diversidade, para esse espaço do pensamento, do que seria aquela gestão que nós faríamos, mas. Eu sabia quem era você por ouvir as suas falas, por te acompanhar tanto tempo e sabendo que te trazendo isso seria uma, se reverteria rapidamente em uma ação prática, que foi exatamente o que aconteceu.

Áudio 3

Eu entendo que a gente não vai sabendo, então a gente precisa justamente, claro que a gente estuda, a gente aperfeiçoa, a gente vai atrás da informação, mas quando a gente tá numa gestão que é complexa e exige conhecimentos específicos, o grande truque sempre, ou mesmo pra fazer um filme, é você saber montar a sua equipe. Metade do trabalho vem daí. Quando você monta a sua equipe, você está ampliando a sua capacidade de pensar e o seu próprio conhecimento. Agora, ou seja, quando você monta a sua equipe, você tem que entender pra que direção você quer ampliar seu pensamento e que ações você talvez não saiba exatamente e detalhadamente o que fazer, mas que você tem desejo de transformação.

Áudio 4

Eu acho que a gestão da SPCINE, ela foi um marco, e eu entendo um marco não só dentro da SPCINE, como ela virou referência para o setor audiovisual, como ela também virou referência para políticas afirmativas dentro da própria prefeitura. Foi muito impressionante a repercussão e o exemplo rápido e efetivo que as nossas ações, que uma vez feita a política

afirmativa, influenciou em todas as áreas de ação da SPCINE, e que eu confesso que o que mais me chamou a atenção foi o resultado rápido.

Débora Ivanov, produtora, ex-Diretora Presidente da ANCINE e presidente do Instituto Mais Mulheres. Data 19/03/2024

1. Conte como você atuou e atua na promoção de políticas de diversidade e inclusão.

Eu comecei com uma atuação, especificamente em voltar das mulheres, há mais de dez anos, com encontros informais entre produtoras mulheres, para troca de informações profissionais, para uma ajuda, uma ajudando a outra com dicas de produção, dicas de negociação, modelos de contratos, etc. Depois, em 2015, eu participei da diretoria colegiada da ANCINE, e lá eu pude promover várias ações. A primeira delas foi estimular as pesquisas para que a gente pudesse identificar a participação das mulheres em cargos de liderança, em especial no roteiro e na direção. Depois, a gente seguiu com a implantação de produtores. Paridade de gênero nas comissões dos editais. Tivemos também a realização de seminários internacionais e foi muito importante também, nós temos conseguido colocar a diversidade como um eixo transversal no planejamento estratégico da agência. Mas eu confesso que isso não durou tanto tempo, porque nós tivemos uma mudança de governo e essas ações ficaram em segundo plano. Em 2019, quando eu saí da agência, preocupada inclusive com essa retração da diversidade nas políticas públicas, eu organizei um fórum, um encontro entre lideranças, lideranças de entidades, mulheres que já atuavam no campo da diversidade. E foi nesse grande encontro que se deflagrou o que hoje a gente conhece como o Instituto Mais Mulheres, que é uma rede de mulheres líderes no mercado que atuam para ampliar a presença delas, a presença de mais mulheres no mercado do audiovisual. O Mais Mulheres promove cursos da continuidade a esses seminários internacionais, realiza várias ações de advoga-se para impulsionar políticas públicas e promove ações também em eventos de mercado e etc.

2. Como você avalia o histórico dos últimos 09 anos na adoção de políticas de diversidade e inclusão localmente, via Spcine, e nacionalmente.

Sim, temos muita dificuldade ainda em ver, apesar de todas essas políticas nesses últimos dez anos e de vários movimentos da sociedade civil que pipocaram de norte a sul do país, e não só nesses últimos nove anos, mas muitos anteriores a esses movimentos. A gente vê também algumas políticas em alguns estados, mas a gente vê que a consciência de que precisamos de fato mudar e abrir espaço para novas vozes ainda é muito pouca. Racionalmente, muitos agentes de mercado expressam seu apoio e a intenção de promover uma maior diversidade nas suas produções, mas na prática ainda são poucos os movimentos efetivos nesse sentido. A gente tem o viés inconsciente permeando os comportamentos e afetando claramente os resultados. Por outro lado, a gente também vê algumas empresas se engajando e a gente vai poder monitorar esses resultados nos próximos anos. Tem um dado que eu gostaria de destacar aqui, é que a Ansiní lançou uma pesquisa agora, no ano passado, com dados sobre a presença das mulheres entre 2011 e 2021, tanto no cinema como na TV. E salta aos olhos um dado que eu acho que é muito importante a gente comentar, que é, nas salas de cinema, os filmes realizados nesse período contaram que 19,7% deles foram dirigidos por mulheres. E o resultado é incrível, porque elas fizeram 45% da renda das bilheterias nesse período. Elas são um sucesso e o setor precisa visualizar que trazer mais diversidade não se trata só de uma questão de justiça social, a pauta da igualdade de gênero, mas também de inteligência econômica. Traz resultados. As mulheres são 51% da população e os negros são 54% no nosso país. Nós precisamos de obras com olhares mais diversos, especialmente na liderança dessas produções. Especialmente, eu destaco os cargos de direção e de roteiro, que é onde se

constroem as narrativas dessas obras. Que, sem dúvida, com maior diversidade, elas vão trazer narrativas mais diversas, que espelham melhor a diversidade da nossa sociedade. E aí nós temos a chance de ter personagens menos estereotipados, mais oportunidade para profissionais diversos.

3. Você enxerga dificuldades para mudanças no setor, apesar da implementação de políticas de diversidade e inclusão, na cidade de São Paulo?

Nessa sua última pergunta sobre os últimos nove anos, o que eu pude ver é que a gente teve vários movimentos e avanços nas políticas públicas, mas claramente a gente vê a SPCINE como uma grande referência. Se por um lado nós tivemos ações na ANCINE, em São Paulo as políticas foram mais contundentes e, o mais importante, foram ações continuadas ao longo dos anos. Então começou com paridade de gênero nas comissões, indutores de gênero e étnico-raciais, cotas, uma série de ações afirmativas, e foi o que tornou e torna hoje a SPCINE uma referência não só no Brasil, mas para o mundo. Hoje aqui pensando, uma alegria muito grande de ter, nesse novo governo, com o governo à volta do governo Lula, uma clara política de valorização da diversidade. E nós temos à frente do Ministério da Cultura uma mulher, que é a ministra Margarete, e também à frente da Secretaria do Audiovisual a nossa secretária Joelma Gonzaga, e assim, com clara estruturação de toda a sua política, também calcada na atenção à diversidade, diversidade regional, diversidade de gênero e étnico racial. Esse é um pilar do governo Lula que você vê transversalmente em diversos ministérios.

Bárbara Trugillo, educadora, Superintendente de Inovação da Spcine. Data 04/03/2024

1. Conte como você atuou e atua na promoção de políticas de diversidade e inclusão.

Bom, acho que eu posso começar dizendo que eu já atuo com juventude, faz mais de 20 anos, sempre trabalhei com cultura e educação, acho que no início, pensando mais uma articulação, uma mobilização de territórios de social, primeiramente em São Paulo, pra pensar uma. Redes comunitárias que de alguma forma contribuíssem para que a cultura e a educação juntas conseguissem mudar um pouco, enfim, o ponto de vista da saúde, da educação, da juventude, enfim, dos espaços. Então tudo isso era pensado com as pessoas. E aí sabemos bem, porque o que eu vou dizer agora se repete muito em relação à minha atuação nas outras frentes que eu já trabalhei, mas trabalhar com pessoas em situação de vulnerabilidade social, econômica, já traz para a gente o recorte do que as pessoas representam. Então na maioria delas, pessoas negras, acho que tem uma questão do. Recorte indígena, porque muitas delas eram indígenas, mas, enfim, por conta de toda a estrutura e a história, é difícil hoje em dia você ver pessoas se autodeclarando indígenas, a não ser pessoas que ainda estão aldeadas. Mas é isso, acho que principalmente com pessoas negras, era esse o recorte que eu atuei, principalmente com juventude, foi o que eu fiz nos últimos 20 anos. Então, acho que eram camadas que eram construídas a partir dessas pessoas, nesse entendimento de como melhorar o seu território, o seu território que por muitas vezes era um território de passagem, de dormitório, que eles chamavam. E aí, depois de anos, foi com foco maior em cinema audiovisual, trabalhei numa produtora social no Bixiga, depois trabalhei em Brasília, Rio de Janeiro também, com territórios, pensando um pouco esse lugar de ressignificar os espaços com as pessoas e esse trabalho de articulação comunitária. Então, e depois o Instituto Criar e a Spcine. Eu acho que, aí falando mais da parte atual, quando recebi o seu convite para trabalhar dentro da Spcine, para abrir, enfim, pensar um desenho de uma área de formação, junto disso também veio seu convite para a gente começar a pensar e iniciar a política de ações afirmativas e, de alguma forma, poder contribuir um pouco dentro da minha experiência de vida, mas, obviamente, num lugar totalmente diferente, que é uma empresa pensando uma política, uma aplicação.

2. Como você avalia o histórico dos últimos 09 anos na adoção de políticas de diversidade e inclusão localmente, via Spcine, e nacionalmente.

Bom, eu vou começar essa segunda pergunta, acho que muito falando sobre o que eu não falei no meu primeiro áudio, que eu acho que tem uma relação maior com pessoas trans, que hoje existe lá, pelo menos dentro da Spcine e de vários outros órgãos, quando a gente pensa política afirmativa tem o recorte para pessoas trans. E aí eu acho que o que eu consigo dizer é que dos últimos nove anos, primeiro ano que eu tava no Criar, acho que na turma 12 eu não lembro de ter uma pessoa trans, ou acho que tinha uma pessoa trans, e aí foi todo um alvoroço da equipe de como vamos lidar, o que vamos fazer, é ele, é ela, como é que faz isso, as pessoas não sabiam. Então assim, eu tô falando de uma realidade de 2014, a gente precisou, eu precisei criar uma formação interna dentro do Criar, para os funcionários entenderem o que que, né. O que fazer, e aí foi a galera da Revolta da Lâmpada, Thiago Carrapatoso contribuiu muito com essa formação e que foram ser bem didáticos em relação a isso, em relação a como lidar, como tratar, porque eu acho que criar na sua existência, e eu acho que de todos os meus outros trabalhos era sempre uma política de cota voltada para pessoas negras. Não tinha essa questão ligada a pessoas trans, pessoas indígenas, muito menos PCDs, porque eu acho que quando entra na questão do PCD é sempre aquele lugar que precisa ter um lugar para os PCDs, porque precisa fazer toda uma adaptação no espaço, tanto que no CRIAR, por ser uma escola de audiovisual, e ter tantas pessoas periféricas com os PCDs, acho que nunca recebemos uma pessoa PCD num nível de uma pessoa. Sei lá, paraplégica. Acho que talvez pessoas que, enfim, de um nível de mobilidade não extrema, acho que a gente acabou recebendo sim. Mas acho que, mais para a gente entender, assim, que a vida inteira atuamos com pessoas, assim, criar sempre, foi uma atuação muito voltada para pessoas negras. E aí, depois da Turma 12, começou todo um... E depois dessa formação que a gente fez, eu acho que foi uma coisa muito forte, de que quando uma pessoa trans entrou, se assumiu trans lá dentro, e a gente começou... E essa pessoa começou a pensar filmes, roteiros, a construir materiais voltados para essa temática, aí começou a ter todo um processo de mudança real, assim.

3. Você enxerga dificuldades para mudanças no setor, apesar da implementação de políticas de diversidade e inclusão, na cidade de São Paulo?

Ai, eu enxergo várias dificuldades, na verdade. Eu acho que tem uma questão que é, não sei, acho que agora, vendo uma realidade que eu tô vivendo hoje de ocupar um cargo de liderança e de ver outras pessoas ocupando cargos de liderança, acho que, e eu acho que com todo o avanço, né, de, e aí, obviamente, falando sobre recorte do audiovisual da indústria, acho que hoje a gente vê as produtoras se movimentando, olhando, entendendo a necessidade da formação e da especialização de pessoas da equipe e da contratação de pessoas diversas dentro das suas equipes, principalmente cargos de liderança. Do âmbito da gestão pública, acho que a vinda da Viviane Ferreira. Atrás um pouco disso também e acho que assim convivendo com ela do lado e tudo que aconteceu pra mim é muito claro que todo mundo achou que era só uma onda do tipo legal essa mulher negra ocupou esse espaço agora podemos voltar sabe uma coisa eu tenho uma sensação de que não temos essa segurança de fato e assim eu sinto que com a saída da Viviane talvez de todas as pessoas hoje que lideram esses espaços que de alguma forma reforçam e estão ali tentando dar continuidade a toda a política de ação afirmativa dentro da gestão pública dentro da Spcine eu sinto ainda uma fragilidade enorme e aí a gente acaba achando buscando mecanismos para que de alguma forma isso é isso continue para nas próximas gestões então a gente criou. Desde uma, acho

que já existia a portaria de políticas afirmativas, a gente mudou algumas coisas lá, atualizou algumas questões e criamos a portaria da rede afirmativa. E aí a gente está entendendo cada vez mais que a estratégia é fortalecer a rede, então acho que eu volto para o meu trabalho e para a minha atuação de 20 anos atrás da importância de uma rede e da consolidação dela, dela se sentir forte para ela poder lutar por certas pautas e vejo que hoje a estratégia maior que a gente pode ter é fortalecer essa rede para que ela lute no futuro para a continuação dessas políticas. Eu acho que talvez de alguma forma isso deva se repetir em outros lugares, esses núcleos que vão se construindo dentro desse espaço, seja uma produtora, seja dentro de uma empresa. Pública ou em outros espaços do setor, ou nos sindicatos e afins, é esse lugar, essa estratégia que precisa cada vez mais a gente atuar de fato, fazer acontecer, é o fortalecimento dessas redes.

Pedro Zambon, Doutor em Filosofia pela UNESP, responsável pela incubadora da Spcine, Spcine Game. Data 26/93/2024

1. Quais as pontuações dos projetos dentro da política afirmativa e qual o status dos jogos atualmente?

Lila lançou PC e publisher pagou porting para console, mas depois eles foram trabalhar na Aquiris/Epic Games. Glitchers vai rolar, captou um milhão da LPG segunda melhor nota. Milky Shaky Lab ainda está em desenvolvimento, pegando verbas e sobrevivendo. Foi aprovado em outros editais. Pivotnof Hearts conseguiu investimento anjo e vai lançar de toda forma nem que seja self publishing. Bate na trave como suplente em todo edital. LPG mesma coisa. Lumen (pessoa foi para Wildlife e agora numa grande empresa da Finlândia e abandonou o projeto), Câmera Blitz e Silk City (empresa deles foi adquirida e virou Modus Brasil, agora trabalham com outsource internacional). Sharp Shop morreu no protótipo, cada um trabalhando em uma empresa diferente. Pivot of Hearts e Milky estão concorrendo na LPG do município. Sharp Shop não conseguiram manter o desenvolvimento com o day job.

APÊNDICE D - TABELA COM NOTAS DOS PROJETOS DO EDITAL SEED MONEY – PRODUÇÃO DE GAMES DE 2020

	NOME DO GAME DIGITAL	PRODUTORA	MÉDIA DOS JURADOS	PONTOS P.A.	MÉDIA FINAL COM P.A.	MÉDIA FINAL
1	LILA'S TALE E OS ASAS VERMELHAS	SKULLFISH STUDIOS	9,11	2	11,11	10,00
2	CAMERA PUNK DI-SKB	LOUD NOISES	8,94	2	10,94	10,00
3	LUMEN	LUMINO STUDIOS	8,44	2	10,44	10,00
4	SILKCITY	LIGIA DUQUE DEGANI MEI	8,39	2	10,39	10,00
5	PIVOT OF HEARTS	DRAGONROLL STUDIO	8,28	1	9,28	9,28
6	GLITCHERS - QUEBRANDO O JOGO	PUSH START	8,22	2	10,22	10,00
7	MILK SHAKY LAB	LAVOURA SANTA	8,22	1	9,22	9,22
8	FEIRA	AIPO DIGITAL	8,00	0	8,00	8,00
9	DELTA-13	GABRIEL CAMELO	7,72	1	8,72	8,72
10	CORN & BEAN	SPOK STUDIO	7,67	0	7,67	7,67
11	MAIS UM	CODORNA FILMES	7,61	1	8,61	8,61
12	ZOMBIE NEIGHBORHOOD	VECTORIA ESTÚDIO DE CRIAÇÃO	7,28	0	7,28	7,28
13	PROCEDURAL OF THE DEAD	SPLIT STUDIO	7,06	2	9,06	9,06
14	ACE OF MAGES	ELECTRIC MONKEYS	7,06	0	7,06	7,06
15	SOLAR KNIGHT	VINÍCIUS MENÉZIO	7,06	0	7,06	7,06
16	TOADA BRAVA	TGM2 GESTÃO DE MARKETING	7,06	0	7,06	7,06
17	RISE OF WORLDS	HARPY STUDIO	7,00	1	8,00	8,00
18	IKAN'S QUEST	GEEK CONTEÚDO	7,00	0	7,00	7,00
19	FLAMES'N'BLACKSMITH	Thiago Ataíde	6,67	3	9,67	9,67
20	BERNADETTE AND THE DEMON CIRCUS	INDIGO ARTS	6,56	0	6,56	6,56
21	VOZ ATIVA	MAYARA FORTIN	6,50	2	8,50	8,50
22	ZION	ESTÚDIO FOGO	6,50	0	6,50	6,50
23	A PRÓXIMA ONDA	WEBCORE GAMES	6,33	2	8,33	8,33
25	A AVENTURA DA DISLEXIA	Gabriela Dias Yamasaki Carneiro	6,33	0	6,33	6,33
26	GRAU	Rudá Cabral de Medeiros Barros	6,28	0	6,28	6,28
27	CHANGERS 7	GIXER GAMES	6,25	0	6,25	6,25
28	AS AVENTURAS DE GILDO	COALA FILMES	6,11	2	8,11	8,11
29	GARAGEM DA DINA	LIVIA LOPES	6,06	2	8,06	8,06

Fonte: elaboração de Pedro Zambon, coordenador da Incubadora de jogos da Spcine.

AGRADECIMENTOS

Em memória de meu pai, Gustavo Augusto de Carvalho Andrade.

Gostaria de dedicar, primeiramente, este artigo à minha família, sobretudo aos meus pais.

Gostaria de agradecer à professora Dra. Luiza Peruffo pela orientação e compreensão.

A Débora Wobeto e ao Gustavo Möller, pelo acompanhamento e ajuda nos dois anos acompanhando a turma.

Aos meus colegas de turma, fundamentais para atravessarmos o deserto.

Aos amigos: Mariana Belmont, Cris Guzzi, Syntia Alves, Cris Feliciano, Julian Correia, Paula Sacchetta, Bárbara Cunha, Camila Augustini, Laura Fazzoli, Luiza Favale, Fernanda Lomba, Mari Brasil, Camila Coelho.

À Mia, pela paciência infinita e pela minha disponibilidade, sendo minha companhia fiel.

Ao Pedro Zambon, pela gentileza em fornecer dados ainda inéditos; à Débora Ivanov, Bárbara Trugillo e Laís Bodanzky pelo tempo dedicado às entrevistas; aos colegas de profissão que se dispuseram a responder à pesquisa.